

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving
Afdeling Cao-onderzoek en
Beleidsinformatie**

NAJAARSRAPPORTAGE CAO-AFSPRAKEN 2009

December 2009

INHOUDSOPGAVE		BLZ
SAMENVATTING		I t/m VIII
1	INLEIDING	1
2	DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2009	3
2.1	De stand van zaken in 2009	3
2.2	Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2009	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	13
3.3	Ontwikkelingen in 2009	15
3.4	Jaarlijkse salarisaanpassing	15
3.4.1	Systematiek van automatische periodieken	16
3.4.2	Systematiek van beoordeling van individuele werknemers	16
3.4.3	Resultaten	17
4	(RE-)INTEGRATIE	21
4.1	Inleiding	21
4.2	Algemene bepalingen over (re-)integratie	22
4.3	Re-integratiebeleid	22
4.3.1	Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	23
4.3.2	Re-integratieafspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI	24
4.4	Aanpassingsbeleid	26
4.5	Integratiebeleid	26
4.6	Ontwikkelingen in 2009	28
5	EMPLOYABILITY	29
5.1	Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten	30
5.2	Scholing	30
5.2.1	Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing	30
5.2.2	Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken	32
5.3	Scholingsverlof	33
5.3.1	Scholingsverlof algemeen	33
5.3.2	Scholingsverlof specifiek: het (on)betaalde karakter en de duur van het verlof	33
5.4	Ontwikkelingsplannen	34
5.5	Loopbaanbevordering en mobiliteit	35
5.6	Motiverend beloningsbeleid	37
5.7	Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	38
5.8	Doelgroepen en employabilitybeleid	40
5.9	Ontwikkelingen in 2009	41

6	WERKGELEGENHEID	43
6.1	Werkgelegenheidsbepalingen algemeen	43
6.1.1	Aantal arbeidsplaatsen	44
6.1.2	Doelgroepen	45
6.2	Werkervaringsplaatsen	45
6.3	Werkgelegenheidsplannen	46
6.3.1	Werkgelegenheidsplannen en scholing	46
6.4	Stageplaatsen	46
6.5	Arbeidspools en detachering	46
6.6	Ontwikkelingen in 2009	47
7	LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	49
7.1	Inleiding	49
7.2	Loondoorbetaling in het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	49
7.3	Bovenwettelijke aanvullingen na het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar in 2009	51
8	WERKGEVERSBIJDRAGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	55
8.1	Inleiding	55
8.2	Onderzoeksresultaten	55
9	LEVENSLLOOPREGELINGEN IN CAO'S	59
9.1	Inleiding	59
9.2	Onderzoeksresultaten	59
10	FLEXIBELE ARBEIDSRELATIES	63
10.1	Inleiding	63
10.2	De ketenbepaling in cao's	64
10.2.1	De totale periode van (de keten van) tijdelijke arbeidsovereenkomsten	64
10.2.2	Het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten	65
10.2.3	Tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten	66
10.3	Cao's waarin de ketenbepaling buiten werking is gesteld in algemene of niet-algemene zin	66
10.4	Cao's met meerdere afwijkingen van de ketenbepaling algemeen	67
10.4.1	Cao's met meerdere afwijkingen van de ketenbepaling voor alle werknemers	67
10.4.2	Cao's met meerdere afwijkingen van de ketenbepaling voor bepaalde groepen werknemers	67
10.4.3	Aanleiding voor aanpassing van de ketenbepaling voor bepaalde groepen werknemers	68
10.5	Verlengen van één lange tijdelijke arbeidsovereenkomst	68
10.6	Opvolgend werkgeverschap	68
10.7	Ontwikkelingen van de aanpassingen bij cao 2006-2009	69
10.8	Ontwikkelingen in 2009	69
10.9	De positie van Flexwerkers naar aanleiding van het akkoord van de Stichting van de Arbeid van 24 maart 2009	70
11	ZELFSTANDIGEN ZONDER PERSONEEL	75

Bijlagen:

- I. Contractloonmutaties 2009
- II. Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie
- III. Flexibele beloning
- IV. (Re)integratie
- V. Cao's met afspraken over verlof in verband met scholing
- VI. Cao-afspraken over werkgelegenheid in 2009
- VII. Flexibele arbeidsrelaties
- VIII. Overzicht arbeidsduur in cao's

SAMENVATTING

In deze Najaarsrapportage Cao-afspraken 2009 komen 10 onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, flexibele beloning, (re)integratie, employability, werkgelegenheid, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, werkgeversbijdragen in het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel en de levensloopregeling, flexibele arbeidsrelaties, en zelfstandigen zonder personeel. Voor deze onderwerpen wordt een voorlopige stand van zaken over 2009 gepresenteerd. Aan de hand van 32 (principe)akkoorden die in 2009 nieuw zijn afgesloten, wordt ingegaan op de ontwikkelingen in 2009.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 1 oktober 2009. Het aantal cao's waarop het onderzoek is gebaseerd, is per onderwerp wisselend. Meestal wordt uitgegaan van de steekproef van 115 cao's die in 2009 voor cao-onderzoek wordt gebruikt (van toepassing op circa 5,2 miljoen werknemers). De rapportage over de contractloonontwikkeling over 2009 is gebaseerd op de 82 akkoorden waarvan op de peildatum de loongegevens over geheel 2009 bekend zijn (van toepassing op 87% 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 (5 november 2009).

Contractloonontwikkeling

Het voorlopige beeld van de contractloonontwikkeling in 2009 geeft een stijging op niveaubasis te zien van gemiddeld 2,7% en op jaarbasis van gemiddeld 3,0%. Op niveaubasis is de stijging 0,8%-punt lager dan in 2008; op jaarbasis is dit 0,3%-punt. De akkoorden die in 2008 tot stand zijn gekomen kennen op niveaubasis voor 2009 een hogere contractloonmutatie dan de akkoorden die ná 1 januari 2009 zijn afgesloten: 3,2% tegen 2,2%. Op jaarbasis is dit 3,3% tegen 2,7%. In de 38 nieuwe akkoorden die na het Sociaal Overleg van 24 maart 2009 tot stand zijn gekomen, is de mutatie op basis van het zogenoemde 12-maands gemiddelde 1,1%.

In de rapportage is een analyse naar economische sectoren opgenomen. Voor de sector vervoer en communicatie is echter sprake van een zeer voorlopig beeld, omdat het percentage werknemers waarvoor de contractloonmutatie bekend is, relatief laag is (68%). De contractloonontwikkeling op niveaubasis is in de sectoren landbouw en visserij en zakelijke dienstverlening het laagst (gemiddeld respectievelijk 1,4% en 1,9%) en het hoogst in de sector vervoer en communicatie (gemiddeld 3,5%). Als wordt gekeken naar het onderscheid markt-zorg-overheid, dan blijkt dat de contractloonontwikkeling op niveaubasis het hoogst is voor de zorgsector (gemiddeld 3,1%) en het laagst in de marktsector (gemiddeld 2,5%).

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^e maand. Resultaatafhankelijke uitkeringen worden verstrekt als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Onder deze hoofdvorm vallen winstdeling, resultaatuitkering¹ en/of prestatiebeloning. Daarnaast wordt in het onderzoek aandacht besteed aan de wijze waarop jaarlijks salarisaanpassing van werknemers plaats vindt: op basis van automatische periodieken of op basis van een systeem van beoordeling.

In 93 cao's (van toepassing op 81% van de werknemers) komen afspraken over flexibele beloning voor. De afspraken betreffen vooral eenmalige en structurele uitkeringen: deze komen in 76 van de 93 cao's voor. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen in 48 van de 93 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 59 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: 95% van de ondernemings-cao's kent één of meer afspraken over flexibele beloning tegen 74% van de bedrijfstak-cao's. In 2009 zijn in 14 van de 32 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 of een periodieke verhoging 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.

¹ 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).

(Re-)integratie

De cao-afspraken over (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in 2009 zijn in drie categorieën onderverdeeld: re-integratiebeleid, aanpassingsbeleid en integratiebeleid. In 108 van de 115 cao's (90% van de werknemers onder de onderzochte cao's) komen afspraken voor die passen binnen één van deze drie categorieën. De meeste afspraken hebben betrekking op re-integratiebeleid (107 cao's) en op aanpassingsbeleid (47 cao's). De afspraken over integratiebeleid hebben meestal een intentioneel karakter. In 2 cao's is sprake van meer concrete afspraken. Cao-partijen kwamen hier overeen om een bepaald aantal arbeidsplaatsen voor deels arbeidsgeschikten beschikbaar te stellen. Twee cao's bevatten een afspraak over het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van Wajongers.

Wat de re-integratieafspraken betreft blijkt een deel een relatie te hebben met de Wet Verbetering Poortwachter en/of met de Wet SUWI. Ten aanzien van de Wet Verbetering Poortwachter zijn relevante afspraken aangetroffen in 67 cao's. Het gaat hierbij om afspraken waarin een concrete invulling aan de wettelijke verplichtingen en mogelijkheden van werkgever en werknemer wordt gegeven. De meeste afspraken gaan over de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen (58 cao's) en over specifieke eisen aan het plan van aanpak bij re-integratie (39 cao's)

Een ander deel van de re-integratieafspraken heeft te maken met de wet SUWI. In het kader van de wet moet een werkgever voor een arbeidsgehandicapte werknemer buiten het eigen bedrijf een passende baan zoeken als re-integratie in het eigen bedrijf niet mogelijk is. In 29 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op de ondersteuning van de werknemer als re-integratie bij de huidige werkgever niet meer mogelijk is (23 cao's) en op de eisen die aan re-integratiebedrijven worden gesteld (16 cao's).

In 2009 zijn in 4 van de 32 akkoorden die tussen 1 januari en 1 oktober 2009 afgesloten, nieuwe afspraken over (re-)integratie gemaakt. In twee daarvan is afgesproken om een aantal arbeidsplaatsen voor jong gehandicapten beschikbaar te stellen.

Employability

Employabilitybeleid is gericht op het realiseren van een brede(re) inzetbaarheid van de werknemer. Vrijwel alle onderzochte cao's kennen traditioneel al afspraken over scholing, scholingsverlof en/of (in iets mindere mate) motiverend beloningsbeleid om die brede(re) inzetbaarheid te realiseren. De scholingsafspraken zijn vaak functiegericht, maar 20 van de onderzochte cao's (van toepassing op 13% van de werknemers) heeft ook afspraken over algemene scholing. En in 28 van de onderzochte cao's (van toepassing op 33% van de werknemers) komen afspraken voor over Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Een ander aspect van scholingsafspraken is dat in diverse cao's voor de

werknemers een recht en/of een plicht tot scholing is opgenomen. Dat is in 54 cao's het geval. Werknemers kunnen ook door middel van 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 (van toepassing op 12% van de werknemers) is een relatie tussen financiële prikkels en een brede inzet van de werknemer met nadruk aanwezig.

Minder traditioneel zijn afspraken over bijvoorbeeld ontwikkelingsplannen en loopbaanbevordering. In 88 van de onderzochte cao's (van toepassing op 80% van de werknemers) 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 19 cao's zijn afspraken gevonden over een persoonlijk opleidingsbudget en in 15 cao's wordt gesproken over een budget ten behoeve van een bedrijfsontwikkelingsplan. Wat loopbaanbevordering betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functionerings- en beoordelingsgesprekken (75 van de onderzochte cao's, van toepassing op 66% van de werknemers).

Cao-afspraken over employabilitybeleid kunnen ook het belang van afzonderlijke ondernemingen overstijgen en meer arbeidsmarktgericht zijn. Dergelijke afspraken (over bijvoorbeeld een employabilityscan en een arbeidsmarktmonitor) komen in 79 van de onderzochte cao's voor (van toepassing op 72% van de werknemers). In het kader van arbeidsmarktgericht employabilitybeleid is ook gekeken naar afspraken over werk-naar-werktrajecten. Dergelijke afspraken zijn in 43 cao's gevonden (van toepassing op 38% van de werknemers). 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 zijn bijvoorbeeld aangetroffen in 25 van de onderzochte cao's (van toepassing op 14% van de werknemers).

In 14 van de 32 (principe)akkoorden in 2009 zijn één of meer nieuwe of gewijzigde afspraken in het kader van employability gemaakt. In 11 van deze akkoorden gaat het om nieuwe afspraken. De afspraken zijn onder meer gericht op instrumenten in het kader van werk-naar-werk, loopbaanbevordering, ontwikkelingsplannen en arbeidsmarktbeleid en EVC-trajecten.

Werkgelegenheid

Afspraken over werkgelegenheid (onder meer werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen) komen in 54 van de 115 onderzochte cao's voor (van toepassing op 46% van de werknemers). De meeste afspraken hebben betrekking op werkgelegenheidsplannen en werkervaringsplaatsen (respectievelijk in 20 en 28 cao's). In 9 van de 54 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel arbeidsplaatsen

zouden moeten worden gecreëerd. In totaal gaat het om ruim 1600 plaatsen (inclusief I/D-banen). Naar doelgroep bezien zijn de meeste plaatsen bestemd voor leerlingen.

In 2009 zijn in 7 van de 32 (principe)akkoorden nieuwe afspraken over werkgelegenheid gemaakt. Daarvan bevatten 6 akkoorden afspraken over het creëren van stageplaatsen voor jongeren.

Loondoorbetaling bij ziekte

Voor 48% van de werknemers onder de onderzochte 115 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 20 van de 26 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 58 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 48 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. 32 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 30 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.

Werkgeversbijdrage in het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel

In het kader van het ziektekostenstelsel zoals dat vóór 1 januari 2006 bestond kenden 71 van de 115 onderzochte akkoorden (van toepassing op 59% van de werknemers) afspraken over een werkgeversbijdrage in de premie voor een

particuliere ziektekostenverzekering. In het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel kennen 44 akkoorden een (extra) werkgeversbijdrage (van toepassing op 42% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Deze bijdrage wordt uitgekeerd in de vorm van een maandelijkse vergoeding (18 akkoorden; hoogte variërend van € 7,80 - € 40 bruto) of in de vorm van een eenmalige uitkering (5 akkoorden; hoogte variërend van €45 - €400 bruto). In 4 akkoorden is de werkgeversbijdrage in de salarisschalen verwerkt. Daarnaast zijn er nog 17 akkoorden waarin aan de werkgeversbijdrage een andere vorm is gegeven. In 14 akkoorden is ook sprake van een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering voor anderen dan de in dienst zijnde werknemers (vutters, gepensioneerden en gezinsleden).

In 48 akkoorden is sprake van een collectief contract waar de werknemer zich voor zijn ziektekostenverzekering kan aansluiten. In 29 daarvan is tevens sprake van een werkgeversbijdrage in de ziektekostenpremie; in 19 akkoorden wordt de werknemer alleen de mogelijkheid geboden zich bij zo'n collectief contract aan te sluiten.

Levensloopregelingen in cao's

In 85 van de 115 onderzochte akkoorden zijn afspraken over een levensloopregeling aangetroffen. In 44 akkoorden (van toepassing op 46% van de werknemers) is afgesproken dat de werkgever een financiële bijdrage aan de regeling zal leveren. Deze bijdrage loopt uiteen van 0,3% - 3,5%. Gemiddeld bedraagt de bijdrage per werknemer 0,9%. Naar percentage werknemers bezien komt de bijdrage vooral voor in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening. In 27 akkoorden is de levensloopregeling betrokken bij afspraken over een meerkeuzesysteem in arbeidsvoorwaarden.

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 17 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.

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 3 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 38 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 (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, re-integratie bij ziekte/arbeidsongeschiktheid en een concurrentiebeding 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 5 cao's is bepaald dat employability-afspraken niet van toepassing op flexibele arbeidskrachten; in eveneens 5 cao's zijn employability-instrumenten wel toegankelijk 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. Tot slot zijn ten aanzien van het concurrentiebeding geen afspraken gevonden die ook van toepassing zijn op flexibele arbeidskrachten.

Met betrekking tot de inzet van uitzendkrachten is in 6 cao's afgesproken dat de inzet van deze groep werknemers wordt gemaximeerd. In 29 akkoorden is afgesproken dat alleen in uitzonderlijke situaties uitzendkrachten worden aangenomen.

Zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers)

Zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers) vormen een groeiende groep op de arbeidsmarkt. Zzp-ers vallen niet onder een cao. Dat neemt niet weg dat cao's afspraken over zzp-ers kunnen bevatten. Dat is in 5 cao's het geval. In 1 cao worden zzp-ers van de cao uitgesloten. In een andere cao is bepaald, dat betaling van zzp-ers ten minste op het niveau van het Wettelijk Minimumloon plaatsvindt. In derde geval gaat het om een definitie van zzp-er en wordt aangegeven wanneer een zzp-er gelijk wordt gesteld met een werknemer die onder de cao valt. In twee cao's is afgesproken dat een ex-werknemer die onder bepaalde omstandigheden

zzp-er is geworden, gedurende een bepaalde periode zijn pensioenvoorziening kan voortzetten dan wel kan deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.

1 INLEIDING

In deze Najaarsrapportage Cao-afspraken 2009 komen 10 onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, flexibele beloning, (re)integratie, employability, werkgelegenheid, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, werkgeversbijdragen in het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel en levensloopregeling, flexibele arbeidsrelaties, en zelfstandigen zonder personeel. Voor deze onderwerpen wordt een voorlopige stand van zaken over 2009 gepresenteerd. Aan de hand van 32 (principe)akkoorden die in 2009 nieuw zijn afgesloten, wordt ingegaan op de ontwikkelingen in 2009.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 1 oktober 2009. Het aantal cao's waarop het onderzoek is gebaseerd, is per onderwerp wisselend. Meestal wordt uitgegaan van de steekproef van 115 cao's die in 2009 voor cao-onderzoek wordt gebruikt. De rapportage over de contractloonontwikkeling over 2009 is gebaseerd op de 82 akkoorden waarvan op de peildatum de loongegevens over geheel 2009 bekend zijn (van toepassing op 87% 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 (5 november 2009).

2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2009

In dit hoofdstuk wordt op basis van 82 akkoorden (peildatum 5 november) een voorlopig beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2009. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2009 met de akkoorden die ná 1 januari 2009 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 2009

Van 82 van de 115 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over héél 2009 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,4 miljoen werknemers. Dat is 87% van de werknemers in de steekproef. In onderstaande tabel is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen.

Tabel 2.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2009 in procenten

componenten contractloonmutatie		mutatie
- Prijscompensatie-effect ²		0,0
- Initiële verhoging		2,3
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,4
- Eenmalige uitkeringen 2009	0,4	
- Eenmalige uitkeringen 2008	0,3	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,1
totale contractloonmutatie op niveaubasis		2,7
- Overloop uit 2008	0,9	
- Overloop naar 2010	0,6	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,3
totale contractloonmutatie op jaarbasis		3,0

² Door afrondingsverschillen wijken de totalen af van de som van de componenten.

De gemiddelde contractloonmutatie in 2009 bedraagt 2,7% op niveaubasis en 3,0% op jaarbasis. In vergelijking met 2008³ ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2009 op niveaubasis 0,8%-punt en op jaarbasis 0,3%-punt lager. In onderstaande tabel is een overzicht gepresenteerd van de ontwikkeling in de laatste jaren. Deze cijfers wijken af van de cijfers zoals die in de Voorjaarsrapportages zijn gepubliceerd. Aanvullende gegevens kunnen aanleiding zijn voor het aanbrengen

² Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,65% per 1 januari 2009 (referteperiode april 2008/oktober 2008), en 0,74% per 1 juli 2009 (referteperiode oktober 2008/april 2009).

³ Zie de 'Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2009'

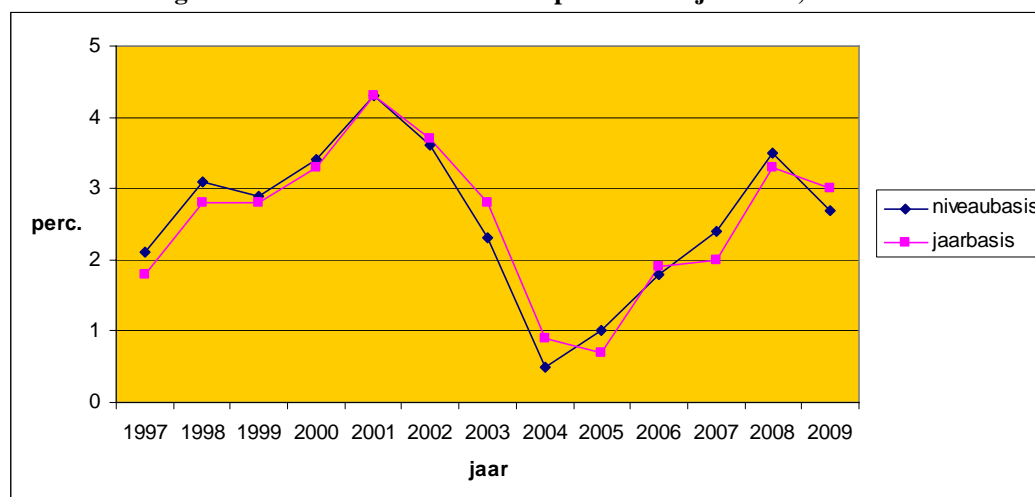
van correcties op eerder gehanteerde cijfers. Verder zijn in de cijfers in onderstaande tabel ook de gegevens van cao's verwerkt die ná publicatie van de Voorjaarsrapportage tot stand zijn gekomen.

Tabel 2.2 De contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis voor de jaren 1997-2009

jaar	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	werknemerspercentage
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	2,7	3,0	82	87%

In grafiek 2.1 is tabel 2.2 grafisch weergegeven. Drie perioden zijn te onderscheiden. In de jaren 1997 – 2001 was de gemiddelde contractloonmutatie, met uitzondering van 1999, telkens hoger dan in het voorafgaande jaar. In de periode 2002 – 2004 was dit omgekeerd. Van 2005 – 2008 is de gemiddelde contractloonmutatie weer hoger dan die in het jaar daarvoor.

Grafiek 2.1 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis, 2000-2009



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 38 akkoorden die na 24 maart tot stand zijn gekomen (peildatum 5 november), is de contractloonmutatie in die nieuwe akkoorden onderzocht. Hierbij is alleen gekeken naar de afspraken in die 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 in die nieuwe akkoorden zijn gecorrigeerd voor de verschillen in looptijd van die akkoorden en teruggerekend naar 12 maanden (het zogenoemde 12-maands gemiddelde). Op basis van deze benadering komt de gemiddelde contractloonmutatie uit op 1,1%.

2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2009***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 2009 met cao's die ná 1 januari zijn afgesloten.

In de 39 akkoorden die in 2008 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2009), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 3,2% en op jaarbasis 3,3%.

Tabel 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie in 2009 naar datum van het principeakkoord

contractlonen	aantal cao's	werknemers	niveaubasis	jaarbasis
		%	%	%
principeakkoord vóór 1/1/09	39	57	3,2	3,3
principeakkoord ná 1/1/09	43	43	2,2	2,7
totaal/gemiddelde	82	100	2,7	3,0

De gemiddelde contractloonmutatie ligt in de 43 cao's die in 2009 tot stand zijn gekomen, op niveaubasis 1,0%-punt en op jaarbasis 0,6%-punt lager dan in de in 2008 afgesloten akkoorden.

De spreiding van de contractloonmutatie

In 2009 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -0,09% in de Energie-cao⁴ tot 6,15% in de cao voor de Jeugdzorg.

⁴ Het niveaucijfer van de Energie wordt beïnvloed door het resultaatafhankelijk maken van een deel van de eindejaarsuitkering. Resultaatafhankelijke uitkeringen maken geen deel uit van de contractloonmutatie. Dit resultaatafhankelijke deel van de eindejaarsuitkering is afgeboekt en heeft een negatieve contractloonmutatie tot gevolg.

Tabel 2.4 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2009

interval (in %)	aantal cao's	werk- nemers %	voorbeelden
CLM < 1,00	8	9	Energie, Corus, Recreatie
1,00 ≤ CLM < 2,00	22	15	Open teelten, Ziekenhuizen, GGZ, RABO
2,00 ≤ CLM < 3,00	14	24	Taxivervoer, Gehandicapten, Bouwnijverheid, V&D
3,00 ≤ CLM < 4,00	29	42	ICK, Rijk, ING, Afbouw, Metalektro, VVT
4,00 ≤ CLM < 5,00	8	9	Fortis, Beroepsgoederenvervoer, Kinderopvang
CLM ≥ 5,00	1	1	Jeugdzorg
totaal	82	100	

In bovenstaande tabel zijn de 82 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 6 segmenten ingedeeld. In de laatste kolom worden enkele voorbeelden van in het betreffende segment voorkomende cao's gegeven.

In 44 cao's met een looptijd over geheel 2009, van toepassing op 48% van de werknemers, is een contractloonmutatie afgesproken lager dan 3,0%. In ruim een derde van de cao's (29 cao's) ligt de contractloonmutatie tussen de 3,0 en 4,0%. Deze zijn van toepassing op 42% van de werknemers. In 9 cao's, van toepassing op 10% van de werknemers, ligt de contractloonmutatie boven de 4,0%.

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. 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.

Verschillen tussen markt-, overheids- en zorgsector

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 niveaubasis boven het totaal gemiddelde. Voor de zorgsector geldt ook dat de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis boven het totaal gemiddelde ligt.

Tabel 2.5 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2009, verdeeld naar sector

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	werknemerspercentage
markt	2,5	2,9	63	90%
overheid	2,9	3,0	11	62%
zorg	3,1	3,1	8	100%
totaal	2,7	3,0	82	87%

Verschillen tussen economische sectoren

Het aantal cao's waarop de contractloonmutatie is gebaseerd varieert naar werknemersaantallen gemeten van 68% in de sector vervoer en communicatie tot 100% in de sectoren landbouw en visserij en de bouwnijverheid. Het percentage werknemers in eerstgenoemde sector is dusdanig laag, dat de cijfers voor deze sector een zeer voorlopig karakter hebben.

De gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 1,4% in de landbouw en visserij tot 3,5% in de sector vervoer en communicatie.

De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de landbouw en visserij (1,3%-punt), de handel (0,1%-punt) en de zakelijke dienstverlening (0,8%-punt) onder het totaalgemiddelde van 2,7%.

In de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie op (in de industrie) of boven (bouwnijverheid, vervoer en communicatie, overige dienstverlening) het totaalgemiddelde (0,1 tot 0,8%-punt).

Tabel 2.6 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2009, verdeeld naar economische sector⁵

sector	contractloonmutatie		aantal cao's	werknemers
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	1,4	1,9	4	100%
industrie	2,7	2,9	15	97%
bouwnijverheid	2,8	3,3	4	100%
handel en horeca	2,6	3,1	18	90%
vervoer en communicatie	3,5	3,4	6	68%
zakelijke dienstverlening	1,9	2,6	16	88%
overige dienstverlening	3,0	3,0	19	81%
gemiddelde/totaal	2,7	3,0	82	87%

In alle cao's in de sector landbouw en visserij ligt de gemiddelde contractloonmutatie onder het totaalgemiddelde en varieert van 1% in de cao voor de open teelten tot 2% in de cao voor de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen.

Ook in de zakelijke dienstverlening ligt de gemiddelde contractloonmutatie onder het totaalgemiddelde. Dit komt voornamelijk door de cao's voor de uitzendbureaus vaste medewerkers, de uitzendkrachten, de architectenbureaus en Achmea met een contractloonstijging variërend van 0,0 tot 1%.

⁵ Voor een totaaloverzicht van cao's en bijbehorende contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis wordt verwezen naar bijlage I.

In de sector vervoer en communicatie dragen de cao's voor het goederenvervoer Nederland en het beroepsgoederenvervoer over de weg, beide 4,4%, bij aan een bovengemiddelde contractloonmutatie.

In de sector overige dienstverlening dragen vooral de volgende cao's, met een contractloonsijging variërend van 4,2 tot 6,2% bij aan een bovengemiddelde contractloonmutatie: jeugdzorg, voortgezet onderwijs, ons middelbaar onderwijs, kinderopvang, welzijn en huisartsenzorg.

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 uitkering, jaarlijkse gratificatie, 13^e maand)
- resultaatafhankelijke uitkeringen (winstdeling, resultaatuitkering⁶, prestatiebeloning)

De analyse wordt afgesloten met een toelichting op de ontwikkelingen in de in akkoorden die ná 1 januari 2009 zijn afgesloten.

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
- een systematiek van beoordeling van individuele werknemers

Daarnaast worden in cao's combinaties van beide vormen aangetroffen. Gegeven het onderscheid tussen beide vormen van jaarlijkse salarisaanpassing wordt onderzocht in hoeverre de gehanteerde systematiek van invloed is op het niveau van de in cao's gemaakte loonafspraken.

Het onderzoek is gebaseerd op de gegevens van 115 cao's. Deze zijn van toepassing op bijna 5,2 mln. werknemers.

3.1 Algemene onderzoeksresultaten

In 93 (81%) van de 115 onderzochte cao's zijn over een of meerdere aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 93 cao's zijn van toepassing op ruim 4,4 mln. (85%) werknemers. Afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen komen relatief meer voor dan afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen⁷. In 65% van de cao's met een resultaatafhankelijke uitkering (winstdeling, resultaatuitkering, prestatiebeloning) ontvangt een werknemer ook een eenmalige uitkering, een jaarlijkse gratificatie en/of 13^e maand.

⁶ 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)

⁷ In 76 cao's zijn afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen gemaakt; in 48 cao's over resultaatafhankelijke uitkeringen.

Tabel 3.1 Aantal en % cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2009, uitgesplitst naar economische sector

	eenm. en struct. uitkeringen	result. afhank. uitkeringen	totaal ¹
landbouw en visserij	-	1	1 (25%)
industrie	13	11	16 (76%)
bouwnijverheid	4	3	4 (100%)
handel en horeca	15	11	20 (74%)
vervoer en communicatie	9	8	13 (93%)
zakelijke dienstverlening	12	11	15 (71%)
overige dienstverlening	23	3	24 (100%)
Totaal	76	48	93 (81%)

¹ Omdat in sommige cao's zowel afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen als over resultaatafhankelijke uitkeringen kunnen voorkomen, kan het totaal afwijken van de som van beide vormen van flexibele beloning.

In de sectoren bouwnijverheid (100%), overige dienstverlening (100%) en vervoer en communicatie (93%) zijn in relatief veel cao's afspraken over flexibele beloning gemaakt. In de sector landbouw en visserij (25%) worden de minste cao's met dergelijke afspraken aangetroffen.

In de sector landbouw en visserij zijn alleen afspraken over prestatiebeloning (100%) vastgelegd⁸. In de bouwsector zijn naast afspraken over eenmalige uitkeringen (75%) en prestatiebeloning (75%) ook nog afspraken over jaarlijkse gratificaties (75%) vastgelegd.

In de sector industrie worden relatief veel cao's met daarin afspraken over jaarlijkse gratificaties (43%) en prestatiebeloning (38%) aangetroffen. Ook in cao's in de sector handel en horeca komen relatief veel afspraken over jaarlijkse gratificaties (30%) en prestatiebeloning (37%) voor. In de sector overige dienstverlening worden in relatief veel cao's afspraken over jaarlijkse gratificaties (92%) aangetroffen.

Afspraken over flexibele beloning komen relatief vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 35 van de 37 ondernemings-cao's (95%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. Voor wat betreft de bedrijfstak-cao's zijn in 58 van de 78 onderzochte akkoorden (74%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen⁹.

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

⁸ Het aantal cao's in een sector met een bepaalde beloningsvorm wordt afgezet tegen het totaal aantal cao's met afspraken over flexibele beloning in die sector.

⁹ Voor een uitsplitsing van het aantal cao's met afspraken over flexibele beloning naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's wordt verwezen naar de bijlagen.

anderzijds de resultaatafhankelijke uitkeringen (3.2.2) die strikt verbonden zijn met het realiseren van vooraf geformuleerde specifieke doeleinden.

3.2.1 Eenmalige en structurele uitkeringen

De eenmalige uitkering, de jaarlijkse gratificatie en de 13^e maand betreffen uitkeringen die primair niet afhankelijk zijn van de resultaten van de onderneming of de 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 2009, uitgesplitst naar economische sector

	eenm. en struct. uitkeringen			
	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	sub totaal ¹
landbouw en visserij	-	-	-	-
industrie	3	9	4	13
bouwnijverheid	3	3	-	4
handel en horeca	6	8	2	15
vervoer en communicatie	1	6	2	9
zakelijke dienstverlening	2	11	8	12
overige dienstverlening	12	22	6	23
Totaal	27	59	22	76

¹ Omdat in sommige cao's zowel afspraken over eenmalige uitkeringen als over jaarlijkse gratificaties of over een 13^e maand kunnen voorkomen, kan het totaal afwijken van de som van deze onderscheiden vormen van flexibele beloning.

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 23% van de onderzochte cao's (21 bedrijfstak-cao's en 6 ondernemings-cao's van toepassing op ruim 2 miljoen (39% werknemers)) komen afspraken voor over eenmalige uitkeringen.

De uitkering wordt enerzijds uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris (variërend van 0,1% tot 1%), anderzijds worden vaste bedragen genoemd (variërend van €100 tot €1200). 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 een eenmalige uitkering 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 51% van de onderzochte cao's (37 bedrijfstak-cao's en 22 ondernemings-cao's met in totaal ruim 3,1 miljoen (61%) 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%¹⁰; anderzijds worden vaste bedragen genoemd (variërend van minimaal €10 tot €1.079). In een tiental cao's is sprake van een eindejaarsuitkering voor een specifieke groep werknemers: werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel onderwijsondersteunend personeel.

13^e maand¹¹

De in cao's vastgelegde 13^e maand zijn eveneens uitkeringen met een structureel karakter. In 19% van alle onderzochte cao's (7 bedrijfstak-cao's en 15 ondernemings-cao's met ruim 375 duizend (7% werknemers)) is sprake van een 13^e maand. Een 13^e maand komt vooral (14 van de 22 cao's) voor in cao's in de zakelijke en overige dienstverlening. Het percentage loopt uiteen van 8,3 tot 8,6%. In 2009 is in 4 cao's de jaarlijkse gratificatie op het niveau van een 13^e maand gebracht.

¹⁰ In sommige cao's zoals die voor het rijks personeel wordt de jaarlijkse gratificatie gedurende een aantal jaren verhoogd zodat uiteindelijk een volwaardige 13^e maanduitkering wordt gerealiseerd. Deze uitkeringen worden echter vooralsnog tot de categorie jaarlijkse gratificaties gerekend.

¹¹ Een uitkering van minimaal 8,3% wordt als 13^e maand aangemerkt.

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 de financiële resultaten van een onderneming (winstdeling) en anderzijds uitkeringen gerelateerd aan meer immateriële doelstellingen (resultaatuitering).

Tabel 3.3 Aantal cao's met afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen in 2009, uitgesplitst naar economische sector

	result. afh. uitkeringen			sub totaal ¹
	winst deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	
landbouw en visserij	-	-	1	1
Industrie	5	1	8	11
bouwnijverheid	-	-	3	3
handel en horeca	2	2	10	11
vervoer en communicatie	5	1	5	8
zakelijke dienstverlening	3	-	10	11
overige dienstverlening	2	1	-	3
Totaal	17	5	37	48

¹ Omdat in sommige cao's zowel afspraken over winstdeling als over resultaatuitering of over prestatiebeloning kunnen voorkomen, kan het totaal afwijken van de som van beide vormen van flexibele beloning.

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 ruim 250 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.

Resultaatuiterking

Een resultaatuiterking 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 voor over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen.

Een doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld wordt in sommige cao's niet nader genoemd. In 1 cao wordt verder studie verricht naar een resultaatuiterking. De uitkering kan variëren van 1,0 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 32% van alle onderzochte cao's (17 bedrijfstak-cao's en 20 ondernemings-cao's met ruim 930 duizend (18%) 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.

Resultaatafhankelijke uitkeringen en loonmutatie

In 30 van de 115 onderzochte cao's zijn een of meerdere afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen opgenomen. Onderzocht is of deze afspraken

van invloed zijn op de hoogte van de loonmutatie (initieel plus prijscompensatie). De verwachting is dat resultaatafhankelijke beloning een matigende invloed heeft op de in de cao gemaakte loonafspraken.

In cao's met afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen bedraagt de gemiddelde loonmutatie 2,17%. In de cao's zonder dergelijke afspraken ligt het gemiddelde op 2,31%. Op basis van een uitgevoerde t-toets moet geconcludeerd worden dat de gemiddelde loonmutatie in cao's met resultaatafhankelijke uitkeringen niet significant lager is dan in de groep cao's met alleen eenmalige en structurele uitkeringen¹².

Deze analyse is ook voor de jaren 2004 tot 2008 uitgevoerd. Ook hieruit volgt dat er tussen cao's met en zonder resultaatafhankelijke beloning geen significante verschillen in de gemiddelde loonmutatie kan worden aangetoond.

3.3 Ontwikkelingen in 2009

Sinds 1 januari 2009 zijn 32 nieuwe akkoorden afgesloten. In 6 cao's komen geen afspraken over flexibele beloning voor. In 12 cao's zijn bestaande afspraken over flexibele beloning ongewijzigd voortgezet en in 14 cao's zijn met betrekking tot flexibele beloning nieuwe afspraken opgenomen, afspraken gewijzigd dan wel bestaande afspraken vervallen.

In 3 cao's zijn bestaande afspraken gewijzigd. In 1 van deze cao's betreft het een wijziging van de eenmalige uitkering en in 2 cao's is zowel de eenmalige uitkering als de jaarlijkse gratificatie gewijzigd.

In 2 cao's is overeenstemming bereikt over het uitbetalen van een eenmalige uitkering.

In de overige 9 cao's komen combinaties voor van nieuw opgenomen afspraken, vervallen en/of gewijzigde afspraken. Een voorbeeld is het omzetten van een gratificatie in een 13^e maand. De jaarlijkse gratificatie vervalt hierdoor terwijl gelijktijdig een 13^e maand als nieuwe afspraak wordt opgenomen.

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
- een systematiek van beoordeling van individuele werknemers.

¹² T-toets: F = 0,575 met sig. 0,451. Overschrijdingskans bij eenzijdig toetsen is 0,283.

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 Resultaten¹³

Van de 115 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 23 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 bevestiging van de jaarlijkse salarisaanpassing veelal de voorwaarde verbonden dat de werkgever de werknemer van een dergelijk besluit schriftelijk in kennis moet stellen onder opgave van redenen.

¹³ De opzet van deze paragraaf is niet gelijk aan die in de Najaarsrapportage 2008. In deze rapportage is getracht een duidelijker beeld te geven van het al dan niet samen voorkomen van afspraken in cao's.

Beoordelingsperiodiek

In 33 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 functioneringstoelage toe te kennen. Het betreft hier veelal een incidentele verhoging die al dan niet aan een maximum is gebonden.

In 19 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 1 cao is enkel en alleen een afspraak met betrekking tot het extra belonen van werknemers opgenomen. In 13 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 (RE-)INTEGRATIE

4.1 Inleiding

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

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

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

bepaald aantal of percentage arbeidsplaatsen, of om afspraken met een meer algemeen karakter.

Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beeld van de ontwikkelingen in 2009.

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

4.2 Algemene bepalingen over (re-)integratie

Tabel 4.1 laat zien dat in 108 van de 115 onderzochte cao's afspraken voorkomen die binnen één van de eerste drie onderscheiden categorieën vallen: integratie-, re-integratie en aanpassingsbeleid. Deze cao's zijn van toepassing op 90% van de werknemers die onder de onderzochte cao's vallen.

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

Economische sector	Aantal cao 's met minstens een bepaling over (re-)integratie	% Werknemers in sector met minstens een afspraak
Landbouw en visserij	3	84%
Industrie	20	94%
Bouwnijverheid	4	100%
Handel en horeca	26	96%
Vervoer en communicatie	13	96%
Zakelijke dienstverlening	18	44%
Overige dienstverlening	24	100%
Totaal	108	90%

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

4.3 Re-integratiebeleid

Re-integratiebeleid heeft betrekking op het (her)plaatsen van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden. Dit kan in de eigen functie of in een andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf. In 107 van de onderzochte cao's staat minstens één bepaling op het gebied van re-integratiebeleid. Deze 107 cao's hebben betrekking op 89% van het totale aantal werknemers in de steekproef.

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

4.3.1 Algemene afspraken op het gebied van re-integratie

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

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

Algemene afspraken op het gebied van re-integratie	Aantal cao's ^a	% werknemers waarop van toepassing
Algemene bepalingen	45	35%
Actief herplaatsingsbeleid	71	54%
Interne re-integratie (1 ^e spoor)	68	49%
Externe re-integratie (2 ^e spoor)	64	48%
Tegengaan inkomensachteruitgang bij herplaatsing	20	25%
Re-integratievoorzieningen/faciliteiten/ budget:	24	19%
Wettelijke voorzieningen (REA- No Risk)	5	2%
Wettelijke voorzieningen (anders)	2	1%
Niet-wettelijke voorzieningen	20	17%
Omscholing van werknemers	17	16%
Funcievrijhouding van plaats v.d. zieke werknemer	5	1%
Ontslagbescherming	9	3%
In dienst houden of ontslagbescherming van <35% arbeidsongeschikten	26	31%
Bijscholing van arbeidsongeschikte werknemers	15	16%
Bepalingen over de re-integratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten	2	1%
Geen nieuwe proeftijd bij herplaatsing	0	0%
Anders	53	44%
Totaal	99	82%

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

Volgens bovenstaande tabel hebben 99 cao's, van toepassing op 82% van de werknemers, minstens één algemene bepaling over re-integratie. Dit geldt in het bijzonder voor cao's uit de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening waar alle onderzochte cao's minstens één bepaling over re-integratie hebben. De meerderheid van de algemene bepalingen over re-integratie betreft het hebben van een actief herplaatsingsbeleid (71 cao's), in het bijzonder afspraken over interne re-integratie (68 cao's).

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

In 26 van de 115 cao's staan afspraken over het in dienst houden van of ontslagbescherming van werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of minder. Ten opzichte van de voorjaarsrapportage 2009 hebben cao-partijen één nieuwe afspraak met betrekking tot deze groep gemaakt.

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

Re-integratie en de Wet Verbetering Poortwachter

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

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

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

Wet Verbetering Poortwachter	Aantal cao's ^a	% werknemers waarop van toepassing
2nd opinion:	58	41%
door werknemer	54	39%
door werkgever	21	12%
Verlenging Wachtijd WAO of WIA	18	8%
Plan van aanpak	39	24%
Re-integratiedossier	10	8%
Re-integratieverslag	19	17%
Studie/overleg/onderzoek	0	0%
Anders	9	6%
Totaal	67	46%

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

Tabel 4.3 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 handel en horeca (82% van de cao's uit deze sector). De meeste afspraken gaan over de aanvraag van een second opinion (58 cao's) en specifieke eisen aan het plan van aanpak bij re-integratie (39 cao's).

Re-integratie en de Wet SUWI

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

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

Wet SUWI	Aantal cao's ^a	% werknemers waarop van toepassing
Ondersteuning aan werknemer als re-integratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is	23	21%
Concrete eisen re-integratiebedrijven	16	13%
Studie/overleg/onderzoek naar de wet SUWI binnen het bedrijf/branche	0	0%
Ontslagcommissie (art. 41, invoeringswet SUWI)	0	0%
Anders	0	0%
Totaal	29	23%

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

Tabel 4.4 laat zien dat in 29 cao's, van toepassing op 23% van de werknemers, minstens één afspraak staat op het gebied van de Wet SUWI. De sector handel en horeca (44% van de cao's uit deze sector) heeft relatief gezien de meeste afspraken hierover.

4.4 Aanpassingsbeleid

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

Tabel 4.5 Aantal cao's met afspraken over aanpassingsbeleid

Aanpassingsbeleid	Aantal cao's ^a	% werknemers waarop van toepassing ^b
Algemene bepalingen	35	30%
Aanpassing van de werkplek	10	10%
Aanpassing takenpakket	9	10%
Aanpassing werkorganisatie	6	6%
Aanpassing van de werktijden	7	1%
Revalidatie	0	0%
Bijscholing	0	0%
Anders	1	0%
Totaal	47	36%

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

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

In 47 cao's, van toepassing op 36% 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 62% 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 (35 cao's). In enkele gevallen is een meer specifieke afspraak gemaakt.

4.5 Integratiebeleid

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

In 41 cao's staan afspraken over een of andere vorm van integratiebeleid. Onder deze cao's vallen 32% van de werknemers. In de sectoren landbouw en bouwnijverheid worden relatief de meeste afspraken gemaakt over integratiebeleid, 75% van de cao's bevat één of meer afspraken.

Tabel 4.6 Aantal cao's met afspraken over integratiebeleid

Integratiebeleid	Aantal cao's^a	% werknemers waarop van toepassing^b
Algemene bepalingen	23	24%
Gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie nieuw personeel	16	5%
Creatie van functies	5	8%
Voorkeurspositie bij geschiktheid bij werving en selectie	5	7%
Expliciet aanbod arbeidsplaatsen:	2	0%
Als streefnorm	1	0%
Als verplichting	1	0%
Reservering van functies	1	0%
Aanbieden van deeltijdfuncties	0	0%
Toepassing van wettelijke maatregelen (vergoedingen en voorzieningen)	2	1%
(Vak)opleiding/scholing	3	2%
Proefplaatsingen herbeoordeelde arbeidsongeschikten	0	0%
Overige bepalingen	4	2%
Totaal	41	32%

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

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

Tabel 4.6 laat zien dat over een tweetal aspecten van het integratiebeleid meer afspraken zijn gemaakt dan over andere deelaspecten. Dit zijn algemene afspraken over integratiebeleid (23 cao's) en afspraken over gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie (16 cao's). Voorbeelden van 'algemene afspraken' in het kader van het integratiebeleid van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn intentionele cao-bepalingen waarin partijen met elkaar afspreken om de integratie van deze groep werknemers te gaan bevorderen.

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

De cao voor de NBBU uitzendkrachten en de cao Kinderopvang zijn de enige twee cao's waarin een afspraak staat over het verhogen van de arbeidsparticipatie

van jonge arbeidsgehandicapten. Zo bevat de cao Kinderopvang de volgende bepaling:

Instream en participatie

CAO-partijen zien het belang van participatiebanen; niemand in Nederland moet aan de kant van de arbeidsmarkt blijven staan. Zij gaan een pilot monitoren gericht op de intrede van Wajongers en WSW-ers in de branche, bijvoorbeeld als Groepshulp, als Pedagogisch medewerker of in een indirecte functie. De pilot zal gebruik gaan maken van instrumentarium uit de CAO, zoals de ontwikkelscan.

Op basis van de resultaten uit de pilot overleggen CAO-partijen over de verspreiding van de resultaten en verdere introductie van deze werkwijze en daarmee van Wajongers en WSW-ers in de branche en de groepshulp bij de groep, zonder dat er sprake is van een nieuwe ID-baan. Het doel is volwaardige banen te realiseren.

4.6 Ontwikkelingen in 2009

Van de 32 akkoorden afgesloten na 1 januari 2009 staat in 4 een nieuwe afspraak op het gebied van (re-)integratie. Zo staat bijvoorbeeld in de cao Rabobank een nieuwe afspraak over het aan het werk houden van personen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. In de principeakkoorden van Corus en Achmea staat dat zij respectievelijk 10 en 15 werkervaringsplaatsen voor jonge arbeidsgehandicapten beschikbaar stellen.

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)¹⁴. Ook in de tripartiete werktop van 1 december 2005 (overleg van Kabinet en sociale partners) is gewezen op het belang van (elementen van) employability voor economische groei en werkgelegenheid¹⁵. In vervolg op de werktop in december 2005 is in de participatietop van juni 2007 opnieuw een aantal doelstellingen uit de werktop benadrukt, met name op het gebied van inzetbaarheid en werkgelegenheid van diverse doelgroepen¹⁶. 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 scholing (inclusief erkenning van verworven competenties: EVC), scholingsverlof, ontwikkelingsplannen, loopbaanbevordering en mobiliteit, motiverend beloningsbeleid, arbeidsmarktgericht employabilitybeleid, en doelgroepen van employabilitybeleid.

Afspraken die tijdens de Participatietop zijn gemaakt, hebben geleid tot een aantal nieuwe aandachtspunten. In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de vraag of cao's afspraken bevatten die zich richten op werk-naar-werk-trajecten (naast de onderzochte afspraken over scholing in het kader van reorganisatie en fusies)¹⁷. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van employability in 2009.

¹⁴ Stichting van de Arbeid: *Werken aan je werkring* (1996), *Een leven lang lerend werken* (1998), *Werk maken van employabilitybeleid* (2001), *Agenda 2002* (1997), *Er is meer nodig; Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001* (2001), *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid* (2007).

¹⁵ Stichting van de Arbeid, *Werktop van kabinet en Stichting van de Arbeid d.d. 1 december 2005*, Publicatienr. 8/05

¹⁶ *Akkoord participatietop: Tripartiete beleidsinzet d.d. 27 juni 2007*

¹⁷ 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 onderzochte afspraken over 'Nederlands op de werkvloer') en laaggeletterde werknemers gelden. Deze afspraken zijn echter niet gevonden in de onderzochte cao's.

5.1 Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten

In bijna alle onderzochte cao's (114 van de 115) komen één of meer van de in dit onderzoek naar employability-aspecten onderscheiden bepalingen voor. In 41 cao's gaat het om een samenhangend pakket aan employability-instrumenten, dat wil zeggen dat de te onderscheiden onderwerpen in onderlinge samenhang onder de noemer 'employability' of 'inzetbaarheid' in een specifiek hoofdstuk of bijlage worden vermeld. Dit in tegenstelling tot cao's, waarin bepaalde onderwerpen (vooral de 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.

Tabel 5.1 Cao's met diverse afspraken over employabilitybeleid in 2009

Employability-aspecten	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Scholing	113	99%
Scholingsverlof	104	86%
Ontwikkelingsplannen	88	80%
Loopbaanbevordering	91	83%
Motiverend beloningsbeleid	11	12%
Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	79	72%
Doelgroepen	49	39%
Totaal^b	114	99%

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

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

5.2 Scholing

5.2.1 Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing

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

EVC is in het kader van scholing een relatief nieuw instrument. Door middel van EVC worden verworven competenties omgezet in een certificaat. Werknemers kunnen voor een bepaalde functie geschikt worden geacht op basis van al opgedane ervaring en kennis (door ander werk en opleiding), zonder in het bezit te

zijn van de vereiste diploma's voor deze functie. Het hanteren van het EVC-instrument houdt in dat die competenties tot certificaten, diploma's of vrijstellingen voor vervolgonderwijs leiden.

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

Tabel 5.2 Cao's met afspraken over scholing in 2009

Scholingsaspecten	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Functiegerichte scholing	107	91%
BBL	53	60%
Algemene scholing	20	13%
EVC	28	33%
Cursussen Nederlands	7	5%
Totaal^b	113	99%

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

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

In vrijwel alle onderzochte cao's komen bepalingen over scholing voor (113 cao's). Het merendeel van de cao-afspraken heeft betrekking op functiegerichte scholing (107 cao's, van toepassing op 91% van de werknemers onder de onderzochte cao's). In bijna de helft van de onderzochte cao's (53 cao's van toepassing op 60% van de werknemers) komen daarnaast ook afspraken voor over scholing in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). In 6 cao's is BBL een scholingscomponent in werkgelegenheidsafspraken.

Afspraken over de andere drie vormen van scholing komen minder voor. In 28 cao's zijn afspraken over EVC opgenomen. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak is aangetroffen in de cao van Albert Heijn distributie-organisatie. In deze cao is afgesproken een opleidingsstelsel ontwikkeld worden waarbij in de organisatie verworven kennis en vaardigheden kunnen worden gecertificeerd op zodanige wijze dat deze ook extern als kwalificaties kunnen worden herkend.

De scholingsafspraken in cao's hebben vaak een niet-verplichtend karakter. Niettemin bestaat in 54 cao's een verplichting tot en/of een recht op scholing. In 42 cao's (49% van de werknemers) gaat het om een verplichting tot scholing. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de welzijn en maatschappelijke dienstverlening. Hierin afgesproken dat

... de werknemer verplicht is die bijscholingsactiviteiten te volgen die in overleg met zijn werkgever aangewezen worden als noodzakelijk voor de uitoefening van de functie.

In 27 cao's (40% van de werknemers) is sprake van een recht op scholing. In de cao's voor het verzekeringsbedrijf (binnendienst) is afgesproken dat

werkgever en werknemer beiden belang hebben bij een zo breed mogelijke inzetbaarheid van de werknemer. Vanuit dit gemeenschappelijke belang heeft de werknemer recht op scholing en is de werkgever ervoor verantwoordelijk dat de werknemer ook daadwerkelijk aan opleidingen kan deelnemen door faciliteiten ter beschikking te stellen voor zijn ontwikkeling.

Een combinatie van plicht tot en recht op scholing is in 15 cao's aangetroffen. Een voorbeeld hiervan is de cao voor het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. In deze cao is de werknemer verplicht uitvoering te geven aan scholing en professionalisering wanneer dit naar het oordeel van de werkgever vereist is voor een goede vervulling van de functie dan wel ten behoeve van het behoud van werkgelegenheid. Daarnaast heeft de werknemer recht op een zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen.

5.2.2 Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken

Scholing wordt in cao's vaak in een specifieke context geplaatst, zoals in het kader van technologische veranderingen, reorganisaties en fusies. Als gevolg hiervan kan in flankerend sociaal beleid aan werknemers om-, her- of bijscholing worden aangeboden. Ook wordt scholing specifiek genoemd om de inzetbaarheid van de werknemer, zowel binnen als buiten de organisatie, te vergroten. Daarnaast wordt scholing in cao's genoemd bij het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij de werknemer de mogelijkheid wordt geboden zich gedurende de gehele loopbaan, van begin tot eind, te kunnen ontplooiën en kwalificeren¹⁸. Een andere verbintenis is die tussen scholing en loopbaanontwikkeling¹⁹. In onderstaande tabel zijn deze vijf genoemde vormen van specifieke scholingsafspraken weergegeven.

Tabel 5.3 Specifieke scholingsafspraken in 2009

Specifieke scholingsaspecten	aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Loopbaanontwikkeling	59	41%
Inzetbaarheid	58	45%
Reorganisaties en fusies	45	41%
Technologische ontwikkelingen	38	37%
Leeftijdsbewust P-beleid	27	13%
Totaal^b	87	73%

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

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

¹⁸ Deze vorm van scholing wordt ook behandeld in de paragraaf over doelgroepen.

¹⁹ Zie ook paragraaf 5.5 over loopbaanbevordering.

In 87 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 loopbaanontwikkeling (59 cao's, 41% van de werknemers). De andere vier onderscheiden vormen van specifieke scholingsafspraken variëren, naar aantallen cao's met dergelijke afspraken, van 27 cao's (leeftijdsbewust personeelsbeleid) tot 58 cao's (inzetbaarheid).

5.3 Scholingsverlof

5.3.1 Scholingsverlof algemeen

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

Tabel 5.4 Cao's met afspraken over verlof in verband met scholing in 2009

Scholingsverlof	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Verlof voor functiegerichte scholing	80	74%
Examenverlof	74	59%
Scholingsdag BBL	27	28%
Verlof voor algemene scholing	14	6%
Tijd sparen voor scholing	20	16%
Totaal^b	104	86%

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

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

Afspraken over tijd sparen voor (onder meer) scholing zijn in 20 cao's opgenomen. De dagen die (over een aantal jaren) kunnen worden gespaard, zijn in de eerste plaats de scholingsdagen zelf. Dat is in 4 cao's het geval. Daarnaast zijn er ook andere vormen van tijd die voor scholing kunnen worden gebruikt. Hierbij kan worden gedacht aan uren in verband met arbeidsduurverkorting (8 cao's), overwerk (6 cao's) en vakantiedagen (10 cao's).

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

Het scholingsverlof wordt in het algemeen doorbetaald (zie ook bijlage V). Examenverlof is in bijna alle gevallen betaald verlof. Verlof voor functiegerichte scholing heeft in 79 van de 80 cao's met afspraken over deze verlofvorm, een betaald karakter. In 7 cao's is in dit verband een mengvorm gevonden, waarin het

scholingsverlof voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de werknemer komt. In 27 van de 53 cao's met afspraken over BBL is bepaald dat het caoloon voor de scholingsdag geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald. In de overige cao's is de doorbetaling van de scholingsdag niet (duidelijk) geregeld. Bij verlof voor algemene scholing is in 7 van de 20 cao's met afspraken hierover, sprake van betaald verlof.

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

5.4 Ontwikkelingsplannen

Ontwikkelingsplannen (ook wel opleidingsplannen) kunnen gericht zijn op de individuele werknemer, het bedrijf of de bedrijfstak. De realisering van de ontwikkelingsplannen kan worden bevorderd door in de cao ook afspraken te maken over het beschikbaar stellen van een budget. De realisering van individuele ontwikkelingsplannen kan daarnaast worden ondersteund door een studiefaciliteitenregeling. In deze paragraaf komen deze aspecten van employability aan de orde.

88 cao's (80% van de werknemers) kennen afspraken over ontwikkelingsplannen c.q. een studiefaciliteitenregeling. In 64 cao's gaat het specifiek om individuele dan wel bedrijfsgerichte ontwikkelingsplannen (respectievelijk 58 en 39 cao's). In 33 cao's komen deze plannen naast elkaar voor (o.a. jeugdzorg en zoetwarenindustrie). In 70 cao's zijn afspraken over een studiefaciliteitenregeling opgenomen.

Wat de beschikbaarstelling van een budget betreft is in 19 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 13 van de 19 genoemde cao's. Daarnaast zijn in 15 cao's afspraken aangetroffen, op basis waarvan een budget voor bedrijfsopleidingsplannen dient te worden gereserveerd. Activiteiten die uit deze plannen voortvloeien, kunnen in aanmerking komen voor subsidie vanuit een opleidingsfonds.

Afspraken over bedrijfstakontwikkelingsplannen zijn alleen in de cao voor groothandels in levensmiddelen en/of zoetwaren aangetroffen. Het gaat hierbij om

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 2009

Ontwikkelingsplannen	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Studiefaciliteitenregeling	70	60%
Persoonlijk ontwikkelingsplan	58	46%
Persoonlijk opleidingsbudget	19	28%
Bedrijfsontwikkelingsplan	39	39%
- OR/PV en bop	29	33%
- budget tbv bop	15	30%
Bedrijfstakontwikkelingsplan	1	1%
Totaal^b	88	80%

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

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

Betrokkenheid van de OR/PV

Het opstellen van bedrijfsontwikkelingsplannen raakt de belangen van alle werknemers in een bedrijf. Betrokkenheid van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ligt dan ook in de rede. In 29 van de 39 cao's met afspraken over bedrijfsontwikkelingsplannen wordt aandacht besteed aan deze betrokkenheid van OR/PV. Daarbij gaat het voornamelijk om de sector overige dienstverlening (19 van de 29 cao's).

5.5 Loopbaanbevordering en mobiliteit

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

Afspraken over loopbaanbevordering komen voor in 91 cao's (83% van de werknemers). De meeste afspraken zijn gericht op de expliciete inzet van scholing voor loopbaanbevordering (56 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 2009

Loopbaan-/mobiliteitsbevordering	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Functioneringsgesprekken	75	66%
Scholing in relatie tot loopbaanbevordering	56	41%
Loopbaanadvies	44	47%
budget tbv loopbaanadvies	6	1%
Mobiliteitsprikkels	23	16%
Mobiliteitscentrum (bemiddeling)	19	8%
Totaal^b	91	83%

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

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

Loopbaanadvies

In 44 cao's (47% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt op basis waarvan de werknemer advies kan inwinnen over de richting of ontwikkeling van zijn loopbaan. In 6 van deze 44 cao's met bepalingen over loopbaanadvies, wordt een budget voor het inwinnen van een advies genoemd. In de cao's van Philips is afgesproken dat

... de werknemer gebruik kan maken van een zogenaamde employability check, welke in principe éénmaal per vier jaar ter beschikking wordt gesteld.

Mobiliteitsprikkels en mobiliteitscentrum

In 35 cao's zijn afspraken opgenomen die de mobiliteit van werknemers moeten stimuleren door mobiliteitsprikkels (23 cao's) en/of door middel van een mobiliteitscentrum (19 cao's). De mobiliteitsprikkels kennen twee vormen: het bieden van een mobiliteitstoelage dan wel het aanbieden van functiewisseling/stages. Afspraken over een mobiliteitscentrum zijn vooral gevonden in de zakelijke dienstverlening, de overige dienstverlening en de industrie. In 7 cao's komen beide instrumenten (mobiliteitsprikkels en een mobiliteitscentrum) aan de orde. De cao voor de recreatie kent de volgende afspraak.

De werknemer heeft het recht te verzoeken om uitwisseling met een andere werknemer op wie de cao eveneens van toepassing is. Het SFrecreatie fungeert als meldpunt en werkt een regeling ter zake verder uit.

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

In functionerings- en beoordelingsgesprekken²⁰ 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

²⁰ In een enkel geval wordt ook de term loopbaangesprek gebruikt.

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 2009

Onderwerpen	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Scholing	52	44%
Loopbaan	47	33%
Beloning	66	45%
Geen specifieke onderwerpen	4	9%
Totaal^b	75	66%

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

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

Afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken komen voor in 75 cao's (66% van de werknemers). In 68 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 52 cao's wordt expliciet aangegeven dat scholing een onderdeel moet zijn van de functioneringsgesprekken.

In 66 cao's met bepalingen over functionerings- en beoordelingsgesprekken komt beloning aan de orde. Daarin is onder meer afgesproken dat aan het toekennen van een periodiek of verhoging een beoordeling(sgesprek) vooraf dient te gaan.

5.6 Motiverend beloningsbeleid

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

5.7 Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid

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

In totaal zijn in 79 cao's (72% van de werknemers) afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op O&O-fondsen (51 cao's) en werk-naar-werk trajecten (43 cao's). Afspraken over employability-adviseurs, bedrijfstakscholingsplannen, vacaturebanken en een employabilityscan komen het minst voor.

Tabel 5.8 Cao's met afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid in 2009

Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
O&O/O&A-fonds	51	49%
Werkzoekenden	7	11%
Voorlichting	13	17%
Employabilityscan	5	5%
Arbeidsmarktmonitor	9	10%
Vacaturebank/arbeidsbestand	4	7%
Employability-adviseurs/adviserende instantie	1	1%
Bedrijfstakscholingsplan	1	1%
Werk-naar-werk traject	43	38%
Totaal^b	79	72%

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

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

Arbeidsmarktmonitor/employabilityscan

Afspraken over onderzoek naar de behoefte aan ontwikkeling c.q. het effect van instrumenten van employabilitybeleid binnen een sector, de zogenoemde arbeidsmarktmonitor en employabilityscan komen voor in respectievelijk 9 en 5 cao's. In de cao voor het verzekeringsbedrijf (binnendienst) is in het kader van samenhangend inzetbaarheidsbeleid en ontwikkeling een taskforce ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Deze taskforce zal voor het eind van de looptijd van de cao (december 2009) concrete voorstellen formuleren om het inzetbaarheidsbeleid op basis van reeds opgedane ervaringen verder vorm te geven en te komen tot eventuele afspraken over arbeidsvoorwaardelijke randvoorwaarden.

Voorlichting

In 13 cao's is een bepaling opgenomen over door partijen georganiseerde voorlichting op het gebied van employability (vooral scholingsmogelijkheden). In de cao voor de ANWB is afgesproken dat

... de medewerkers die willen studeren of een cursus willen volgen zich kunnen wenden tot de afdeling HRM voor informatie en advies.

Vacaturebank

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

Werk-naar-werk trajecten

In 43 cao's zijn afspraken gevonden met als strekking bij organisatorische veranderingen werkloosheid te voorkomen door middel van werk-naar-werk trajecten. In 16 cao's gaat het om een algemene afspraak zonder dat daar een instrument bij genoemd wordt. Zo staat er in cao's van Philips (A&B) dat

... de werkgeefster bij het duurzaam of tijdelijk vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk zal trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden.

In 27 cao's gaat het om afspraken waarbij een instrument genoemd wordt om het traject verder te ondersteunen. In 21 cao's gaat het om een vorm van bemiddeling. In de cao van de Rabobank is afgesproken dat

... boventallige medewerkers worden begeleid bij het zoeken naar een andere functie binnen of buiten de Rabobank.

In 24 cao's wordt in het kader van een werk-naar-werk traject verwezen naar om-, her- en bijscholing.

Tabel 5.9 Cao's met afspraken over werk-naar-werktrajecten in 2009

Werk-naar-werktrajecten	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Algemeen	16	10%
Trajecten met instrument	27	28%
Bemiddeling	21	19%
Scholing	24	25%
Totaal^b	43	38%

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

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

5.8 Doelgroepen en employabilitybeleid

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

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

Tabel 5.10 Cao's met afspraken over doelgroepen en employabilitybeleid in 2009

Doelgroepen	Aantal cao's	Werknemerspercentage ^a
Bijzondere employabilitybepalingen ten behoeve van:		
Onderscheid naar leeftijd	25	14%
Werknemers onvoldoende gekwalificeerd	11	5%
Onderscheid naar functieniveau/-groep	11	11%
Onderscheid naar opleidingsniveau	2	1%
Werknemers met tijdelijk dienstverband	1	1%
Werkzoekenden onvoldoende gekwalificeerd ^b	10	13%
- tbv reguliere instroom	4	7%
- op extra arbeidsplaatsen	8	12%
- tbv regulier instroom + op extra arbeidsplaatsen	4	7%
Totaal^b	49	39%

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

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

In 49 cao's (39% van de werknemers) zijn afspraken aangetroffen, waarin employability-instrumenten specifiek worden ingezet voor speciale doelgroepen. Hierbij gaat het vooral om werknemers van een bepaalde leeftijd (vaak ouderen, maar soms ook jongeren) en werkzoekenden die onvoldoende gekwalificeerd zijn.

Enkele nader onderscheiden doelgroepen

In 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 de cao voor de grafimedia is bijvoorbeeld afgesproken dat

... extra scholingsinspanningen wordt besteed aan werknemers die al langere tijd in dienst zijn en die de afgelopen jaren niet hebben deelgenomen aan scholingsactiviteiten, aan werknemers die onvoldoende opleiding hebben ontvangen en aan werknemers die – hoewel hun vooropleiding wel voldoende is – het volgend van onderwijs ontwend zijn.

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

Aan employabilitybeleid voor werkzoekenden zonder voldoende kwalificaties wordt in 10 cao's aandacht besteed. Het employabilitybeleid verbreedt zich voor deze doelgroep door een combinatie van employability- en werkgelegenheidsbeleid. Werkzoekenden worden bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing of training, dan wel door instroom in de beroepsbegeleidende leerweg, opgeleid voor het vervullen van reguliere arbeidsplaatsen (4 cao's). Zo is in de cao voor de bouwnijverheid sprake van een aantal stimuleringsmaatregelen om instroom van doelgroepen (waaronder langdurig werklozen, inclusief schoolverlaters) in de beroepsopleiding te bevorderen. Een andere mogelijkheid is om dergelijke werkzoekenden in het kader van werkgelegenheidsprojecten in te zetten op extra arbeidsplaatsen (8 cao's). Voorbeelden hiervan zijn onder andere de cao's met bepalingen over in- en doorstroombanen, waarbij nadrukkelijk in de bepalingen is aangegeven dat voor begeleiding en training zal worden gezorgd.

5.9 Ontwikkeling in 2009

Sinds begin 2009 tot de peildatum zijn 32 (principe)akkoorden afgesloten. In 14 van de 32 (principe)akkoorden zijn één of meerder nieuwe of gewijzigde afspraken in het kader van employability gemaakt. In 3 akkoorden gaat het om intentionele afspraken. Zo is in het akkoord voor de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen afgesproken in de cao periode een afspraak te maken over een nieuwe scholingsregeling. In 6 akkoorden gaat het om (kleine) wijzigingen van bestaande afspraken

In 11 van de 32 akkoorden gaat het om nieuwe afspraken. De meeste afspraken gaan over faciliteiten in het kader van werk-naar-werk in geval van reorganisatie. Zo is in het akkoord voor de open teelten afgesproken dat

... om de gevolgen van de crisis te ondervangen, een werkgelegenheidscentrum komt, die werknemers die hun baan verliezen gaat bemiddelen naar ander werk bij voorkeur binnen de open teelten. Scholing is hierbij een belangrijk instrument.

In de tweede plaats gaat het om afspraken over loopbaanbevordering, opleidingsplannen of arbeidsmarktbeleid (alle in 3 akkoorden). In akkoorden voor het taxivervoer, de architectenbureaus en de kinderopvang zijn afspraken gemaakt over een studiekostenregeling. In de akkoorden voor het taxivervoer, het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie en de bloemendetailhandel zijn afspraken gemaakt over functioneringsgesprekken in het kader van employability. In 2 akkoorden zijn nieuwe afspraken gevonden over EVC-trajecten. Het gaat om de akkoorden voor de vleessector en Achmea. In het akkoord voor de vleessector staat dat

... werknemers in vaste dienst het recht wordt toegekend om tijdens de werktijd en op kosten van de werkgever een EVC certificaat te behalen.

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 werkgelegenheidsplannen²¹. 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.²²

6.1 Werkgelegenheidsbepalingen algemeen

In 54 van de 115 onderzochte cao's komen één of meerdere afspraken voor over de voornoemde categorieën. Deze cao's hebben betrekking op 46% van de werknemers. Afspraken in de categorie 'werkervaringsplaatsen' komen het meest voor (in 28 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

²¹ 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.

²² 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.

bemiddeling bij werkgelegenheid. In 6 cao's worden banenpools genoemd en in 8 cao's de mogelijkheid van detachering. In 12 cao's wordt bemiddeling (door b.v. een mobiliteitscentrum en/of vacaturebank) aangeboden in het kader van sociaal beleid.

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

Tabel 6.1 Aantal cao's met werkgelegenheidsbepalingen in 2009 naar economische sector

Sectoren	wep ¹	wgp ²	I/D banen ³	Bemiddeling ⁴	Totaal ⁵	
					cao's	%wns
Landbouw	0	0	0	0	0	0%
Industrie	8	4	0	6	14	71%
Bouwnijverheid	1	2	0	0	3	97%
Handel en horeca	8	7	0	1	10	24%
Vervoer en communicatie	3	2	1	2	6	30%
Zakelijke dienstverlening	4	3	1	5	8	19%
Overige dienstverlening	4	2	9	3	13	57%
Totaal	28	20	11	17	54	46%

1 Werkervaringsplaatsen

2 Werkgelegenheidsplaatsen

3 Instroom-/doorstroombanen

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

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

Naar economische sector komen, gezien naar het percentage werknemers dat binnen de sectoren valt, onder de cao's met relevante afspraken, relatief de meeste werkgelegenheidsbepalingen voor in de sector bouwnijverheid (97%). In de sectoren handel en horeca (24%) en zakelijke dienstverlening (19%) komen dergelijke afspraken relatief weinig voor, terwijl de sector landbouw geen werkgelegenheidsbepalingen kent.

6.1.1 Aantal arbeidsplaatsen

In 9 van de 54 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen zouden moeten worden gecreëerd. In totaal gaat het om ruim 1600 plaatsen (incl. I/D-banen). 1212 plaatsen hebben betrekking op werkervaringsplaatsen en 450 op werkgelegenheidsplannen. Het aantal plaatsen genoemd in cao's loopt uiteen van 10 in de cao voor Albert Heijn tot 500 in de cao voor het voortgezet onderwijs. 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 206 werknemers. Deze verhouding loopt uiteen van 1

werkgelegenheidsplaats per 23 werknemers in de cao voor Getronics/Pinkroccade tot 1 op 454 in de cao van Achmea (zie bijlage VI, tabel 3).

6.1.2 Doelgroepen

In 45 van de 54 cao's met werkgelegenheidsbepalingen (werkervaringsplaatsen en werkgelegenheidsplannen) is aangegeven voor welke doelgroepen de betreffende bepalingen zijn bedoeld. De doelgroep langdurig werklozen komt het meest voor, namelijk in 18 cao's, gevolgd door de doelgroepen jongeren, leerlingen en minderheden (respectievelijk in 16, 11 en 11 cao's). Werkgelegenheidsbepalingen voor jongeren zijn voornamelijk gevonden in cao's uit de handel en horeca, namelijk in 8 van de 16 cao's.

In 7 cao's wordt concreet aangegeven hoeveel plaatsen per doelgroep worden gecreëerd. In bijlage VI (tabel 4) wordt het aantal arbeidsplaatsen genoemd, verdeeld naar doelgroep en soort arbeidsplaats. Van het totale aantal arbeidsplaatsen (1662) is van 1012 plaatsen aangegeven voor welke doelgroep deze zijn bestemd. Het grootste deel daarvan is bestemd voor leerlingen, gevolgd door plaatsen voor jongeren en etnische minderheden (respectievelijk ca. 550, 260 en 202). In de meeste cao's, waarin een doelgroepenbeleid wordt genoemd, betreft het afspraken zonder hierbij aantallen arbeidsplaatsen te vermelden. Voor de doelgroepen langdurig werklozen, (her)intredende vrouwen en gehandicapten zijn geen bepalingen met een concreet aantal arbeidsplaatsen aangetroffen.

Een voorbeeld van een werkgelegenheidsafpraak voor jongeren is de cao voor de energie, waarin het volgende is afgesproken:

In het kader van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid, zullen gedurende de contractperiode opnieuw per jaar 140 (leer)werkplekken voor jeugdige werklozen in de energiesector worden gecreëerd.

6.2 Werkervaringsplaatsen

In 28 cao's zijn afspraken gemaakt over het creëren van werkervaringsplaatsen. In 7 cao's is een concreet aantal werkervaringsplaatsen afgesproken, waarbij het in totaal gaat om 1212 plaatsen. In 21 cao's zijn afspraken over werkervaringsplaatsen aangetroffen, zonder de vermelding van een streefcijfer.

In de 28 cao's die bepalingen over werkervaringsplaatsen bevatten, worden in de meeste gevallen de doelgroepen jongeren en leerlingen (respectievelijk in 10 en 11 cao's) genoemd. In 10 cao's worden de werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld voor één specifieke doelgroep, waarbij de doelgroepen jongeren c.q. leerlingen worden genoemd. In de cao's voor de meubelindustrie en meubileringsbedrijven komen meerdere doelgroepen voor werkervaringsplaatsen naast elkaar voor.

6.3 Werkgelegenheidsplannen

Afspraken over werkgelegenheidsplannen, in de vorm van bepalingen ter bevordering van de instroom van bepaalde groepen op reguliere plaatsen als ook op extra gecreëerde arbeidsplaatsen komen voor in 30²³ 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 1 cao komen beide soorten afspraken naast elkaar voor. In 2 cao's zijn afspraken gemaakt over het aantal arbeidsplaatsen dat hiermee zou moeten worden gecreëerd: 450 plaatsen. In de overige 28 cao's worden werkgelegenheidsplannen genoemd, zonder dat daarbij een aantal arbeidsplaatsen wordt vermeld. Van alle 30 cao's met werkgelegenheidsplannen (incl. I/D banen) is de meerderheid bestemd voor de doelgroepen langdurig werklozen (in 14 cao's). In 15 cao's wordt 1 doelgroep genoemd, waarvan het in 10 cao's de doelgroep langdurig werklozen betreft. In 7 cao's worden meerdere doelgroepen naast elkaar genoemd. In 8 cao's wordt geen doelgroep genoemd.

6.3.1 Werkgelegenheidsplannen en scholing

In 3 van de 30 cao's met daarin bepalingen over werkgelegenheidsplannen wordt ook scholing genoemd. Hierbij moet o.a. worden gedacht aan de combinatie leren/werken, al dan niet in de vorm van beroepsbegeleidende leerweg, als ook training en begeleiding bij de invulling van I/D-banen.

6.4 Stageplaatsen

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

6.5 Arbeidspools en detachering

Cao-bepalingen ter bevordering van een meer flexibele omgang met de vraag naar werknemers binnen een bedrijfstak zijn aangetroffen in de vorm van afspraken over zogenoemde banenpools of uitzendconstructies. Dergelijke afspraken zijn in 17 cao's gevonden: in 6 cao's worden banenpools genoemd, in 8 cao's wordt de

²³ Deze cao's bevatten afspraken over werkgelegenheidsplannen inclusief afspraken over I/D-banen.

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 (5 cao's), de overige dienstverlening (1 cao), de zakelijke dienstverlening (3 cao's) en de overige dienstverlening (3 cao's)

6.6 Ontwikkelingen in 2009

Sinds begin 2009 tot de peildatum zijn 32 (principe)akkoorden afgesloten. In 7 van deze 32 akkoorden zijn afspraken gemaakt over werkgelegenheid. In 1 cao gaat het om een intentionele afspraak. In 6 akkoorden gaat het om nieuwe afspraken, alle over het creëren van stageplaatsen voor jongeren. In het akkoord voor de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen hebben partijen afgesproken zich in te spannen om in de cao periode 250 jeugdigen die dreigen langdurig werkloos te worden, extra in de sector te plaatsen.

In het akkoord voor het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf is het volgende afgesproken:

In het licht van de gevolgen van de financiële crisis voor de jeugdwerkloosheid in de bedrijfstak, vinden partijen het van belang dat vakmanschap behouden blijft en ook op de korte termijn de instroom van leerlingen op peil blijft. Partijen streven naar instroom van 500 leerlingen in de reguliere opleiding.

In het akkoord voor de recreatie is het volgende afgesproken:

Vakbonden zullen een plan van aanpak opstellen om ervoor te zorgen dat schoolverlaters (die langer dan drie maanden werkloos thuis zitten) kennis kunnen maken met de branche. Werkgevers zullen zoveel mogelijk schoolverlaters kennis laten maken met de branche door hen een stageplaats aan te bieden.

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 eind 2009 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 gebied²⁴. Daarbij is ook onderzocht of in cao's afspraken zijn opgenomen naar de mogelijkheid om ten hoogste de helft van de WGA-premie te verhalen op de werknemers²⁵.

7.2 Loondoorbetaling in het 1^e en 2^e ziektejaar (2009)

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 115 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. meewerkt aan re-integratie en de afspraken die zonder meer boven 170% uitkomen. Ook wordt in de tabel de hoogte van de loondoorbetaling in het 1^e ziektejaar in beeld gebracht.

²⁴ 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 werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA).
Zie voor informatie ook de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.werknaarvermogen.nl

²⁵ Wet financiering sociale verzekeringen .

Tabel 7.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's ultimo 2009

cao -afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	cao's met loon- doorbetaling = 100% in 1 ^e ziektejaar	cao's met loon- doorbetaling < 100% in 1 ^e ziektejaar
a) <170%	3	-	3
b) =170%	43	33	10
c) Meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	43	27	16
d) Meer dan 170%	26	6	20
Totaal	115	66	49

Tabel 7.1 laat zien dat in 46 van de 115 cao's de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 43 akkoorden kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt (actief) aan re-integratie²⁶. In 27 van deze 43 cao's bedraagt de loondoorbetaling in het 1^e ziektejaar 100%; in 16 cao's is de loonaanvulling in het 1^e 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 26 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 20 van deze 26 akkoorden is in het 1^e 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 2009

cao -afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal cao's	% werknemers	Voorbeelden
a) <170%	3	1%	uitzendkrachten, callcenter
b) =170%	43	47%	KPN, rijkspersoneel
c) Meer dan 170% i.g.v. re-integratie (anders 170%)	43	35%	schoonmaak, bouw
d) Meer dan 170%	26	17%	Unilever, Organon, metaal- en tech.bedr. takken
Totaal	115	100%	

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

7.3 Bovenwettelijke aanvullingen na het 1^e en 2^e 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 ten minste 80% (volledig én duurzaam) arbeidsongeschikt zijn kunnen aanspraak maken op de IVA.

Afspraken in cao's

In 76 (66%) van de onderzochte cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 45 (58%) van de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's respectievelijk 31 (84%) van de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

In 30 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 maken over een aanvulling op het loon.

In 58 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 daarbij aangevuld tot een afgesproken percentage van het "oude" loon. Het "nieuwe" loon plus de aanvulling loopt uiteen van 70% (o.a.

zoetwarenindustrie, KPN) tot 100% (o.a. verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg, gehandicaptenzorg) van 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 percentage²⁷.

Arbeidsongeschiktheid 35-80%

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden, en duurt per 1 januari 2008 minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden. De tweede fase daarna heeft men aanspraak op ófwel een loonaanvulling ófwel een vervolgutkering. De keuze hierbij wordt bepaald door de vraag of men minder of meer dan de helft van de resterende verdien capaciteit verdient.

In 48 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. grafimedia²⁸) van het salaris. De duur van de aanvullingen varieert van 2 tot 5 jaar²⁹.

Arbeidsongeschiktheid >= 80% en WGA

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

In 32 cao's wordt de aanvulling op de WGA-uitkering bij arbeidsongeschiktheid van 80% of meer geregeld. Ook hier blijkt dat de duur van de aanvullingen bij dit arbeidsongeschiktheidspercentage, zoals eerder bij een lager percentage arbeidsongeschiktheid te zien is, 2 tot 5 jaar is. De uitkering plus de aanvulling kunnen daarmee uitkomen op 75% (NS) tot 100% (Océ, grafimedia) van het salaris.³⁰

Arbeidsongeschiktheid >= 80% en IVA

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten komen in aanmerking voor een uitkering ingevolge de IVA. De IVA-uitkering bedraagt 75%³¹ van het dagloon en duurt in beginsel tot de leeftijd van 65 jaar.

Er zijn 30 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Hierbij

²⁷ In de cao-rapportages 2006 en 2007 zijn voorbeelden opgenomen van cao-teksten in dit kader.

²⁸ Bij volledige benutting van de restcapaciteit.

²⁹ Vanaf 1-1-2008 is de wettelijke uitkeringsduur minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden

³⁰ In de cao-rapportages 2006 en 2007 zijn voorbeelden opgenomen van cao-teksten in dit kader.

³¹ De IVA-uitkeringen zijn verhoogd (van 70 naar 75%). Zie het Besluit verhoging IVA-uitkering van 11 december 2006, Stb. 698.

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.

WGA-hiaat

In 35 cao's³² en principeakkoorden wordt ultimo 2009 in meer of mindere mate verwezen naar een eventueel WGA-hiaat. Deze cao's noemen het afsluiten van een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat³³. Deze zogeheten WGA-hiaatverzekering voorziet in een aanvulling voor werknemers die een WGA-vervolguitkering ontvangen, omdat ze minder dan 50% van hun resterende verdien capaciteit benutten.

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.

WGA-premieverdeling

Over de WGA-lasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid in november 2004 overeengekomen³⁴ 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.³⁵

In 45 cao's/principeakkoorden komt dit onderwerp eind 2009 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 (2009: 0,15%) 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

³² In 2009 hebben geen nieuw aangemelde steekproefcao's een afspraak gemaakt op dit punt.

³³ In totaal zijn er eind 2009 35 akkoorden waarin verwezen wordt naar een WGA-hiaat. In 27 daarvan is concreet sprake van een verzekering van dat hiaat.

³⁴ 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.

³⁵ Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34 lid 2, artikel 41, en artikel 122b.

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.

8 WERKGEVERSBIJDRAGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

8.1 Inleiding

Naar aanleiding van de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel per 1 januari 2006 is onderzocht in welke mate in cao's afspraken zijn gemaakt over een (extra) werkgeversbijdrage in de ziektekosten.

Onder het oude ziektekostenstelsel betaalden werkgevers voor werknemers die verplicht verzekerd waren in het kader van de Ziekenfondswet een deel van de ziekenfondspremie. Voor de overige werknemers was in meerdere cao's sprake van een werkgeversbijdrage in de kosten van de particuliere ziektekostenverzekering. In het nieuwe zorgstelsel draagt de werkgever 6,5% van het brutoloon (tot aan een bepaald maximum) af voor de financiering van de kosten van de gezondheidszorg. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een (extra) tegemoetkoming in de zorgkosten geven.

In dit hoofdstuk wordt een stand van zaken 2009 gegeven van afspraken over tegemoetkoming in zorgkosten onder het nieuwe zorgstelsel in cao's. Daarbij worden ook de afspraken betrokken die vóór de invoering van het nieuwe zorgstelsel in cao's waren opgenomen. Het onderzoek betreft 115 cao's en principeakkoorden, van toepassing op bijna ruim 5,1 miljoen werknemers.

8.2 Onderzoekresultaten

"Oude" afspraken

Vóór 1-1-2006 was in 71 cao's een werkgeversbijdrage geregeld in de premie van een particuliere ziektekostenverzekering. Deze cao's waren van toepassing op ruim 3 miljoen werknemers (59% van de werknemers onder de onderzochte cao's). Bij zo'n tegemoetkoming ging het veelal (65 cao's) om een percentage van de ziektekostenpremie. Dit percentage varieerde van 40% tot 60%. Soms was er sprake van een vast bedrag (6 cao's).

"Nieuwe" afspraken

In het kader van het nieuwe zorgstelsel zijn eind 2009 in 64 cao's afspraken opgenomen. In 44 daarvan gaat het om een (extra)werkgeversbijdrage in de zorgkosten. Deze cao's zijn van toepassing op 42% van de werknemers onder de onderzochte cao's. In 29 van deze 44 akkoorden is daarnaast tevens sprake van een collectieve verzekering waar werknemers vallende onder die cao's gebruik van kunnen maken. In 19 van de 64 cao's is alleen sprake van een collectieve regeling zonder dat er een nominale werkgeversbijdrage in de ziektekosten wordt genoemd. Tot slot is er in 1 cao uitsluitend een afspraak gemaakt over een nadere studie en/of overleg. In tabel 8.1 zijn de uitkomsten weergegeven.

Tabel 8.1 Inhoud afspraken zorgverzekering naar aantal cao's, 2009

Aard/inhoud:	Aantal cao's	% wns *)
Afspraken over zorgverzekering, w.v:	64	59
-Tegemoetkoming + evt. coll.verz.	44	42 (72)
-Uitsluitend collectieve regeling	19	16 (27)
-Studie/overleg	1	1 (1)
Geen expliciete afspraken gevonden	51	41
Totaal	115	100

*) Tussen () percentage werknemers van het aantal werknemers onder de cao's met een afspraak (64)

In 44 akkoorden is sprake van een werkgeversbijdrage in de ziektekosten. In 32 van deze 44 akkoorden was in het kader van het oude ziektekostenstelsel ook een werkgeversbijdrage geregeld. Daarnaast zijn in 12 cao's voor het eerst (na 1-1-2006) afspraken over een tegemoetkoming gemaakt. De 44 akkoorden kennen een tegemoetkoming die in 18 cao's is uitgedrukt in een maandelijks bedrag. Deze bedragen variëren van €7,80 tot €40 bruto per maand. In 4 cao's is de bijdrage in de salarisschalen verwerkt. Daarnaast is er ook sprake van eenmalige uitkeringen (5 cao's). Deze uitkeringen variëren van €45 tot €400 bruto. In de resterende 17 cao's zijn de afspraken over een tegemoetkoming verschillend van aard. Het kan daarbij gaan over tegemoetkoming in de premiekosten (korting) van de basis aanvullende verzekering. De vorm van de uitbetaling is hierbij niet duidelijk af te leiden.

Als naar de economische sectoren wordt gekeken dan blijkt dat meer dan de helft van de 44 cao's met afspraken over een (extra) werkgeversbijdrage in de ziektekosten afkomstig is uit de zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening (34 cao's). Van de 44 cao's behoren 25 cao's tot de marktsector en 19 cao's tot de zorg- en overheidssector.

Voorwaarden

Aan de tegemoetkoming kunnen voorwaarden zijn gesteld. In 21 cao's is dat het geval. Hiermee wordt bedoeld dat de tegemoetkoming geldt indien men gebruik heeft gemaakt van de door de werkgever aangeboden collectieve basisverzekering en/of aanvullende verzekering. In 9 cao's wordt de verzekeraar genoemd. In enkele cao's in de zorgsector wordt extra benadrukt dat alléén bij deelname in genoemde ziektekostenregeling recht bestaat op een werkgeversbijdrage. Overigens is in geen enkele cao expliciet sprake van een verplichting tot deelname.

Postactieven

In 14 cao's (onder andere in overheidssectoren) wordt erop gewezen dat de tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering ook geldt voor anderen (vutters, gepensioneerden, gezinsleden) dan de in dienst zijnde werknemers. Soms geldt daarbij een andere tegemoetkoming dan die voor de werknemers. In een enkele cao is expliciet vermeld dat de bijdrage niet geldt voor partners en gezinsleden.

Wat de postactieven betreft zijn ook de "oude" afspraken (71) in de 115 reguliere steekproef-cao's ten aanzien van een tegemoetkoming in een ziektekostenverzekering vóór de herziening van het ziektekostenstelsel onderzocht. In twee cao's was afgesproken dat de desbetreffende tegemoetkoming ook gold voor ex-werknemers.³⁶

³⁶ Het onderzoek naar een tegemoetkoming voor postactieven is gebaseerd op reguliere cao's. Niet uitgesloten is dat voor postactieven (vutters of (vroeg-) gepensioneerden) onder het "oude" ziektekostenstelsel een tegemoetkoming gold op basis van vervroegde uittredings- of (pre)pensioenreglementen. Op de inhoud van deze reglementen bestaat echter bij UAW onvoldoende zicht.

9 LEVENSLLOOPREGELINGEN IN CAO'S

9.1 Inleiding

Vanaf 1 januari 2006 is het voor werknemers mogelijk te sparen in een levensloopregeling om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren.

De werknemer mag zelf kiezen bij welke financiële instelling een zogenaamde levenslooprekening wordt ondergebracht. Ook kan de werkgever een collectieve levensloopregeling met een financiële dienstverlener overeenkomen en aanbieden. Bij deelname aan een levensloopregeling wordt van het brutoloon een bedrag ingehouden voor het treffen van een voorziening voor een periode van extra verlof. Dit geld wordt gestort op een speciale rekening op naam. De werkgever kan financieel bijdragen aan de levensloopregeling, dit is echter niet verplicht. In overleg met de werkgever kan gespaarde tijd ook worden omgezet in geld. Het gaat dan bijvoorbeeld om extra vakantiedagen, overwerkuren en adv-dagen. Het bedrag kan op de levenslooprekening worden gestort. Per jaar kan maximaal 12% van het brutoloon worden gespaard. In totaal mag maximaal 210% van het bruto jaarloon worden gespaard.³⁷

In dit hoofdstuk zullen de resultaten worden weergegeven van afspraken in cao's over levensloopregelingen, een stand van zaken per 1 oktober 2009.

9.2 Onderzoekresultaten

In 85 van de 115 onderzochte cao's zijn afspraken over de levensloopregeling opgenomen. Deze afspraken zijn van toepassing op ruim 3,9 miljoen werknemers. Dat is bijna 75% van het aantal werknemers onder de onderzochte cao's. In de cao's in de agrarische sector en de sector handel en horeca komen tot nu toe relatief weinig afspraken voor.

De afspraken over levensloopregelingen zijn niet uitgebreid in cao's opgenomen. Dat wil zeggen, er wordt vaak geattendeerd op het bestaan van de levensloopregeling of gewezen op het recht of mogelijkheid van deelname aan de levensloopregeling. Soms zijn de afspraken uitgebreider in de cao neergelegd; daarbij gaat men dan verder in op de mogelijkheden en procedures van het opnemen van (onbetaald) verlof. Daarnaast kennen cao's afspraken over een werkgeversbijdrage.

³⁷ Zie www.levensloopregeling.szw.nl

Verlof

Een onderwerp dat relatief vaak in het kader van levensloopafspraken in cao's genoemd wordt is verlof. In 57 akkoorden wordt dit onderwerp genoemd. In de afspraken over de levensloopregeling kunnen in een cao meerdere vormen van verlof ter sprake komen. Het kan daarbij gaan over de vorm van (onbetaald) verlof zoals zorgverlof, sabbatical, ouderschapsverlof, educatief verlof of verlof voorafgaand aan pensionering. Gewezen wordt op de mogelijkheid van het sparen voor een periode van onbetaald verlof. De aanvraag, de voorwaarden, duur en consequenties van het verlof zijn aspecten die globaal worden genoemd. Dergelijke bepalingen sluiten aan bij het wettelijke regiem over levensloopregelingen.

In 29 akkoorden wordt globaal het onderwerp pensioen genoemd. In 18 van deze cao's gaat het om afspraken, die in het kader van de levensloopregeling het verlof noemen als mogelijkheid voorafgaand aan het pensioen of de pensioendatum. In 11 cao's is afgesproken dat het verlof gebruikt kan worden om eerder met pensioen te gaan. Zo is bijvoorbeeld in de cao voor de ziekenhuizen opgenomen dat het verzoek tot aanwending van het levenslooptegoed ten behoeve van volledig vervroegd pensioen zal worden gehonoreerd.

In 16 van deze 29 cao's is een werkgeversbijdrage opgenomen. De gemiddelde bijdrage in die cao's komt uit op 1,2%. De gemiddelde werkgeversbijdrage in cao's waarbij het onderwerp pensioen in het kader van de levensloopregeling niet wordt genoemd komt uit op 0,6%.

In 27 cao's wordt de levensloopregeling aangehaald bij de afspraken over een meerkeuzesysteem³⁸ in arbeidsvoorwaarden.

Werkgeversbijdrage

In 44 akkoorden is sprake van een werkgeversbijdrage. Deze akkoorden zijn van toepassing op 2,4 miljoen werknemers. In alle gevallen is de werkgeversbijdrage uitgedrukt in een percentage. In 34 gevallen kan worden opgemaakt dat het gaat om een percentage van het salaris. De bijdragen variëren van 0,3% (Océ Nederland) tot 3,5% (ING). In tabel 9.1 is de gewogen gemiddelde bijdrage per werknemer en sector weergegeven.

³⁸ Een meerkeuzesysteem (cafetariamodel of a la carte) biedt de werknemer de mogelijkheid keuzes te maken in de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket door uitrui van arbeidsvoorwaarden bronnen) voor bepaalde bestemmingen (doelen).

Tabel 9.1 Gemiddelde werkgeversbijdrage in de levensloopregeling naar aantal cao's met werkgeversbijdrage en naar sector, ultimo 2009

Sector	Aantal cao's met bijdrage	% werknemers in de sector met een bijdrage	Gewogen gemiddelde bijdrage per werknemer
Landbouw	-	-	-
Industrie	5	13%	1,4
Bouwnijverheid	3	61%	1,3
Handel en horeca	3	9 %	1,3
Vervoer en communicatie	4	20%	1,1
Zakelijke dienstverlening	8	18%	2,0
Overige dienstverlening	21	93%	0,6
Totaal	44	46%	0,9

Naar economische sector bezien zijn vooral in de cao's in de sector "overige dienstverlening" (93% van de werknemers) en de sector "bouwnijverheid" (61% van de werknemers) een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling opgenomen. Onder de overige dienstverlening vallen vooral de cao's voor de overheidssectoren en de zorgsector. Gemiddeld loopt de werkgeversbijdrage uiteen van 0,6% in de sector overige dienstverlening tot 2,0% in de zakelijke dienstverlening

In 20 cao's wordt uitgebreider stilgestaan bij de levensloopregeling. In bijvoorbeeld de cao's voor de metaal- en technische bedrijfstakken wordt in een bijlage de betreffende levensloopregeling uitgebreid beschreven. Na de definities en algemene bepalingen in die cao's komen de opbouw van het levenslooptegoed, de levenslooprekening, de beschikking over het tegoed en een verhoging van de maximale opbouw (voor 51 jarigen t/m 55 jarigen, de leeftijd die gold op 31-12-2005) ter sprake.

In de cao voor de technische groothandel is een zogenoemde kaderregeling opgenomen. Daarin komen een aantal aspecten aan de orde zoals de duur (maximaal 13 weken), de aanvraag/goedkeuring van het verlof, de opname (voltijd of deeltijd) en arbeidsongeschiktheid tijdens de verlofperiode. Voor het overige wordt verwezen naar de wettelijke regelingen inzake levensloopverlof.

In de cao van TNT is een reglement levensloopregeling opgenomen. Na artikelen over het doel, deelneming en regels over de te sparen bedragen volgen verder verschillende aspecten. Het gaat daarbij dan om de levenslooptelling (kredietinstelling, onderscheidenlijk verzekeraar) waarnaar de bedragen dienen te worden overgemaakt dan wel een premie wordt gestort. Het opnemen van bedragen ten behoeve van onbetaald verlof, aanvraag duur en consequenties (ten aanzien van pensioenopbouw, opleidingsfaciliteiten, kinderopvang en overige personeelsfaciliteiten) komt ook aan de orde.

In de cao voor architectenbureaus wordt vooral het aspect verlof genoemd. Na regels over de aanwending van het gespaarde levensloopsaldo en de aanvraag van het verlof wordt aangegeven dat:

- *tijdens de verlofperiode geen salarisverhogingen c. salarisaanpassingen worden toegekend*
- *het opnemen van een verlofperiode geen consequenties heeft oor de pensioenopbouw*
- *er opbouw van vakantiedagen plaatsvindt*
- *eventuele deelname aan een collectieve ziektekostenverzekering ongewijzigd kan worden voortgezet*
- *ziekte tijdens een verlofperiode schort het verlof niet op*
- *afspraken op bureauniveau over secundaire arbeidsvoorwaarden (waaronder vergoeding, gebruik lease-auto, gsm. e.d.*
- *afspraken over een combinatie van levensloopverlof met een periode van (on) betaald verlof mogelijk*
- *recht op terugkeer in de functie of eventueel een gelijkwaardige functie*

Een volgend voorbeeld van een wat uitgebreidere afspraak treft men aan in de cao voor huisartsenzorg. In deze cao wordt in een bijlage de werkgeversbijdrage geregeld, de keuze als het gaat om deelname aan een collectieve of individuele regeling. Verder gaat het over de bronnen waarvan de werknemer gebruik kan maken (werkgeversbijdrage, salaris, bovenwettelijke vakantie-uren, jubileumgratificatie en eindejaarsuitkering). De verlofmogelijkheden en termijnen waar het de aanvraag betreft, verder regels over het weigeren, intrekken, onderbreken en aanvullende voorwaarden over het verlof.

Onderzocht is of in de 20 cao's waarin uitgebreider op de levensloopregeling wordt ingegaan, een maximum en/of minimum aan de verlofperiode wordt gesteld. Dat blijkt in 14 cao's het geval te zijn. Het maximum op te nemen verlof per keer loopt in 8 van deze 14 cao's uiteen van 3 tot 6 maanden. In een enkel geval geldt: tenzij die periode direct voorafgaand aan het pensioen ligt, dan is een langere periode mogelijk. In 5 cao's wordt een maximum afgesproken van 2 tot 3 jaar. Daarbij wordt expliciet opgemerkt dat genoemd maximum geldt voor de periode voorafgaand aan het pensioen. In 1 cao verwijst men naar het wettelijke maximum. Ten slotte is in 1 cao is alleen een minimum van 3 weken afgesproken.

10 FLEXIBELE ARBEIDSRELATIES

10.1 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 is een onderzoek 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 wijken³⁹. In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van een herhaling van dit onderzoek in 2009. 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:

- verlengen van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- opvolgend werkgeverschap⁴⁰

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 jl. 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. Tot slot is nagegaan of een eventueel concurrentiebeding in cao's ook voor flexwerkers geldt.

³⁹ *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

⁴⁰ 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 op basis van tijdelijke contracten een werknemer hetzelfde werk te laten uitvoeren, wordt door dergelijke overeenkomsten verhinderd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat

10.2 De ketenbepaling in cao's

Bij in totaal 61 van de 115 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 8 cao's is zowel een algemene als niet-algemene aanpassing aan de keten aangetroffen, waarbij alle combinaties van afwijkingen aan de keten mogelijk zijn gebleken. In tabel 10.1 is de verdeling aangegeven van het aantal cao's met aanpassing van de wettelijke bepaling naar economische sector.

Tabel 10.1 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	21	13	55
Bouwnijverheid	4	2	88
Handel en horeca	27	11	51
Vervoer en communicatie	14	6	65
Zakelijke dienstverlening	21	9	69
Overige dienstverlening	24	16	83
Totaal	115	61	70

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 VII, tabel 6).

10.2.1 De totale periode van (de keten van) tijdelijke arbeidsovereenkomsten

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 34 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 18 cao's om een niet-algemene aanpassing (van toepassing op sommige werknemers).

In 20 van de 34 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 4 cao's gaat het om een langere periode van max. 6 jaar (bijvoorbeeld cao Recreatie). In bijna 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 2 cao's (van Philips) is de periode niet bekend. Voortzettingen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden weliswaar gelimiteerd tot 3 jaar, maar daaraan is toegevoegd 'ongeacht de duur van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd'.

In 18 cao's is een niet-algemene afwijking afgesproken (van toepassing op een of meer groepen werknemers)⁴¹. In deze cao's gaat het in 14 cao's om een kortere periode en in 6 cao's om een langere periode dan 3 jaar. In 6 van de 18 cao's met een niet-algemene afwijking betreft de periode 2 jaar. In 2 cao's, te weten de regeling voor het gemeentepersoneel en de cao voor de grafimedia, is geen of geen duidelijke limiet van 36 maanden gesteld. In 3 cao's komen voor meerdere soorten werknemers afwijkingen van de limiet van 3 jaar voor.

10.2.2 Het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten

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 25 cao's is een afspraak aangetroffen, waardoor een afwijking van het wettelijke aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk wordt. In 14 cao's is deze afwijking van toepassing op alle werknemers (algemene aanpassing). In 11 cao's geldt de afwijking voor een groep werknemers (niet-algemene aanpassing).

Van de 14 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 9 cao's is bepaald dat meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. In 5 van deze 9 cao's is een maximum van 4 van dergelijke overeenkomsten afgesproken.

⁴¹ In sommige cao's zijn voor meerdere groepen werknemers afwijkingen van dit aspect van de ketenbepaling aangetroffen.

Ten slotte is in 3 van de 14 cao's met een afwijking van het maximaal aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een bepaling gevonden waaruit niet duidelijk blijkt hoeveel tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden afgesloten (beide cao's van Philips en van Arbo Unie).

In 11 cao's is een niet-algemene aanpassing aangetroffen. Daarbij gaat het om 7 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 6 cao's om 2). In 4 cao's is bepaald dat meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. Ten slotte is in 1 van de 11 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 van de Nederlandse Universiteiten). Hierin is afgesproken dat het standaard aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd weliswaar 3 is, maar dat daar uitzonderingen op mogelijk zijn.

10.2.3 Tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten 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 10 cao's zijn aangepaste tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangetroffen. Het betreft 9 algemene aanpassingen en 2 niet-algemene aanpassingen op dit punt. Bij de meeste (8) aanpassingen gaat het om kortere tussenpozen dan drie maanden. In de cao van de NS is sprake van aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten (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 2 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.

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

De ketenbepaling is in 1 cao voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geheel buiten werking gesteld. In 17 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 17 cao's met een buitenwerkingstelling van de ketenbepaling in niet-algemene

zin gaat het in bijna de helft van de cao's om de groepen 65+ers (3 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.

10.4 Cao's met meerdere afwijkingen van de ketenbepaling algemeen

In 41 van de 61 cao's met een afwijking van de ketenbepaling gaat het om 1 aanpassing, waarvan in de meeste gevallen (15) om de aanpassing van het maximum aantal jaren, gevolgd door het buitenwerking stellen van art. 668a (in 11 cao's). In 15 cao's gaat het om 2 aspecten van afwijking van de ketenbepaling, te weten een afwijking van het aantal jaar (14 cao's) en van het aantal keer (12 cao's). In 4 cao's zijn 3 soorten aanpassingen van de keten aangetroffen en in ten slotte 1 cao (Horeca) zijn alle soorten aanpassingen van de keten aangetroffen. Deze aanpassingen betreffen zowel algemene als niet-algemene aanpassingen.

10.4.1 Cao's met meerdere afwijkingen van de ketenbepaling voor alle werknemers

In 23 van de 33 cao's met een afwijking van de ketenbepaling voor alle werknemers gaat het om 1 aanpassing, waarvan in de meeste gevallen (10) om de aanpassing van het maximum aantal jaren, gevolgd door de aanpassing van het aantal tussenpozen (in 10 cao's). In 9 cao's gaat het om 2 aspecten van afwijking van de ketenbepaling voor alle werknemers, te weten in alle gevallen een combinatie van de afwijking van het aantal jaar en van het aantal keer. In 1 cao (horeca) is een aanpassing op de ketenbepaling voor alle werknemers op zowel het aantal keer, het aantal jaar als het aantal tussenpozen aangetroffen.

10.4.2 Cao's met meerdere afwijkingen van de ketenbepaling voor bepaalde groepen werknemers

In 27 van de 36 cao's met een afwijking van de ketenbepaling voor sommige groepen werknemers gaat het om 1 aanpassing, waarvan in de meeste gevallen (13 cao's) om buitenwerking stellen van art. 668a, gevolgd door de aanpassing van het aantal jaar (in 9 cao's). In 6 cao's gaat het om 2 aspecten van afwijking van de ketenbepaling voor alle werknemers, waarvan de meeste cao's (4) een combinatie kennen van de afwijking van het aantal keer en aantal jaar. In 3 cao's (ziekenhuizen, ons middelbaar onderwijs en Nederlandse universiteiten) is een combinatie aangetroffen van 3 afwijkingen van de ketenbepaling voor sommige groepen werknemers.

10.4.3 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 16 cao's), werknemers die zich onderscheiden vanwege de aard van het werk of het bedrijfsproces (7 cao's) en ten slotte voor een bepaald soort werknemers, zoals werknemers in buitenland of 65+ers (12 cao's).

10.5 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 tijdelijke arbeidsovereenkomst 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 in totaal 3 cao's met aanpassingen op het punt van het verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 3 jaar of langer. In de beide cao's van Philips zijn de voortzettingen gelimiteerd tot 36 maanden. In de cao voor de Horeca kan de arbeidsovereenkomst nog met 1 maand worden verlengd.

10.6 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^e lid is echter bepaald dat van deze bepaling ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken.

In 38 cao's is deze bepaling aangepast. In 29 van de 38 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 4 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 4 cao's waarin eerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten, al dan niet onder bepaalde voorwaarden, niet meetellen.

10.7 Ontwikkelingen van de aanpassingen bij cao 2006-2009

Tabel 10.3 De mate waarin de bepalingen van $\frac{3}{4}$ dwingend recht van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid bij cao zijn aangepast in 2006 en 2009⁴²

Flexbepaling	2006	2009
3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	22%	23%
3 jaar arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	30%	28%
3 maanden tussenpose	9%	9%
art. 668a buiten werking	16%	17%
Totaal aantal cao's met afwijking van de ketenbepaling	55%	56%

Het percentage cao's met een afwijking van de ketenbepaling is gestegen met 1%-punt. Met betrekking tot de 3 tijdelijke contracten (art. 7:668a BW) is het percentage cao's met een aangepast maximaal aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten met 1%-punt gestegen. Het aandeel cao's met een aangepaste bepaling op de 3 jaarstermijn aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten is gedaald van 30% in 2006 naar 28% in 2009. Hierbij gaat het om 4 cao's waarin een aanpassing op dit punt is vervallen en 2 cao's die een nieuwe bepaling aangaande de aanpassing van het aantal contracten voor de keten kennen. Het aandeel met een aangepaste bepaling op het punt van de maximale tussenpose is ten opzichte van het vorig onderzoek in 2006 hetzelfde gebleven. Voor wat betreft het aantal cao's met een bepaling die art. 7: 668a BW buiten werking stelt gaat het om een toename van 1%-punt ten opzichte van het onderzoek in 2006. Het betreft 1 cao waarin voor een bepaalde groep werknemers een nieuwe bepaling op dit punt is opgenomen.

10.8 Ontwikkelingen in 2009

Sinds begin 2009 tot de peildatum van 1 oktober zijn 32 (principe)akkoorden afgesloten. In 3 akkoorden zijn nieuwe dan wel gewijzigde afspraken aangetroffen op het gebied van flexibele arbeidsrelaties.

In het akkoord voor de bouw zijn partijen overeengekomen dat bij meerdere elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor onbepaalde tijd indien drie tijdelijke contracten elkaar hebben opgevolgd met een tussenliggende periode

⁴² Voor de berekening van de percentages is gebruik gemaakt van een panel van 97 cao's die zowel in 2006 als in 2009 onderdeel van de steekproef waren

van niet meer dan drie maanden en een periode van vierentwintig maanden, deze tussenpozen inbegrepen is overschreden. Ook is afgesproken dat het inhuren van een uitzendkracht niet is toegestaan als de werkgever geen gebruik maakt van de gelegenheid om een tijdelijk contract te verlengen, zonder dat daardoor sprake is van omzetting naar een vast contract. In het akkoord voor de geestelijke gezondheidszorg is een afspraak gemaakt voor een betere benutting van de mogelijkheden van de wet en heldere spelregels over hoe flexibel om te gaan met de combinatie opleiding- en arbeidsovereenkomsten. Doel hiervan is de kansen voor werknemers te verbeteren en dat werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aanbieden van opleidingsovereenkomsten. De afspraak houdt in dat een overeenkomst voor de duur van de opleiding eenmalig verlengd kan worden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal twee jaar. Het laatste akkoord betreft de energie met de afspraak dat partijen sociale randvoorwaarden hanteren voor de aanstelling van werknemers met flexibele contracten, waaronder uitzendkrachten, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en tijdelijke ingehuurd werknemers.

10.9 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. Dit door in cao's extra afspraken te maken over scholing voor flexwerkers, en over het niet langer vastleggen van een concurrentiebeding voor deze groep. Bij wijze van nulmeting is onderzocht of afspraken over employability, re-integratie en een concurrentiebeding ook op flexwerkers⁴³ van toepassing zijn. Eerst wordt ingegaan op de bepalingen in de werkingssfeer van een cao (hierin wordt de groep werknemers op wie de cao van toepassing is vastgelegd), vervolgens volgt per onderwerp een overzicht van gevonden afspraken voor flexwerkers. Tot slot wordt nog ingegaan op de afspraken uit principe-akkoorden die na 24 maart 2009 tot stand zijn gekomen. Dat zijn er in totaal 38 (peildatum 5 november 2009).

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 1 cao is bepaald dat deze niet van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor maximaal 6 maanden en in 2 cao's is een groep tijdelijke projectmedewerkers uitgesloten. Hierdoor zijn deze werknemers dus

⁴³ In het kader van dit onderzoek wordt onder flexwerkers verstaan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of uitzendkrachten. Het gaat dus niet over oproepkrachten, seizoenskrachten, vakantiekrachten of stagiaires.

volledig uitgesloten van cao-afspraken over employability, re-integratie of een concurrentiebeding.

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, re-integratie of een concurrentiebeding volledig op uitzendkrachten van toepassing zijn. Verder zijn er twee cao's die speciaal voor de uitzendkrachten gelden (ABU en NBBU).

Employability

Vrijwel alle cao's bevatten afspraken over één of meerdere aspecten van employability (zie hoofdstuk 5). In 5 cao's (van toepassing op minder dan 1% 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. Een voorbeeld hiervan staat in de cao voor Ikea waarin is bepaald dat de studiekostenregeling alleen van toepassing is op werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

In 5 cao's (van toepassing op 3% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt die expliciet gelden voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, bijvoorbeeld de intentie van de werkgever om leerlingen na afronding van de opleiding in vaste dienst te nemen.

In 2 cao's (van toepassing op minder dan 1% van de werknemers) gelden afspraken over employability ook voor uitzendkrachten⁴⁴. In één cao 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 twee cao's die gelden voor de uitzendkrachten zijn scholingsafspraken⁴⁵ 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

107 cao's bevatten afspraken over de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers (zie hoofdstuk 4). In één 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.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Scholing is een van de elementen van employability.

Concurrentiebeding

In 19 cao's (van toepassing op 9% van werknemers) is een bepaling opgenomen over de mogelijkheid (soms onder bepaalde voorwaarden) een concurrentiebeding in een arbeidscontract op te nemen. Er zijn over dit onderwerp geen afwijkende afspraken gevonden die uitsluitend gelden voor flexwerkers.

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 is in 27 cao's van toepassing op 13% van de werknemers een bepaling opgenomen om alleen in uitzonderingssituaties uitzendkrachten aan te nemen.

Afspraken uit principe-akkoorden na 24 maart 2009

Naar aanleiding van de afspraken in het Sociaal Overleg van 24 maart jl. over de positie van flexwerkers is onderzocht of in principe-akkoorden die daarna tot stand zijn gekomen, afspraken zijn gemaakt die hierbij aansluiten. Dat is in 10 van de 38 akkoorden het geval. De afspraken zijn divers van aard.

In 2 akkoorden zijn afspraken gemaakt over de aanpassing van de werkingssfeer, zodanig dat de cao ook van toepassing is op inleenkrachten. In beide akkoorden is in dit verband ook afgesproken eerst de juridische haalbaarheid hiervan te onderzoeken.

In 2 akkoorden zijn afspraken gemaakt om de positie van flexwerkers te verbeteren. In één akkoord is afgesproken dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan de overeenkomst vanwege de slechte bedrijfseconomische situatie niet wordt verlengd, bij vacaturevervulling voorrang krijgen boven andere externe kandidaten. In het andere akkoord is afgesproken dat werkgevers geen afspraken meer met inleenbedrijven zullen maken die er op gericht zijn te verhinderen dat inleenkrachten die langer dan 1 jaar voor werkgevers werkzaam zijn, bij deze werkgevers solliciteren.

In 3 akkoorden zijn afspraken gemaakt over de inzet van flexibele arbeidskrachten. In 2 daarvan gaat het om een beperking van de inzet van flexwerkers (bijvoorbeeld door de inzet te relateren aan de loonsom: niet meer dan 15% van de loonsom mag worden gebruikt voor de inhuur van werknemers die niet onder de werkingssfeer van de cao vallen). In een ander akkoord is afgesproken dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet mogen worden vervangen door uitzendkrachten als verlenging van het contract niet zou leiden tot een contract voor onbepaalde tijd.

In 1 akkoord is afgesproken een studie te verrichten naar de mogelijkheden om uitzendkrachten tegen betaling gebruik te laten maken van de opleidings- en loopbaanfaciliteiten in de sector.

Tot slot is in 4 akkoorden afgesproken dat, als sprake is van een overeengekomen concurrentiebeding en als sprake is van ontslag door de werkgever wegens bedrijfseconomische redenen ten gevolge van de crisis, de werknemer zich wel vrijelijk mag bewegen in de arbeidsmarkt waarbij de oude werkgever niet ernstig mag worden benadeeld.

11 ZELFSTANDIGEN ZONDER PERSONEEL

Zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers) zijn een snel groeiende groep op de Nederlandse arbeidsmarkt. Uit cijfers van het CBS blijkt, dat het aantal zzp-ers is toegenomen van bijna 400.000 in 1996 tot ruim 640.000 in 2008. Een deel van de zzp-ers was voorheen werknemer, en dus in loondienst, maar is zelfstandige geworden, die vaak opdrachten uitvoert voor zijn voormalige baas of voor een beperkte groep opdrachtgevers⁴⁶. Viel zo'n zzp-er als werknemer voorheen (waarschijnlijk) onder een cao, als zelfstandige is dat in principe niet meer het geval. Dat neemt niet weg dat in cao's toch afspraken over zzp-ers kunnen zijn gemaakt. Immers, volgens art. 1 lid 2 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst kan een cao ook betrekking hebben op het aannemen van werk en op overeenkomsten van opdracht. Cao-afspraken over zzp-ers kunnen bijvoorbeeld bedoeld zijn om te voorkomen dat werknemers worden ingeruild voor goedkopere zzp-ers. Dergelijke cao-afspraken leggen alleen verplichtingen op aan werkgevers die naast hun werknemers zzp-ers inhuren en die gebonden zijn aan de cao (en hebben in de uitwerking geen directe invloed op de tarieven van zzp-ers op de vrije markt).

Onderzocht is of in de steekproefcao's afspraken over zzp-ers voorkomen. Dat blijkt inderdaad het geval te zijn. Van de onderzochte 115 cao's zijn er 5 waarin iets over zzp-ers wordt gezegd.

In 1 cao is expliciet bepaald dat zzp-ers niet onder de cao vallen. In een andere cao is afgesproken dat zzp-ers ten minste op basis van het Wettelijk Minimumloon moeten worden betaald. In een derde cao is gedefinieerd wat onder een zzp-er wordt verstaan.

Onder zelfstandige zonder personeel in de sector (ZZP) wordt verstaan: de natuurlijke persoon die persoonlijk arbeid verricht tegen beloning ten behoeve van een onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf in de sector in de zin van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel indien en voorzover voldaan is aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

- *het betreft werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 en/of lid 2c van dit artikel en*
- *hij/zij heeft zelf geen personeel in dienst en*
- *hij/zij verricht de werkzaamheden niet onder leiding en gezag van een werkgever in de sector, d.w.z. is niet werkzaam onder leiding en gezag van een onderneming in de vleessector, een inleenbedrijf in de sector of een uitzendbedrijf in de sector, noch van enige andere werkgever in of buiten de sector*
- *hij/zij werkt voor eigen rekening en risico*
- *hij/zij werkt in de regel voor meer dan één opdrachtgever.*

⁴⁶ CBS, *Sociaaleconomische trends*, 3^e kwartaal 2009, p. 7

In deze cao wordt de zzp-er met de werknemer gelijk gesteld indien en voorzover deze zelfstandige in de regel werkzaam is voor één opdrachtgever (onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf) in de sector.

In de twee andere cao's staan de afspraken over zzp-ers in verband met voormalige werknemers. In 1 cao is sprake van voortzetting van de pensioenvoorziening, nadat een werknemer die vanwege overtolligheid het bedrijf heeft verlaten, als zzp-er werkzaamheden gaat verrichten.

De medewerker die na uitdiensttreding bij de onderneming wegens overcompleteid als “zelfstandige zonder personeel” werkzaamheden gaat verrichten kan voor een periode tot maximaal 10 jaar na zijn vertrekdatum zijn pensioenvoorziening bij de onderneming voortzetten. De voortzetting van de pensioenvoorziening gebeurt op dezelfde voorwaarden als voor medewerkers in actieve dienst. De medewerker dient zich binnen drie maanden na zijn vertrekdatum aan te melden bij het Pensioenfonds.

In de andere cao is sprake van voortzetting van de collectieve zorgverzekering.

Werknemers waarmee het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd kunnen indien en zolang zij geen andere werkgever hebben of voor zichzelf zijn begonnen, in de vorm van een eigen onderneming c.q. als zelfstandige zonder personeel, nog gedurende maximaal 12 maanden deelnemen aan de collectieve zorgverzekering die Arbo Unie voor zijn medewerkers heeft gesloten. De betreffende ex-werknemer ontvangt dan zelf de nota en krijgt een aangepaste korting.

BIJLAGEN

BIJLAGE I CONTRACTLOONMUTATIES 2009

bik	naam	ingangs datum	expiratie datum	niveau basis	jaar basis
Landbouw en visserij					
11	Glastuinbouw	1-7-2007	1-7-2010	1,50	2,00
11	Open Teelten	1-1-2009	1-7-2010	1,00	1,83
14	Dierhouderij	1-7-2007	1-1-2010	1,75	2,58
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-4-2009	1-4-2010	2,00	1,75
Industrie					
107	Bakkersbedrijf	1-8-2009	1-8-2011	0,00	1,45
108	Zoetwarenindustrie	1-7-2009	1-4-2011	1,75	1,93
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-5-2009	1-7-2010	3,00	3,17
162	Timmerindustrie	1-7-2009	1-1-2010	1,25	2,36
181	Grafi-media	1-2-2007	1-2-2010	2,75	2,75
240	Metalektro	1-11-2007	1-2-2010	3,50	3,25
240	Metalektro HP	1-11-2007	1-2-2010	3,50	3,25
241	Corus Staal B.V.	1-4-2009	1-4-2010	0,50	1,62
250	Metaalbewerking (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	3,00	3,62
260	Philips (cao A)	1-1-2008	1-1-2010	3,50	3,50
260	Philips (cao B)	1-1-2008	1-1-2010	3,50	3,50
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	3,00	3,62
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2008	1-7-2010	3,50	3,36
329	Sociale werkvoorziening	1-11-2007	1-1-2010	2,50	2,59
351	Energie	1-7-2009	1-5-2010	-0,09	0,43
Bouwnijverheid					
410	Bouwnijverheid	1-7-2009	1-1-2011	2,75	3,12
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	3,00	3,62
433	Afbouw	1-1-2008	1-1-2010	3,50	3,37
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2009	1-3-2011	1,65	2,58
Handel en horeca					
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal)	1-12-2009	1-4-2011	3,00	3,62
463	Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	1-7-2009	1-10-2010	0,47	1,92
463	Vleessector	1-3-2009	1-3-2011	1,00	1,25
464	Technische groothandel	1-1-2008	1-4-2010	3,00	3,81
466	Informatie-; communicatie- en kantoortech. branche	1-1-2008	1-1-2010	3,00	3,00
471	Vroom en Dreesmann Food	1-2-2009	1-2-2010	2,90	2,91
471	Vroom en Dreesmann Non Food	1-2-2008	1-2-2010	2,90	2,91
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2008	1-4-2010	3,50	3,67
472	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2008	1-4-2010	3,50	3,67
472	Slagersbedrijf	1-4-2009	1-4-2011	1,40	2,82
475	Wonen	1-1-2008	1-1-2011	3,00	3,68
477	Apotheken	1-4-2008	1-4-2010	3,35	3,35
477	Bloemen- en Plantendetailhandel	1-1-2009	1-4-2011	1,59	1,79
477	Drogisterijbranche	1-4-2009	1-4-2010	1,00	2,14
477	Mode- en sportdetailhandel	1-1-2008	1-7-2010	2,00	0,50
551	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-5-2009	1-11-2010	2,53	3,27
552	Recreatie	1-7-2009	1-7-2010	0,75	2,81

bik	naam	ingangs datum	expiratie datum	niveau basis	jaar basis
562	Contract-cateringbedrijf	1-3-2009	1-1-2014	3,50	3,26
	Vervoer en communicatie				
491	Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	1-10-2008	1-1-2010	1,10	1,29
493	Taxivervoer	1-10-2008	1-1-2010	2,20	2,08
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-4-2009	1-4-2010	4,40	4,10
494	Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-4-2009	1-1-2010	4,40	4,10
522	KLM-grondpersoneel	1-4-2009	1-4-2012	1,50	2,25
531	Postkantoren	1-4-2009	1-4-2012	1,00	2,00
	Zakelijke dienstverlening				
641	ABN-AMRO	1-1-2009	1-3-2010	3,50	3,50
641	Fortis-bank	1-1-2009	1-3-2010	4,36	4,89
641	ING	1-7-2008	1-1-2012	3,40	3,40
641	RABO-bank	1-5-2009	1-2-2010	1,50	1,33
643	Achmea	1-6-2009	1-6-2010	1,00	1,60
651	Zorgverzekeraars	1-6-2009	1-6-2010	1,69	1,98
682	Woondiensten	1-1-2009	1-1-2011	2,20	1,58
711	Architectenbureaus (nieuw)	1-4-2009	1-4-2010	1,00	2,00
782	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-1-2009	1-4-2011	0,00	0,00
782	Uitzendkrachten (ABU)	29-3-2009	30-3-2014	0,14	1,69
799	ANWB	1-4-2008	1-4-2010	3,30	3,29
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-8-2008	1-7-2010	3,25	3,25
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-4-2008	1-1-2010	3,46	4,33
813	Hoveniersbedrijf	1-3-2009	1-3-2010	2,00	2,50
822	Callcenter branche	1-5-2008	1-5-2010	1,32	1,44
822	KPN Contact	1-7-2008	1-1-2010	1,50	2,49
	Overige dienstverlening				
841	Rijkspersoneel	1-1-2007	1-1-2011	3,25	3,25
842	Defensie-personeel	1-3-2009	1-3-2010	2,21	3,04
842	Politie-personeel	1-1-2008	1-1-2011	0,57	0,87
843	Sociale Verzekeringsbank	1-4-2008	1-4-2010	3,74	3,81
843	UWV WERKbedrijf	1-5-2007	1-5-2010	3,85	4,29
853	Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie	1-2-2009	1-1-2010	1,18	2,37
853	Ons Middelbaar Onderwijs	1-7-2008	1-8-2010	4,16	3,41
853	Voortgezet Onderwijs	1-7-2008	1-8-2010	4,16	3,41
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-8-2007	1-8-2010	2,82	2,82
854	Nederlandse universiteiten	1-9-2007	1-3-2010	3,76	3,76
861	Universitair Medische Centra	1-1-2008	1-3-2011	3,27	3,30
861	Ziekenhuizen	1-3-2009	1-3-2011	1,28	2,13
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-4-2009	1-3-2011	1,35	2,22
862	Huisartsenzorg	1-1-2009	1-4-2010	4,50	4,50
871	VVT	1-1-2008	1-3-2010	3,64	3,15
872	Gehandicaptenzorg	1-1-2009	1-3-2011	2,77	1,83
879	Jeugdzorg	1-5-2008	1-5-2010	6,15	6,32
889	Kinderopvang (nieuw)	1-5-2009	1-5-2010	4,45	4,83
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-5-2008	1-1-2011	4,37	4,54

BIJLAGE II BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOONMUTATIE

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

Ter toelichting twee voorbeelden:

Stel er zijn twee cao's waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Onder de ene cao vallen 10.000 werknemers en onder de andere vallen 90.000 werknemers. Stel verder dat de contractloonmutatie in de eerste cao 2% bedraagt en in de andere 1%. Dan is de gemiddelde contractloonmutatie:
 $2\% \times 10.000 / (10.000 + 90.000) + 1\% \times 90.000 / (10.000 + 90.000) = 1,1\%$

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

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

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

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

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

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

Prijscompensatie-effect

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

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

Initiële verhoging

In de meeste cao 's worden de loonschalen en/of de feitelijk betaalde lonen verhoogd met een percentage dat in het cao -overleg expliciet wordt afgesproken: de initiële loonsverhoging. In diverse cao 's is sprake van een laagste loonschaal (reguliere schaal of aanloopschaal) die is gekoppeld aan het WML. 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 van een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, voor de ziektekostenverzekering, en voor een studie die niet in opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

Mutatie eenmalige uitkeringen

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

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

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

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar $t+1$ wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar $t+1$ wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar $t+1$ 1% bedraagt: $(101 - 100)/100$. In jaar $t+2$ vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar $t+2$ bedraagt dan -1%: $(100 - 101)/101^{47}$. 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.

⁴⁷ Eenvoudigheidshalve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

Ook hier een voorbeeld ter toelichting:

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

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

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.

	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen		0,0			0,0	
Eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	- 2,0		2,0	- 2,0	
Eenmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	- 1,0		1,0	- 1,0
Totaal		1,5			1,75	

Voorbeeld II (cao van toepassing op 90.000 werknemers, waarvan 45.000 WML verdienen)						
	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Verhoging WML ad. 1% per 1/7 jaar t-1	0,5			0,25	0,25	
Verhoging WML ad. 1% per 1/1 jaar t		0,5			0,5	
Verhoging WML ad 1% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Initiële verhoging ad 2% per 1/1 jaar t-1	1,0			1,0		
Initiële verhoging ad. 2% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen ad 1% jaar t		0,5			0,5	
Eenmalige uitkering ad. 0% jaar t-1	0,0	- 0,0		0,0	- 0,0	
Eenmalige uitkering ad. 1% jaar t		0,5	- 0,5		0,5	- 0,5
Totaal		3,0			2,5	

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

BIJLAGE III FLEXIBELE BELONING

Tabel III.1 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in absolute aantallen (2009)

	eenmalige uitkeringen		jaarlijkse gratificaties		13e maand		winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaalaantal cao's met flexibele beloningsafspraken		totaalaantal cao's in steekproef	
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O
landbouw en visserij											1		1		4	
industrie	2	1	5	4		4		5	1		3	5	9	7	13	8
bouwnijverheid	3		3								3		4		4	
handel en horeca	4	2	6	2	1	1		2	2		7	3	15	5	21	6
vervoer en comm.	1		2	4		2		5		1		5	3	10	4	10
zakelijke dienstverl.	1	1	2	9	1	7	2	1			3	7	6	9	12	9
overige dienstverl.	10	2	19	3	5	1	1	1		1			20	4	20	4
Totaal	21	6	37	22	7	15	3	14	3	2	17	20	58	35	78	37

Tabel III.2 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in procenten⁴⁸ (2009)

	eenmalige uitkeringen		jaarlijkse gratificaties		13e maand		winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaalaantal cao's met flexibele beloningsafspraken	
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O
landbouw en visserij											25		25	
industrie	15	13	38	50		50		63	8		23	63	69	88
bouwnijverheid	75		75								75		100	
handel en horeca	19	33	29	33	5	17		33	10		33	50	71	83
vervoer en comm.	25		50	40		20		50		10		50	75	100
zakelijke dienstverl.	8	11	17	100	8	78	17	11			25	78	50	100
overige dienstverl.	50	50	95	75	25	25	5	25		25			100	100
Totaal	27	16	47	59	9	41	4	38	4	5	22	54	74	95

⁴⁸ Leesvoorbeeld: in 2 van de in totaal 13 bedrijfstak-cao's in de sector industrie (=15%) zijn afspraken over een eenmalige uitkering vastgelegd.

BIJLAGE IV (RE-)INTEGRATIE

Tabel IV.1 Aantal cao's met minstens één afspraak over re-integratiebeleid (incl. afspraken i.h.k.v. de Wet verbetering Poortwachter en de Wet SUWI) naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over re-integratie (incl. Wet Verbetering Poortwachter en Wet SUWI)	% cao's
Landbouw en visserij	4	3	75
Industrie	21	20	95
Bouwnijverheid	4	4	100
Handel en horeca	27	26	96
Vervoer en communicatie	14	13	93
Zakelijke dienstverlening	21	17	81
Overige dienstverlening	24	24	100
Totaal	115	107	93

Tabel IV.2 Aantal cao's met minstens één afspraak over de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Wet verbetering poortwachter	% cao's	Wet SUWI	% cao's
Landbouw en visserij	4	1	25	0	0
Industrie	21	11	52	6	29
Bouwnijverheid	4	1	25	1	25
Handel en horeca	27	22	81	12	44
Vervoer en communicatie	14	8	57	3	21
Zakelijke dienstverlening	21	16	76	5	24
Overige dienstverlening	24	8	33	2	8
Totaal	115	67	58	29	25

Tabel IV.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	% cao's
Landbouw en visserij	4	3	75
Industrie	21	13	62
Bouwnijverheid	4	2	50
Handel en horeca	27	11	41
Vervoer en communicatie	14	5	36
Zakelijke dienstverlening	21	3	14
Overige dienstverlening	24	10	42
Totaal	115	47	41

Tabel IV.4 Aantal cao's met minstens één afspraak over integratiebeleid naar sector

Economische sector	Aantal cao's in de steekproef	Aantal cao 's met minstens één bepaling over integratiebeleid	% cao's
Landbouw en visserij	4	3	75
Industrie	21	9	43
Bouwnijverheid	4	3	75
Handel en horeca	27	9	33
Vervoer en communicatie	14	5	36
Zakelijke dienstverlening	21	3	14
Overige dienstverlening	24	9	38
Totaal	115	41	36

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

Soort scholing	aantal cao's ¹	betaald verlof	betaald verlof (% wns ²)	onbetaald verlof	betaling verlof n.b.
Scholing (totaal) ³	113				
-algemene scholing	20	7	3%	10	3
-functiegerichte scholing ⁴	107	79	73%	8	20
-BBL	53	27	28%		26
-examen	74	73	56%	1	

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

2 percentage van het totale aantal werknemers onder de 115 onderzochte cao's, waarvoor betaald verlof is geregeld.

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

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

BIJLAGE VI CAO-AFSPRAKEN OVER WERKGELEGENHEID IN 2009

Tabel VI.1 Cao's met afspraken over werkgelegenheidsbepalingen naar soort afspraak

werkgelegenheidsbepalingen	aantal cao's	werknemerspercentage ^a
werkervaringsplaatsen	28	16%
werkgelegenheidsprojecten	20	17%
I/D-banen	11	17%
banenpools/bemiddeling	17	11%
totaal^b	54	46%

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

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

Tabel VI.2 Cao's met werkgelegenheidsbepalingen naar doelgroep

doelgroepen	aantal cao's	werknemerspercentage ^a
algemeen ^b	12	9%
langdurig werklozen	18	22%
vrouwen	6	5%
gehandicapten	10	8%
minderheden	11	7%
jongeren	16	8%
leerlingen	11	7%
totaal^d	45	42%

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

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

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

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

Tabel VI.3 Cao's naar soort en aantal arbeidsplaatsen

cao	WEP ¹	WGP ²	WEP + WGP	Totaal aantal wns	Verhou- ding ³
Achmea B.V.	22	0	22	9.980	454
Albert Heijn (distributie-organisatie)	10	0	10	3.210	321
Energie	140	0	140	24.750	177
Getronics PinkRocade (GPR)	200	0	200	4.500	23
Metalektro	0	350	350	134.302	384
Nederlandse Spoorwegen	0	100	100	15.300	153
Recreatie	150	0	150	25.897	173
TNT N.V.	190	0	190	34.000	179
Voortgezet onderwijs	500	0	500	90.00	180
totaal	1212	450	1662	341.939	206

¹ Werkervaringsplaatsen

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

³ Verhouding aantal arbeidsplaatsen / aantal werknemers onder cao

Tabel VI.4 Aantal en soort arbeidsplaatsen per doelgroep

doelgroep	WEP ¹	WGP ²	Totaal	Aantal cao's
langdurig werklozen	0	0	0	0
vrouwen	0	0	0	0
gehandicapten	0	0	0	0
minderheden	202	0	202	2
jongeren	260	0	260	4
leerlingen	200	350	550	2
totaal	662	350	1012	7³

¹ Werkervaringsplaatsen

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

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

Tabel VI.5 Cao's naar soort en aantal arbeidsplaatsen voor de doelgroep etnische minderheden

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

¹ Werkervaringsplaatsen

² Werkgelegenheidsplaatsen

BIJLAGE VII FLEXIBELE ARBEIDSRELATIES

Tabel VII.1 Aanpassingen van de ¾ flexbepalingen in cao's van 2009

Flexbepaling		Aantal cao's met aanpassing van wettelijke bepaling	% werknemers
tijdelijke arbeid (art. 7:668a BW)	3 tijdelijke overeenkomsten	25	27
	3 jaar tijdelijke overeenkomsten	34	44
	3 maanden tussen tijdelijke arbeidovereenkomsten	10	18
	ketenbepaling buiten werking	18	30
	verlengen lange tijdelijke overeenkomsten	3	6
	opvolgend werkgeverschap	38	38
alle bepalingen		81¹	81

¹ 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 VII.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
Totaal	61¹	70

¹ 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 VII.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	16
aard werk/bedrijfsproces	7
bepaalde soorten werknemers	12
totaal	36¹

¹ 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 VII.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-algemene aanpassingen ²⁾	
	Aantal	% wns	Aantal	% wns	Aantal	% wns
1	23	11	27	50	41	44
2	9	7	6	8	15	11
3 (of meer)	1	6	3	5	5	15
668a buiten werking	1	1	17	29	18	30
totaal	33	24	36	63	61	70

- 1) 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.
- 2) 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.

Tabel VII.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-algemene aanpassingen ¹⁾	
	Aantal	% wns	Aantal	% wns	Aantal	% wns
3 jaar aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten	20	18	18	30	34	44
3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten	14	15	11	13	25	27
3 maanden max. tussenpose	9	11	2	9	10	18
ketenbepaling buiten werking	1	1	17	29	18	30
totaal	33	24	36	63	61	70

- 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 VII.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 cao's	% werknemers	Aantal cao's	% werknemers
Landbouw en visserij	4	4	100	0	0
Industrie	21	6	10	8	46
Bouwnijverheid	4	0	0	2	88
Handel en horeca	27	9	41	4	42
Vervoer en communicatie	14	2	8	4	57
Zakelijke dienstverlening	21	8	66	4	59
Overige dienstverlening	24	4	5	14	82
Totaal	115	33	24	36	63

BIJLAGE VIII 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 2009 115 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 110 van de 115 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 VIII.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	21	660.500	1964	37,6
bouwnijverheid	4	343.500	1934	37,1
handel en horeca	27	1.095.500	1954	37,4
vervoer en communicatie	12	298.000	2003	38,6
zakelijke dienstverlening	21	643.000	1964	37,6
overige dienstverlening	21	1.654.000	1926	36,9
totaal	110	4.810.500	1957	37,5

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de 110 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 VIII. 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	91	3.165.000	1964	37,7
overheid	11	664.500	1948	37,3
zorg	8	981.000	1892	36,3
totaal	110	4.810.500	1957	37,5

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 88% van de werknemers ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur tussen 36 en 39 uur. In 41 van de onderzochte cao's (van toepassing op 44% van de werknemers) ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur tussen 36 en 37 uur en in 18 van de onderzochte cao's (van toepassing op 12% van de werknemers) ligt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur boven de 39 uur.

Tabel VIII.3 Het aantal cao's en percentage werknemers uitgesplitst naar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

gem. wekelijkse arbeidsduur	aantal cao's	perc. werknemers
< 36 uur	1	-%
36-37 uur	41	44%
37-38 uur	7	7%
38-39 uur	43	37%
39-40 uur	3	3%
40 uur	15	9%
totaal	110	100%

Vergelijking 2006-2009⁴⁹

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

Tabel VIII.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

In 2006 en 2007 is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelijk gebleven. De verschillen tussen 2006 en 2007 hadden betrekking op de samenstelling van de steekproef. 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 en 2009 is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wederom 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

⁴⁹ Voor een vergelijking van de arbeidsduur over de jaren wordt verwezen naar de toelichting op de cijfers in de verschillende Najaarsrapportages.

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 verschillen in de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur per (economische) sector tussen 2009 en 2008 zijn het gevolg van een aanpassing van de SBI-indeling waardoor een herschikking van cao's in de economische sectoren heeft plaatsgevonden.

Een cao uit de sector landbouw en visserij is overgeheveld naar de sector zakelijke dienstverlening. Ook heeft er een uitruil van cao's tussen de sector vervoer en communicatie en de sector zakelijke dienstverlening plaatsgevonden.