



Ministerie van  
Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## CAO-AFSPRAKEN 2013

APRIL 2014



<b>SAMENVATTING</b>	I
<b>INLEIDING</b>	1
<b>1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2013</b>	3
1.1 De stand van zaken in 2013	3
1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2013	4
1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	4
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2013	4
1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector	5
1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren	5
1.3 Cumulatieve contractloonmutatie 2004-2013	6
1.4 Relatie structurele – eenmalige component 2009-2013	8
<b>2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW</b>	11
2.1 Methodische toelichting	11
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2013	12
2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	12
2.2.2 De ontwikkeling sinds 2009	12
2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	14
2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	14
2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	15
2.4 Jeugdlonen	16
2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2009	16
2.4.2 Niveaucijfers op basis van vakvolwassen leeftijd	18
<b>3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN</b>	21
3.1 Karakteristieken van de loonparagraaf	21
3.1.1 Reguliere loonschalen als uitgangspunt	21
3.2 Resultaten	22
3.2.1 De laagste loonschaal in cao's	22
3.2.2 De hoogste loonschaal in cao's	24
<b>4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT</b>	27
4.1 Algemene afspraken	27
4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	28
4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	30
4.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en evaluatie van afspraken over doelgroepen	30
4.5 Ontwikkelingen in 2013	31
<b>5 NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S</b>	33
5.1 Het begrip normale arbeidsduur	33
5.1.1 Arbeidsduur in cao's	33
5.1.2 Onderzoek naar arbeidsduur	34
5.2 Resultaten	34
5.2.1 Normale arbeidsduur in cao's	34
5.2.2 Normale arbeidsduur per economische sector	35
5.3 De ontwikkeling sinds 2009	36

<b>6</b>	<b>BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDS- ONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID</b>	<b>37</b>
6.1	Loondoorbetaling gedurende het 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> ziektejaar	37
6.2	Bovenwettelijke aanvullingen na het 2 <sup>e</sup> ziektejaar	39
6.2.1	Afspraken in cao's	40
6.2.2	WGA premieverdeling	42
6.3	WIA-verzekeringen	42
6.4	De ontwikkeling sinds 2006	44
6.4.1	Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren	44
6.4.2	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren	44
6.4.3	WGA premieverdeling	45
6.5	Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid	45
6.6	Ontwikkelingen in 2013	46
<b>7</b>	<b>FLEXIBELE BELONINGSVORMEN</b>	<b>47</b>
7.1	Algemene onderzoeksresultaten	47
7.2	Flexibele beloningsvormen	48
7.2.1	Eenmalige en structurele uitkeringen	48
7.2.2	Resultaatafhankelijke uitkeringen	50
7.3	Ontwikkelingen in 2013	51
7.4	Jaarlijkse salarisaanpassing	52
7.4.1	Systematiek van automatische periodieken	52
7.4.2	Systematiek van beoordeling van individuele werknemers	52
7.4.3	Resultaten	53
7.5	Ontwikkelingen 2009-2013	54
<b>8</b>	<b>ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD</b>	<b>57</b>
8.1	Inleiding	57
8.2	De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld	58
8.3	De ketenbepaling in cao's nader beschouwd	59
8.3.1	De totale periode van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	59
8.3.2	Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	59
8.3.3	Tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	60
8.4	Cao's waarin de ketenbepaling buiten werking is gesteld	60
8.5	Groepen werknemers waarvoor de ketenbepaling is aangepast	61
8.6	Verlenging van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	61
8.7	Opvolgend werkgeverschap	61
8.8	Ontwikkelingen in 2013	62
<b>BIJLAGEN:</b>		
Ia	Contractloonmutaties 2013	65
Ib	Tabellen bij contractloonmutatie 2013	67
II	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie	69
IIIa	De onderkant van het loonegebouw: beschrijving van de onderzoekszet	75
IIIb	Ontwikkeling laagste loon 1999-2013	77
IVa	Kenmerken loonegebouw per cao	79
IVb	Kenmerken laagste loonschaal per cao	81
IVc	Kenmerken hoogste loonschaal per cao	83
V	Afstand tot de arbeidsmarkt	85

VI	Normale Arbeidsduur	89
VII	Flexibele beloning	93
VIII	Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	95
IX	Cao's in Nederland	97
Xa	Karakter van de cao	103
Xb	Karakter van de cao per cao	107



## SAMENVATTING

De rapportage Cao-afspraken 2013 geeft voor 2013 een beeld van de stand van zaken in cao's met betrekking tot de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, doorgroei in loonschalen, afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, flexibele beloning en flexibele arbeidsrelaties.

Voor deze rapportage zijn in principe 100 cao's onderzocht, van toepassing op ca. 5,1 miljoen werknemers (86% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2014. Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, is de peildatum voor dit onderwerp 1 maart 2014.

### ***Contractloonontwikkeling in 2013***

De totale contractloonmutatie bedraagt in 2013 gemiddeld 1,5% op niveaubasis. In vergelijking met 2012 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2013 0,1%-punt lager.

De contractloonontwikkeling in 2013 loopt tussen de sectoren markt, zorg en overheid uiteen van gemiddeld 0,6% in de sector overheid tot gemiddeld 1,6% in de marktsector. Hierbij zij opgemerkt, dat voor de overheidssectoren nog voor relatief weinig werknemers een akkoord over heel 2013 is afgesloten, zodat voor deze sector sprake is van een voorlopig cijfer. Naar economische sector bezien is de mutatie het hoogst in de sector vervoer en communicatie (2,7% op niveaubasis) en het laagst in de sector handel en horeca (1,1% op niveaubasis).

In de periode 2004-2013 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 18,0% gestegen, ofwel gemiddeld 1,7% per jaar. In de sectoren industrie, bouwnijverheid, vervoer en communicatie en overige dienstverlening ligt het stijgingspercentage boven dit gemiddelde.

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

In 2013 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 1,4% boven het Wettelijk Minimumloon (WML) (op basis van 39 steekproefakkoorden waarvoor in 2013 het niveau van de laagste loonschaal bekend is. Vanwege dit relatief geringe aantal cao's gaat het hier om voorlopige cijfers). Ten opzichte van 2012 betekent dit een daling met 1,6%-punt. Naar economische sector bezien is het niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector vervoer en communicatie (5,5% boven het WML) en het laagst in de sector bouwnijverheid (gelijk aan het WML).

In 21 van de 39 onderzochte cao's komt een aanloopschaal voor (een loonschaal bedoeld voor nieuwe werknemers in een sector, waarvan het aanvangssalaris lager is dan in de loonschaal die bij een functie hoort). In zes cao's is sprake van een zogenoemde doelgroepschaal (een loonschaal voor werknemers met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt).

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

### ***Doorgroei in loonschalen***

Er is niet alleen gekeken naar het niveau van de laagste loonschaal ten opzichte van het WML, maar ook naar de doorgroeimogelijkheden in de laagste loonschaal.

Om dat in perspectief te kunnen plaatsen is dit ook gedaan voor de hoogste loonschaal.

In de laagste loonschaal ligt het maximumbedrag van die schaal gemiddeld 25,7% boven het laagste bedrag in die schaal. Tussen cao's is er wat dat betreft overigens wel sprake van verschillen: in het ene uiterste is er vrijwel geen verschil tussen begin- en eindloon; in het andere uiterste is het eindloon ca. 2,5 keer zo hoog als het beginloon. De periodiekhogte bedraagt gemiddeld 4,1% van het beginloon.

In de hoogste loonschaal is het eindloon gemiddeld bijna 39,8% hoger dan het beginloon. Ook hier zijn er verschillen tussen cao's: in het ene uiterste is er (wederom) bijna geen verschil tussen begin- en eindloon; in het andere uiterste bedraagt het eindloon ruim het dubbele van het beginloon. De periodiekhogte bedraagt in deze loonschaal gemiddeld 3,4% van het beginloon.

### ***Afstand tot de arbeidsmarkt***

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

Afspraken over bevordering van de instroom komen in 45 cao's voor. In het algemeen gaat het hierbij om een niet gekwantificeerde inspanningsverplichting. In 20 cao's is aan de inspanningsverplichting een doelstelling gekoppeld om een concreet aantal arbeidsplaatsen voor kwetsbare groepen te creëren. Het gaat hierbij vooral om arbeidsgehandicapten en wajongers.

In 11 cao's zijn afspraken gevonden over specifieke scholingsinspanningen ter bevordering van de doorstroommogelijkheden voor kwetsbare groepen. Afspraken over voorkoming van uitstroom zijn in de onderzochte cao's niet gevonden.

### ***Normale arbeidsduur***

De normale arbeidsduur loopt in cao's uiteen van 36 tot 40 uur per week. Gemiddeld bedraagt deze 37,1 uur per week. Voor bijna de helft van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de normale arbeidsduur tussen 36 en 37 uur. Naar economische sector is de gemiddelde normale arbeidsduur het laagst in de sector overige dienstverlening (36,4 uur per week) en het hoogst in de sector vervoer en communicatie (39,0 uur per week).

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

Voor de helft van de werknemers onder de onderzochte cao's is de loondoorbetaling bij ziekte in totaal over de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. Voor 28% 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 23% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 20 van de 25 cao's waarin de loondoorbetaling bij ziekte zonder meer hoger is dan 170%, is in het eerste ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de eerste zes maanden nog wel 100% doorbetaald; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Bij voortdurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren kan in cao's ook sprake zijn van een aanvulling op het loon/de uitkering in het kader van de WIA. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de mate van arbeidsongeschiktheid. In 50 cao's is een aanvulling afgesproken als het



arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. In 47 cao's zijn afspraken gemaakt over aanvulling van het loon/de uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% - 80%. In vrijwel alle gevallen bedraagt de aanvulling 75-100% van het "oude" loon. Tot slot zijn er 31 cao's waarin werknemers, voor wie het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en die duurzaam arbeidsongeschikt zijn, een aanvulling op de IVA-uitkering krijgen. Uitkering plus aanvulling lopen uiteen van 80% - 100% van het "oude" loon.

Cao's kunnen ook afspraken bevatten over een aanvulling van een uitkering bij werkloosheid. Dat is in 36 cao's het geval. De hoogte van de aanvulling neemt vaak in de loop der tijd af. In 15 cao's is de duur van de aanvulling gekoppeld aan de duur van de WW-uitkering. In 12 cao's kan de aanvulling vanaf een bepaalde leeftijd doorlopen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

### ***Flexibele beloning***

In deze rapportage zijn twee hoofdvormen van flexibele beloning onderscheiden: eenmalige en structurele uitkeringen en resultaatafhankelijke uitkeringen. Aan eenmalige en structurele uitkeringen zijn geen nadere voorwaarden verbonden. Resultaatafhankelijke uitkeringen worden verstrekt als aan bepaalde voorwaarden is voldaan.

In 72 cao's (van toepassing op 65% van de werknemers) komen afspraken over flexibele beloning voor. De afspraken betreffen vooral eenmalige en structurele uitkeringen: deze komen in 58 van de 72 cao's voor. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen in 31 van de 72 cao's voor.

In ondernemings-cao's komen afspraken over flexibele beloning vaker voor dan in bedrijfstak-cao's: 89% van de ondernemings-cao's kent één of meer afspraken over flexibele beloning tegen 66% van de bedrijfstak-cao's.

Er is ook onderzocht hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers plaatsvindt: op basis van automatische periodieken of op basis van een systeem van beoordeling. In 42 akkoorden (van toepassing op 48% van de werknemers) vindt de jaarlijkse salarisaanpassing plaats op basis van automatische periodieken, hoewel hier ook flexibiliteit wordt geboden. In 26 akkoorden (van toepassing op 9% van de werknemers) vindt salarisaanpassing plaats op basis van een beoordeling van het functioneren van de werknemer. In 23 akkoorden (van toepassing op 31% van de werknemers) kan de werkgever kiezen om de salarisaanpassing te baseren op automatische periodieken of op basis van beoordeling.

### ***Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd***

Vanaf de dag dat tussen werkgever en werknemer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt voor meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden (de zogenoemde ketenbepaling). Bij cao kan hiervan worden afgeweken.

Afwijking van de ketenbepaling blijkt in 55 cao's voor te komen. In 25 cao's gelden de afwijkingen voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die onder die cao's vallen; in 38 cao's gelden de afwijkingen voor bepaalde groepen werknemers (bijvoorbeeld leerlingen en 65<sup>+</sup>-ers). In 14 cao's is de

ketenbepaling voor specifieke groepen werknemers buiten werking gesteld. Afspraken over aanpassing van de periode waarbinnen de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht wordt te zijn aangegaan als 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 opgevolgd worden door een tijdelijke arbeidsovereenkomst van hooguit 3 maanden, zonder dat sprake is van een 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 37 cao's het geval. In de meeste gevallen is bepaald, dat meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus bij dezelfde werkgever als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meetellen.

## INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2013 komen acht onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, doorgroei in loonschalen, afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, flexibele beloning en flexibele arbeidsrelaties. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken in 2013 gepresenteerd.

Voor deze rapportage zijn in principe 100 cao's onderzocht, van toepassing op ca. 5,1 miljoen werknemers. De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2014. Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, is de peildatum voor dit onderwerp 1 maart 2014.

### **Methodische toelichting**

SZW stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. In de periode 2011-2013 omvat de steekproef in principe 100 cao's<sup>1</sup>. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 10.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 3.000 of meer werknemers. Onder deze groep valt 86% van de werknemers die onder een cao vallen. De werknemersaantallen die onder een cao vallen, worden jaarlijks aangepast (op basis van opgave van de cao-partijen bij de aanmelding van een cao/avv-verzoek).

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

De steekproef naar economische sectoren is opgenomen in tabel 1.

**Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector in 2013**

economische sector	totaal aantal cao's	totaal werknemers <sup>1</sup>	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's <sup>1</sup>	% wns
landbouw	10	118.500	3	107.500	91
industrie	283	817.000	16	604.000	74
bouwnijverheid	17	335.000	3	301.500	90
handel & horeca	78	1.214.000	26	1.071.000	88
vervoer & comm.	92	400.000	11	246.000	62
zakelijke dienstverl.	102	918.000	18	733.000	80
overige dienstverl.	92	2.150.500	23	2.074.000	96
<b>Totaal</b>	<b>674</b>	<b>5.953.000</b>	<b>100</b>	<b>5.137.000</b>	<b>86</b>

1 Door afrondingsverschillen (er is afgerond op 100-tallen) kunnen de totaalcijfers afwijken van de som van aantallen werknemers per sector

1 Door samenvoeging of splitsing van cao's kan het aantal van 100 cao's in de steekproef overigens veranderen.

De tabel laat zien dat 86% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren.

Voor de meeste onderwerpen (afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, flexibele beloning en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) vormen de 100 cao's het uitgangspunt. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2013. Van de cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2013 wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

Voor de andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's gewerkt. Voor de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden (cao's en principeakkoorden) kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2013. De veronderstelling van ongewijzigde voortzetting kan hier niet worden gehanteerd, omdat in een nieuw akkoord tussen de expiratedatum van de vorige cao en 31 december 2013 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2013. Voor de berekening van de contractloonontwikkeling wordt, in tegenstelling tot de andere onderwerpen, overigens ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden.

Voor het hoofdstuk over de onderkant van het loongebouw en de doorgroei in loonschalen is alleen gebruik gemaakt van de cao's met een looptijd over heel 2013. Achtergrond hiervan is dezelfde als bij de berekening van de contractloonontwikkeling: in een nieuwe cao kunnen tussen de expiratedatum van de vorige cao en 31 december 2013 nog loonafspraken worden gemaakt die van invloed zijn op het niveau van de loonschalen in die cao.

## 1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2013

In dit hoofdstuk wordt op basis van 63 akkoorden (peildatum 1 maart 2014) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2013.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2013 en de akkoorden die ná 1 januari 2013 zijn afgesloten. Tevens wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie, de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheid- en zorgsector én de gemiddelde contractloonmutatie uitgesplitst naar economische sectoren in beeld gebracht. Daarna wordt met een beeld gegeven van de ontwikkeling van de contractlonen in de periode 2004-2013, gebaseerd op een vast panel cao's in de onderzochte jaren. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een analyse van de relatie tussen de structurele contractloonontwikkeling en eenmalige uitkeringen in de periode 2009-2013.

### 1.1 De stand van zaken in 2013

Van 63<sup>2</sup> van de 100 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2013 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op bijna 3,4 miljoen werknemers. Dat is 64% van de werknemers in de steekproef. In tabel 1.1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. Het gaat hierbij nog om voorlopige gegevens.

Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie in 2013 1,5% op niveaubasis en 1,6% op jaarbasis bedraagt. In 2012 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis 1,6%. Ten opzichte van 2012 jaar ligt de contractloonmutatie in 2013 op niveaubasis 0,1%-punt lager.

**Tabel 1.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2013 in procenten**

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect <sup>2</sup>		0,0
- Initiële verhoging		1,3
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		-0,1
- Eenmalige uitkeringen 2013	0,2	
- Eenmalige uitkeringen 2012	0,1	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,1
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>1,5<sup>1</sup></b>
- Overloop uit 2012	0,5	
- Overloop naar 2014	0,4	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,1
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>1,6<sup>1</sup></b>

1 Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.

2 Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,39% per 1 januari 2013 (referteperiode april 2012/oktober 2012), en 0,77% per 1 juli 2013 (referteperiode oktober 2012/april 2013). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

<sup>2</sup> Bijlage Ia bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2013. Bijlage II geeft een beschrijving van de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

## 1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2013

### 1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde contractloonmutatie in cao's afgesloten vóór 1 januari 2013 en cao's die ná 1 januari zijn afgesloten.

**Tabel 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2013 naar datum van het principeakkoord**

contractlonen	aantal cao's	werknemers	niveaubasis	jaarbasis
		%	%	%
principeakkoord vóór 1/1/2013	28	49	1,6	1,7
principeakkoord ná 1/1/2013	35	51	1,3	1,4
<b>totaal/gemiddelde</b>	<b>63</b>	<b>100</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>

In de 28 akkoorden die in 2012 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2013), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2013 op niveaubasis 1,6% en op jaarbasis 1,7%. De gemiddelde contractloonmutatie in de 35 cao's die in 2013 tot stand zijn gekomen, ligt zowel op niveau- als op jaarbasis 0,3%-punt lager.

### 1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2013

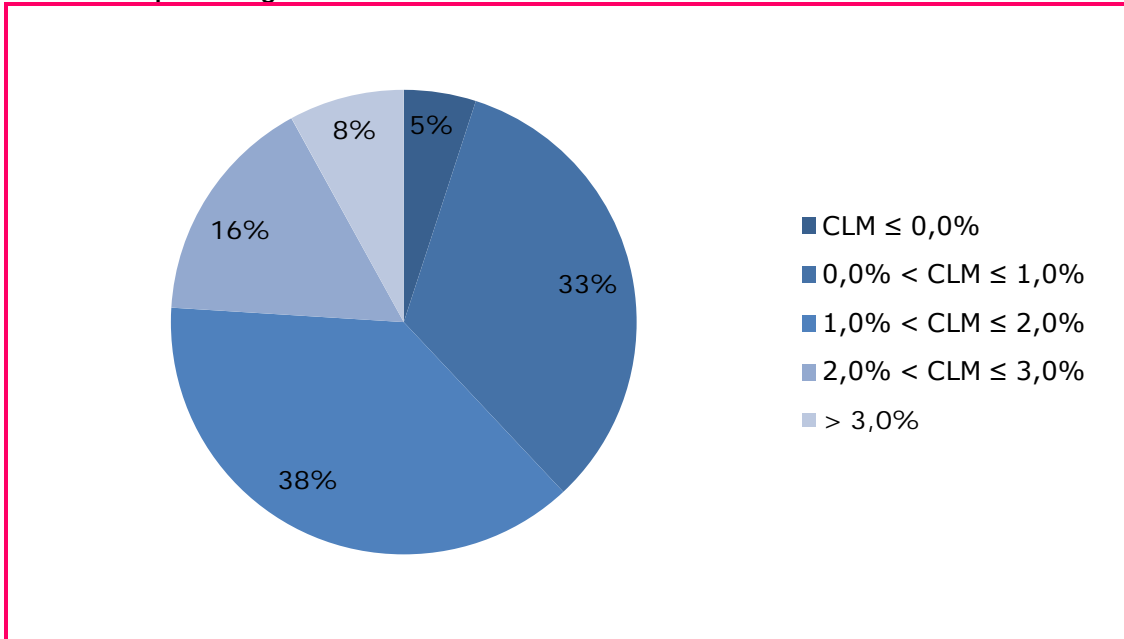
In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2013 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,60% in de cao voor de jeugdzorg<sup>3</sup> tot 5,00% in de cao voor het Taxivervoer.

In onderstaande grafiek zijn de 63 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Ib.1 in bijlage Ib).

Voor 38% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2013 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 5% van de werknemers is dit kleiner of gelijk aan 0,0%. Voor 8% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven de 3,0%.

3 De cao voor de jeugdzorg kende in 2013 geen structurele loonmutatie (zie bijlage II voor een uitleg van dit begrip); de eenmalige uitkering van 1,6% in 2012 is in deze cao in 2013 vervallen, en heeft daarom in 2013 een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie. Hetzelfde geldt voor de cao voor het Hoger Beroepsonderwijs, waarin in 2013 evenmin sprake is van een structurele loonmutatie, en de eenmalige uitkering in 2012 van 0,64% een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie in 2013 heeft. Zie bijlage Ia voor een overzicht per cao van de contractloonmutatie in 2013.

**Grafiek 1.1** Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2013, naar percentage werknemers



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

In onderstaande tabel wordt de gemiddelde contractloonmutatie voor de markt, de zorg en de overheid in beeld gebracht. Weergegeven zijn de cijfers op niveaubasis en op jaarbasis. Naast het aantal cao's wordt ook het aantal werknemers weergegeven, uitgedrukt als percentage van het totale aantal werknemers in de betreffende sector. Voor de overheidsector geldt dat voor driekwart van de werknemers voor 2013 nog een cao moet worden afgesloten, zodat het hier om zeer voorlopige cijfers gaat.

Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2013 op niveaubasis 1,5%. In de marktsector ligt de contractloonmutatie 0,1%-punt hoger en in de zorgsector 0,1%-punt lager. In de overheidsector bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 0,6%, en ligt daarmee 0,9%-punt onder het gemiddelde.

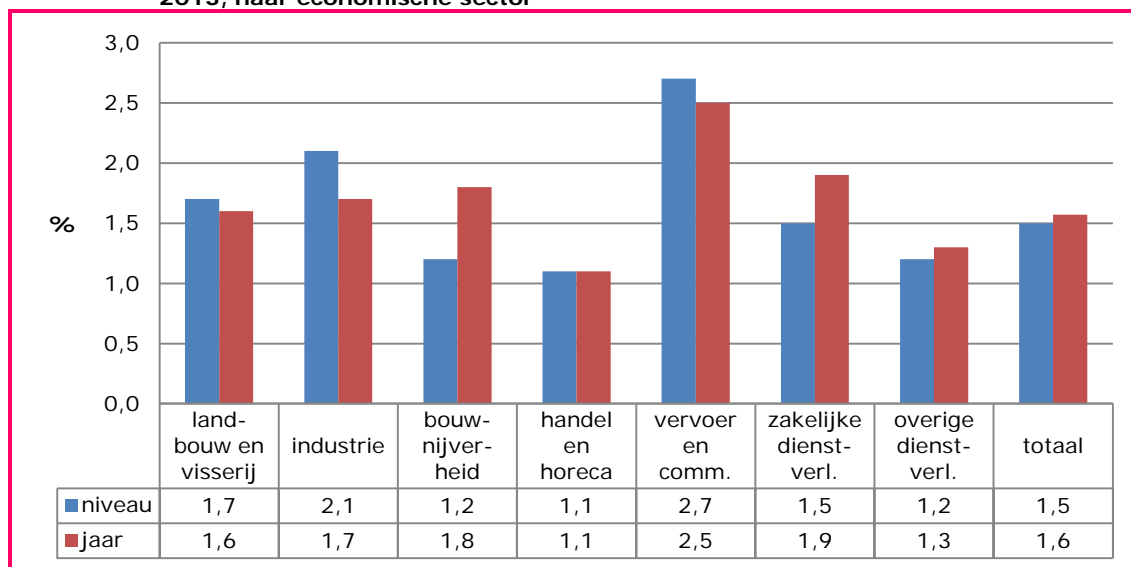
**Tabel 1.3** De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2013, verdeeld naar sector

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	1,6	1,7	50	67
overheid	0,6	0,5	6	25
zorg	1,4	1,5	7	93
<b>totaal</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>63</b>	<b>64</b>

### 1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren

Het percentage werknemers waarvoor naar economische sector de contractloonmutatie bekend is, varieert van 47% in de sector bouwnijverheid tot 100% in de sector landbouw (zie ook tabel Ib.2 in bijlage Ib).

**Grafiek 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2013, naar economische sector**



Grafiek 1.2 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 1,1% in de handel en horeca tot 2,7% in de sector vervoer en communicatie. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de handel en horeca (0,4%-punt) en in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening (0,3%-punt) onder het totaalgemiddelde van 1,5%. In de sector zakelijke dienstverlening is sprake van een gemiddelde contractloonmutatie, in de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven het totaalgemiddelde: landbouw (0,2%-punt), industrie (0,6%), en vervoer en communicatie (1,2%).

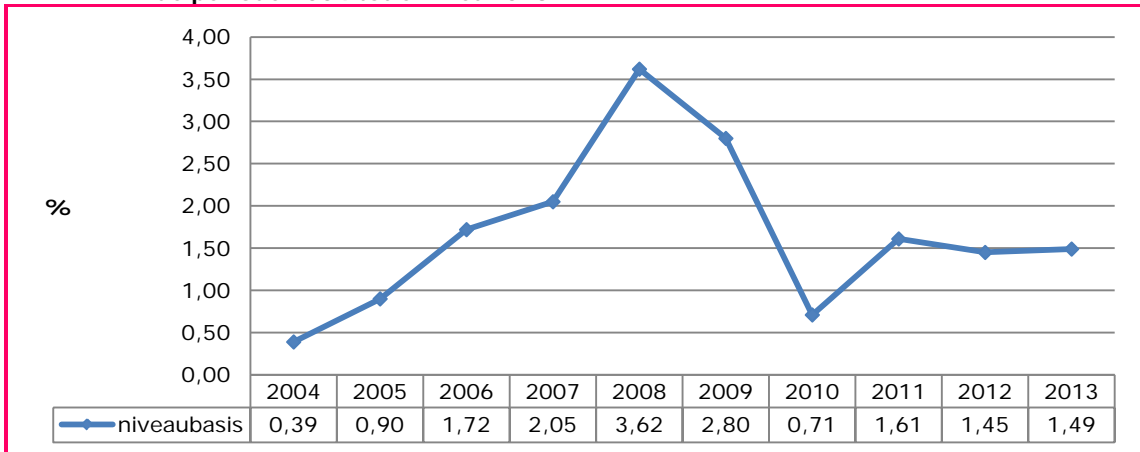
### 1.3 Cumulatieve contractloonmutatie 2004-2013

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2004-2013 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in een groep van 54 cao's die in elk van de 10 onderzochte jaren deel uitmaakten van de steekproef en waarvoor de loongegevens bekend zijn.

Op basis van de contractloonmutatie in deze 54 onderzochte cao's is voor de jaren 2004 tot en met 2013 een gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis berekend. Zie grafiek 1.3 (zie ook tabel Ib.3 in bijlage Ib).



**Grafiek 1.3 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in de periode 2004 tot en met 2013**

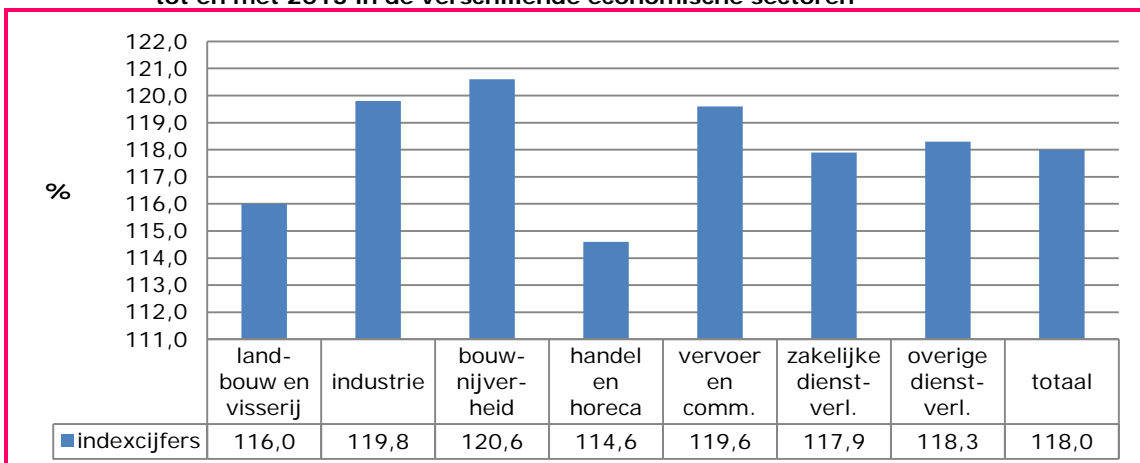


In totaal zijn de contractlonen in de periode 2004-2013 met 18,0% gestegen (gemiddeld 1,7% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat in de periode 2005-2008 de gemiddelde contractloonmutatie jaarlijks hoger is dan in het voorafgaande jaar. Vanaf 2011 is de contractloonstijging vrij stabiel.

De gemiddelde contractloonmutatie kan ook voor de verschillende economische sectoren afzonderlijk in beeld worden gebracht waarna de cumulatieve contractloonmutatie per sector berekend kan worden (zie ook tabel Ib.4 in bijlage Ib). Dat is in grafiek 1.4 gebeurd.

Uit de grafiek blijkt dat in de industrie, de bouwnijverheid, vervoer en communicatie en overige dienstverlening de stijging van de contractlonen boven het gemiddelde van 18,0% ligt. In de landbouw, horeca en handel en zakelijke dienstverlening ligt de ontwikkeling van de contractlonen beneden het gemiddelde.

**Grafiek 1.4 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2004 tot en met 2013 in de verschillende economische sectoren**



#### 1.4 Relatie structurele - eenmalige component 2009-2013

In reactie op de huidige economische crisis kunnen ondernemingen onder andere proberen op hun kosten te besparen. Een belangrijke kostenpost vormen de lonen. In cao-onderhandelingen kan worden afgesproken om de contractloonmutatie te beperken. Dit kan bijvoorbeeld door afspraken te maken over eenmalige uitkeringen die niet structureel doorwerken in de loontabellen.

De vraag is of cao's waarin werknemers een eenmalige uitkering ontvangen, een lagere structurele beloning kennen dan de cao's waarin werknemers geen eenmalige beloning krijgen. Dit is onderzocht voor een panel cao's waarvoor over de jaren 2009-2013 gegevens beschikbaar zijn. Deze groep bestaat uit 60 cao's van toepassing op 65% van de werknemers.

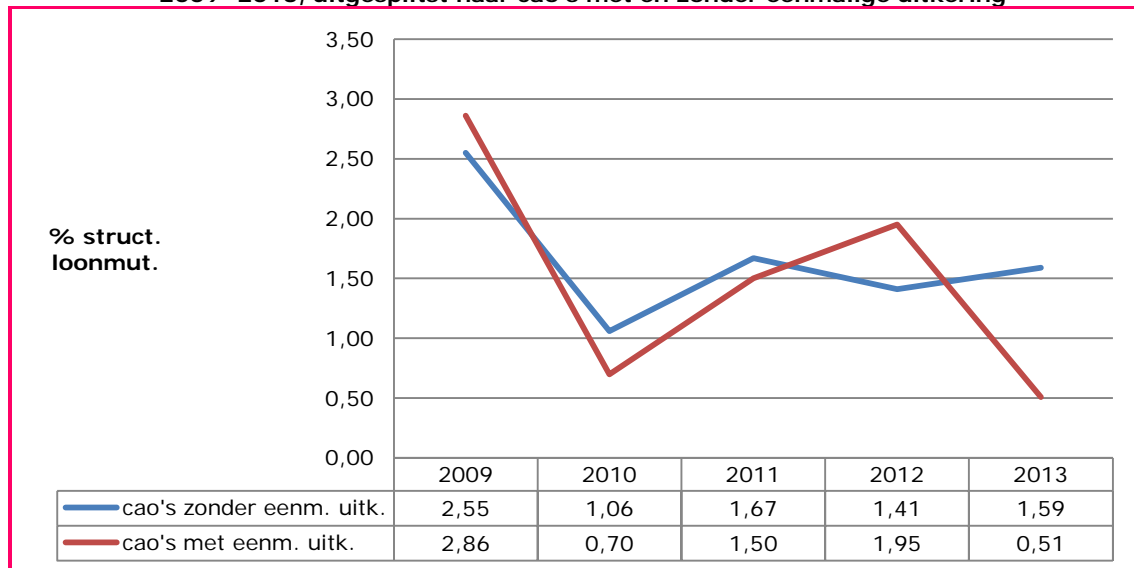
**Tabel 1.4 Aantal cao's met en zonder een eenmalige uitkering in de periode 2009-2013**

	2009	2010	2011	2012	2013
cao's zonder eenmalige uitkering	42	48	47	50	45
cao's met eenmalige uitkering	18	12	13	10	15

In 2009 is het aantal cao's met afspraken over een eenmalige uitkering het grootst. In de jaren daarna is dit aantal geringer, variërend van 10 in 2012 tot 15 in 2013.

Grafiek 1.5 geeft een beeld van de structurele loonmutatie in de groep cao's met en de groep cao's zonder afspraken over eenmalige uitkeringen.

**Grafiek 1.5 De structurele loonmutatie (%) op niveaubasis voor de periode 2009 -2013, uitgesplitst naar cao's met en zonder eenmalige uitkering**



Grafiek 1.5 laat een wisselend beeld zien: cao's waarin afspraken zijn gemaakt over een eenmalige uitkering hebben niet per definitie een lagere structurele loonmutatie dan de cao's waarin alleen structurele afspraken zijn vastgelegd.

In 2009 en 2012 ligt de structurele loonmutatie in de cao's met een eenmalige uitkering hoger dan in de cao's waarin geen afspraken over een eenmalige uitkering zijn gemaakt. In 2010, 2011 en 2013 echter ligt de structurele loonmutatie in de cao's met een eenmalige uitkering lager dan in de cao's waarin geen afspraken over een eenmalige uitkering zijn gemaakt.

Een bijzondere vorm van beperking van de contractloonmutatie is de zogenoemde 0-lijn: de structurele loonmutatie is in dit geval gelijk aan 0 en er zijn geen afspraken over een eenmalige uitkering. Tabel 1.5 laat zien hoeveel cao's in de periode 2009-2013 geen structurele loonmutatie kenden en hoeveel van deze cao's in die periode al dan niet afspraken bevatten over een eenmalige uitkering.

**Tabel 1.5 Aantal cao's zonder structurele loonmutatie in de periode 2009-2013**

	2009	2010	2011	2012	2013
cao's zonder structurele loonmutatie	5	14	10	13	12
waarvan zonder eenmalige uitkering	4	10	8	12	8
waarvan met eenmalige uitkering	1	4	2	1	4

In totaal zijn in de periode 2009-2013 in 36 cao's in enig jaar geen structurele loonafspraken gemaakt. In 14 van de 36 cao's zijn in meerdere, niet per se in opeenvolgende jaren, geen structurele loonafspraken gemaakt. In het algemeen zijn er in deze cao's ook geen eenmalige uitkeringen afgesproken.

In 2009 zijn er relatief weinig cao's zonder een structurele loonmutatie. In de jaren daarna zijn dat er meer. In 2010 en 2012 is het aantal cao's zonder structurele loonmutatie bijna een kwart van de 60 onderzochte cao's. In de andere jaren is dit ongeveer een vijfde van dit aantal cao's.

Het aantal cao's met een eenmalige uitkering in deze periode varieert eveneens. In 2010 is in 4 van de 14 cao's (29%) zonder structurele loonmutatie een eenmalige uitkering afgesproken. In 2012 kennen 13 cao's geen structurele loonafspraken. In één van deze cao's (8%) is een eenmalige uitkering afgesproken.



## 2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer ultimo 2013. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling in de laatste vijf jaren in beeld gebracht. Tevens wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen<sup>4</sup> werknemer ultimo 2013 en wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

### 2.1 Methodische toelichting<sup>5</sup>

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een 23-jarige werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer<sup>6</sup>. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De vermelde niveaucijfers zijn verkregen door het, op basis van werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te berekenen.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een 23-jarige werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Dit cao-loon wordt vergeleken met het WML voor een 23-jarige werknemer.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's<sup>7</sup>. Voor 2013 zijn de loongegevens van 39 cao's beschikbaar<sup>8</sup>. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 2,5 miljoen werknemers. Dit is 49% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit hoofdstuk zijn op een relatief klein aantal cao's gebaseerd. Naarmate er meer cao's worden aangemeld kunnen de cijfers nog worden aangepast. Benadrukt wordt dan ook het voorlopige karakter van de cijfers.

---

4 Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de reguliere loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar.

5 Zie bijlage IIIa voor een meer uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet.

6 In 36 van de 100 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige wordt het WML als laagste schaalbedrag genomen. Het WML voor een 23-jarige werknemer ligt ultimo 2013 op € 1477,80 bruto per maand.

7 Zie Inleiding, pagina 1.

8 Van 33 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend (nodig om onderscheid tussen vakvolwassenen en jeugdigen te kunnen maken) en in 3 cao's zijn geen loontabellen opgenomen. Van 25 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2013 ligt. In totaal ontbreken dus van 61 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

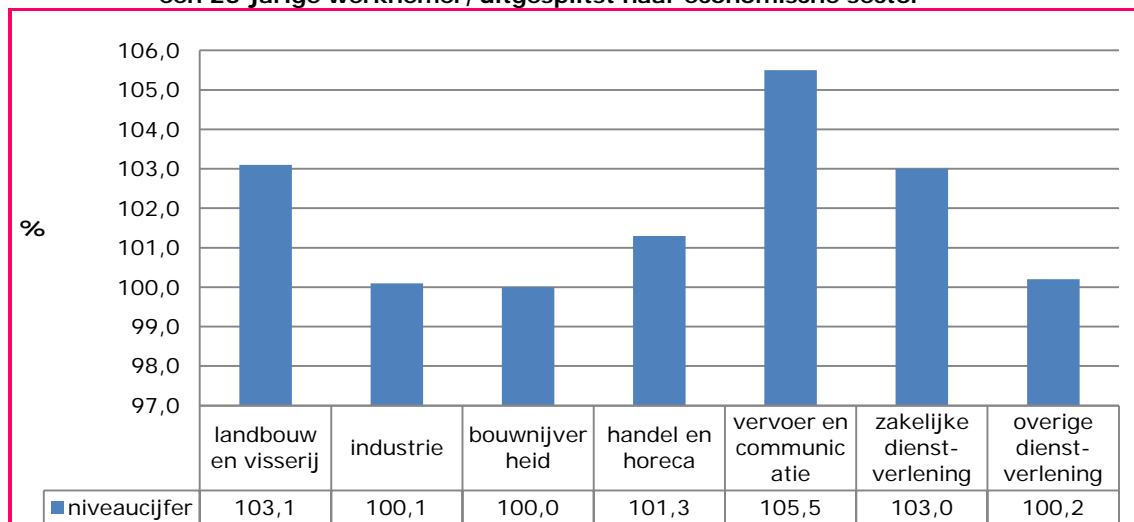
## 2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2013

In deze paragraaf wordt, uitgesplitst naar economische sector, bekeken hoe de laagste loonschalen in cao's zich verhouden tot het WML voor een 23-jarige werknemer. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling sinds 2009.

### 2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Grafiek 2.1 geeft voor 2013 een voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het WML. Het niveau van het laagste schaalbedrag ten opzicht van het WML voor de 39 onderzochte cao's bedraagt 101,4%. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag dus 1,4% boven het WML. In de sectoren industrie, bouwnijverheid, en overige dienstverlening ligt het laagste cao-loon tegen het WML aan. In de overige sectoren is de afstand tussen het laagste loon en het WML groter. In de sector vervoer en communicatie is het verschil tussen het laagste loon en het WML het grootst (5,5% boven het WML).

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



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

### 2.2.2 De ontwikkeling sinds 2009

Om een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML zijn in tabel 2.1 de cijfers vanaf 2009 opgenomen<sup>9</sup>. Deze ontwikkeling is gebaseerd op de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

<sup>9</sup> Voor een overzicht van eerdere jaren wordt verwezen naar bijlage IIIb.

**Tabel 2.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2009-2013, uitgesplitst naar economische sector<sup>10</sup>**

economische sectoren	2009	2010	2011	2012	2013
landbouw en visserij	103,8	103,6	103,5	102,8	103,1
industrie	101,1	100,9	100,1	100,1	100,1
bouwnijverheid	106,4	106,5	104,7	104,8	100,0
handel en horeca	103,5	103,8	104,2	105,3	101,3
vervoer en communicatie	104,3	104,5	105,9	105,9	105,5
zakelijke dienstverlening	102,9	102,7	103,5	103,2	103,0
overige dienstverlening	101,7	101,2	100,3	100,1	100,2
<b>totaal</b>	<b>103,0</b>	<b>102,9</b>	<b>102,8</b>	<b>103,0</b>	<b>101,4</b>

In het algemeen is er sinds 2009 sprake van een stabilisatie van het niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML. De voorlopige gegevens voor 2013 laten een daling van het laagste cao-loon zien ten opzichte van 2012 met 1,6%-punt.

#### Wijziging systematiek in 2014

Het uitgangspunt voor de analyse is het laagste cao-loon van de vakvolwassen werknemer, dat gerelateerd wordt aan het WML van een 23-jarige werknemer. Er is alleen gebruik gemaakt van cao's waarin de vakvolwassen leeftijd expliciet wordt gespecificeerd.

In de afgelopen jaren blijkt dat in cao's jeugdlonen langzaam worden afgebouwd en in een aantal cao's worden afgeschaft. In de paragraaf over jeugdlonen zijn hier enkele voorbeelden van opgenomen. Daarmee verdwijnt ook het expliciet specificeren van de vakvolwassen leeftijd. Gevolg is dat het aantal cao's in de analyse afneemt.

In ruim een derde van de 100 steekproefcao's (35 cao's) wordt, al dan niet expliciet, gesproken over vakvolwassen werknemers zonder dat de daarbij behorende leeftijd wordt gespecificeerd. Nieuwe werknemers worden aan de hand van functiewaardering ingedeeld in een functiegroep en ontvangen, indien zij voldoen aan de functievereisten, minimaal het loon op de nullijn van de bij die functiegroep horende loonschaal.

Voor 23 van de 35 cao's zijn de lonen over geheel 2013 bekend. Drie kwart van deze 23 cao's zijn te vinden in de sectoren zakelijke en overige dienstverlening. Van de overige 12 cao's zijn 8 cao's eveneens van toepassing in de overige dienstverlening. In totaal zijn deze cao's van toepassing op ruim een kwart (28%) van het totaal aantal werknemers in de 100 steekproefcao's.

In deze box wordt de analyse van dit hoofdstuk aangevuld met die cao's waarin geen vakvolwassen leeftijd is gespecificeerd maar waarin voor de vakvolwassen werknemers wel de lonen ultimo 2013 bekend zijn.

Het totaal aantal cao's in de analyse bedraagt nu 62 cao's. Deze zijn van toepassing op ruim 3,3 van de in totaal 5,1 miljoen werknemers (63%) in de 100 steekproefcao's.

In onderstaande tabel zijn voor 2012 en 2013 de laagste schaalbedragen als percentage van het WML voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector weergegeven. Er is een onderscheid gemaakt tussen de systematiek waarbij alleen gebruik is gemaakt van cao's waarin de vakvolwassen leeftijd expliciet was opgenomen (oud) en de systematiek waarbij eveneens gebruik is gemaakt van cao's waarin de vakvolwassen leeftijd niet expliciet is vermeld maar waarin wel loongegevens voor de vakvolwassen werknemers zijn vermeld (nieuw).

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

economische sectoren	2012		2013	
	oud	nieuw	oud	nieuw
landbouw en visserij	102,8	102,2	103,1	103,1
industrie	100,1	100,4	100,1	100,5
bouwnijverheid	104,8	104,0	100,0	100,0
handel en horeca	105,3	104,5	101,3	101,3
vervoer en communicatie	105,9	104,4	105,5	105,3
zakelijke dienstverlening	103,2	103,0	103,0	103,4
overige dienstverlening	100,1	100,5	100,2	101,0
<b>totaal</b>	<b>103,0</b>	<b>102,4</b>	<b>101,4</b>	<b>101,7</b>
<b>N = 62</b>				

Voor 2013 zijn de verschillen relatief beperkt en varieert van -0,2%-punt in de sector vervoer en communicatie tot +0,8%-punt in de sector overige dienstverlening. Door ook gebruik te maken van de gegevens van cao's zonder expliciete vakvolwassen leeftijd stijgt het niveau van het laagste loon van 101,4 naar 101,7%.

Ter vergelijking zijn ook de gegevens voor 2012 in de tabel opgenomen.

## 2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen

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

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

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	3	-	3
industrie	8	6	-
bouwnijverheid	1	1	-
handel en horeca	11	7	-
vervoer en communicatie	7	3	-
zakelijke dienstverlening	6	4	2
overige dienstverlening	3	-	1
<b>totaal</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>6</b>

Er zijn 21 cao's met een aanloopschaal en 6 cao's met een doelgroepschaal. Bijna twee derde van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van de sectoren handel en horeca en industrie. De doelgroepschalen komen voor in sectoren landbouw en visserij en zakelijke en overige dienstverlening. In de andere sectoren komen geen doelgroepschalen voor.

### 2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In tabel 2.3 is uitgesplitst naar economische sector het niveau van het laagste cao-loon weergegeven. De niveaucijfers van deze loonschalen zijn berekend door het laagste schaalbedrag van die schalen te relateren aan het wettelijk minimumloon van een 23-jarige werknemer. Uit de vergelijking met grafiek 2.1 blijkt dat het niveau van de laagste lonen (met uitzondering van de bouwnijverheid) substantieel wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen<sup>11</sup>. Dit geldt niet voor

11 Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2013 0,1% boven het WML (zie



de landbouwsector en de overige dienstverlening, omdat in deze sectoren geen aanloopschalen voorkomen.

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

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepenschalen
landbouw en visserij	103,1	-	100,0
industrie	106,8	100,0	-
bouwnijverheid	100,0	100,0	-
handel en horeca	101,9	101,1	-
vervoer en communicatie	110,5	105,7	-
zakelijke dienstverlening	111,4	102,6	100,0
overige dienstverlening	100,2	-	-
<b>totaal</b>	<b>104,4</b>	<b>101,5</b>	<b>100,0</b>

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 104,4% van het WML. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 100,0% in de bouwnijverheid tot 111,4% in de zakelijke dienstverlening.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 101,5% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en bouwnijverheid tot 105,7% in de sector vervoer en communicatie.

Het niveau van de doelgroepenschalen bedraagt 100,0% van het WML. Met doelgroepenschalen wordt getracht de instroom van moeilijk op de arbeidsmarkt plaatsbare werknemers te bevorderen.

### 2.3.2 *Spreiding van de onderscheiden loonschalen*

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

Uit tabel 2.4 blijkt dat in 46% van de cao's (18 cao's) een laagste loon op het niveau van het WML is opgenomen. In 36% van de cao's (14 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 110% van het WML.

---

tabel 2.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 6,8% boven het WML (zie tabel 2.3). Voor de aanloopschalen is dit gelijk aan het WML. Het laagste bedrag in de aanloopschalen heeft dus een drukkend effect op het niveau van de laagste loonschalen in deze sector ten opzichte van het WML.

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

intervallen:	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepenschalen
100% WML	18	13	11	6
100-105% WML	10	7	4	-
105-110% WML	4	6	2	-
110-115% WML	3	4	1	-
115-120% WML	4	6	3	-
>120% WML	-	3	-	-
<b>totaal</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>6</b>

In 52% van de cao's (11 cao's) met een aanloopschaal ligt het niveau van die aanloopschaal op het niveau van het WML. In alle cao's met een doelgroepschaal (6) is het niveau van deze schaal gelijk aan het WML.

## 2.4 Jeugdlonen

In 38 van de 39 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen<sup>12</sup>. In 23 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 31 cao's kennen loonbedragen voor werknemers vanaf 16 jaar, 37 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers vanaf 17 jaar en 38 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 19 jaar en ouder.

Voor de werknemers van 15 tot en met 22 jaar zijn op basis van de in de cao vastgelegde laagste schaalbedragen en de voor de betreffende leeftijd geldende WMJL-bedragen de niveaucijfers berekend. Deze niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector zijn in tabel IIIb.4 in bijlage IIIb opgenomen.

Uit de cijfers blijkt dat de jeugdloonschalen 8,5% (22-jarigen) tot 23,4% (18-jarigen) boven het bijbehorende WMJL liggen. Met name in de sectoren landbouw, vervoer en overige dienstverlening liggen de jeugdloonschalen boven het gemiddelde van de betreffende leeftijdscategorieën.

### 2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2009

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

Allereerst blijkt dat in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd wordt losgelaten. Een werknemer wordt aangenomen en ingedeeld in een functiegroep op basis van zijn kwaliteiten verkregen door opleiding en ervaring. Leeftijd speelt hierbij in steeds mindere mate een rol van betekenis. In vergelijking met 2009 is in 6 cao's

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

de vakvolwassen leeftijd komen te vervallen<sup>13</sup>. Daarmee zijn de jeugdlonen uit de loonschalen verdwenen.

Verder wordt ingegaan op het verminderen van het aantal jeugdlonen in de functieschalen dan wel het geheel afschaffen van deze lonen. Met het oog op leeftijdsdiscriminatie wordt de wens geuit om te komen tot een afschaffing van de jeugdschalen. In sommige cao's worden de jeugdlonen jaarlijks met een leeftijdsjaar verminderd, in andere cao's wordt overwogen om de jeugdloonschalen te schrappen<sup>14</sup>.

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

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

Anderzijds is het mogelijk dat men de vakvolwassen leeftijd verlaagt. In de cao wordt dan aan de bovenkant van de jeugdlonen een leeftijdsgroep geschrapt. In de cao voor de Bloemen en Planten (groothandel) wordt in 2009 de vakvolwassen leeftijd met een jaar verlaagd van 23 naar 22 jaar. In 2013 wordt de leeftijd wederom aangepast en vervalt het jeugdloon voor de 22-jarige werknemer.

Voor de periode 2009-2013 kan de ontwikkeling van de jeugdlonen in beeld worden gebracht voor de leeftijden 19 tot en met 22 jaar. Gekozen is voor deze leeftijden omdat in alle 35 cao's waarvoor in beide jaren gegevens beschikbaar zijn, voor deze leeftijden schaaltonen zijn opgenomen.

In onderstaande tabel wordt voor 2009 en 2013 het niveau van het laagste schaalbedrag (schaalbedrag in de aanloop- dan wel reguliere schaal van een 19-jarige gerelateerd aan het wettelijk minimumloon voor een 19-jarige) voor de verschillende leeftijden weergegeven. In de laatste kolom wordt het niveau van het laagste loon gepresenteerd dat de vakvolwassenen werknemer ontvangt bij instroming in de voor zijn functie geldende reguliere functiegroep<sup>15</sup>. Dit bedrag is gerelateerd aan het WML van een 23-jarige.

---

13 Cao's die in 2009 nog een vakvolwassen leeftijd kenden en in 2013 niet meer, zijn Architectenbureaus, Contractcatering branche, Philips, Primair Onderwijs, Sociale Verzekeringsbank en Universitair Medische Centra.

14 In enkele cao's worden de jeugdlonen jaarlijks met een trede verminderd, en daarmee op termijn de vakvolwassen leeftijd afgeschaft: Facilitaire Contractcenters (2010, 18 jaar; 2011 19 jaar) en de Ziekenhuizen (2011, 17-21 jaar; 2012, 17-20 jaar; 2013, 17-19 jaar).

15 Het reguliere loon voor de vakvolwassen werknemer wordt vastgesteld door het loon van bijv. een 21-jarige werknemer te relateren aan het bijbehorende wettelijk minimum jeugdloon van een 21 jarige.

**Tabel 2.5** Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, voor 2009 en 2013 (N=35)

jaar	Lalo 19	Lalo 20	Lalo 21	lalo 22	lalo 23 jarige
2009	122,3	119,9	115,4	109,1	101,4
2013	123,5	123,3	116,3	108,6	101,4

Het WML is in de periode 2009-2013 gestegen met 5,7%. Uit de niveaucijfers in tabel 2.5 blijkt dat het laagste schaalbedrag van een 23-jarige werknemer ten opzichte van het wettelijk minimumloon van een 23-jarige werknemer in de onderzochte cao's in de periode 2009-2013 stabiel is gebleven.

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

In deze paragraaf wordt voor drie groepen cao's, met een vakvolwassen leeftijd van 21, 22 resp. 23 jaar, een beeld geschetst van het niveau van het laagste loon voor werknemers met een leeftijd van 15 tot en met 23 jaar<sup>16</sup>. Het laagste cao-loon wordt berekend door het laagste schaalbedrag (aanloopschaal c.q. reguliere schaal) voor bijvoorbeeld een 15-jarige werknemer te relateren aan het bij die leeftijd behorende WMJL.

In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar is het laagste cao-loon, afhankelijk van de leeftijdsgroep, 1,6 tot 3,6%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende WML. In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar ligt het laagste cao-loon 12,5 tot 27,8%-punt hoger en voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar ligt dat 17,7 tot 44,8%-punt hoger.

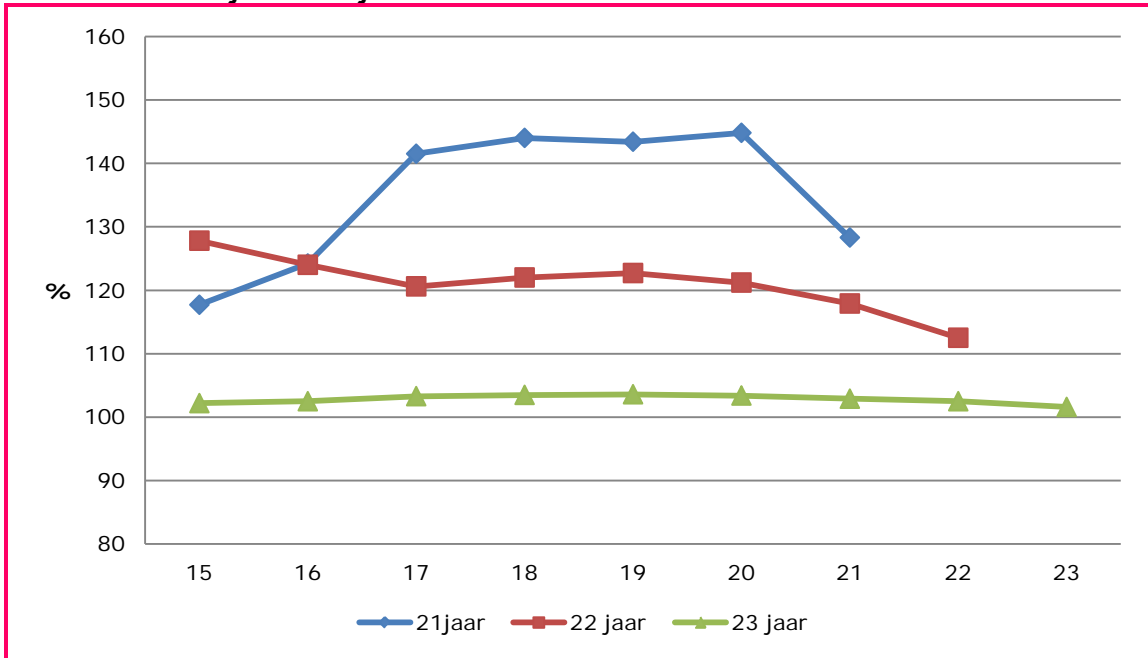
**Tabel 2.6** Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende WMJL, uitgesplitst naar drie groepen cao's: cao's met een vvl van 21 jaar, 22 jaar, en 23 jaar

vakvolwassen leeftijd	vvl = 21 jaar	vvl = 22 jaar	vvl = 23 jaar
niveau laagste loon			
15 jaar	117,7	127,8	102,2
16 jaar	124,2	124,0	102,5
17 jaar	141,5	120,6	103,3
18 jaar	144,0	122,0	103,5
19 jaar	143,4	122,7	103,6
20 jaar	144,8	121,2	103,4
21 jaar	128,3	117,9	102,9
22 jaar	-	112,5	102,5
23 jaar	-	-	101,6
<b>Totaal aantal cao's</b>	<b>(9)</b>	<b>(9)</b>	<b>(19)</b>

Uit grafiek 2.2 blijkt dat de in cao's met 23 jaar als vakvolwassen leeftijd het loonniveau van de verschillende leeftijdsgroepen relatief weinig afwijkt van het voor die leeftijd geldende WMJL. Naarmate de vakvolwassen leeftijd in cao's lager ligt (22 en 21 jaar) neemt de afstand van het loonniveau tot het bij de betreffende leeftijd behorende WMJL toe.

<sup>16</sup> In 9 cao's is de vakvolwassen leeftijd 21 jaar, maar niet in al deze cao's zijn loonbedragen voor 15 t/m 20 jarigen opgenomen. Dit geldt ook voor de twee groepen cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 dan wel 23 jaar.

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





### 3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN

In het vorige hoofdstuk is het niveau van het laagste bedrag van de laagste loonschaal ten opzichte van het wettelijk minimumloon beschreven. In dit hoofdstuk komen de doorgroeimogelijkheden in de laagste en de hoogste loonschaal in cao's aan de orde.

De doorgroeimogelijkheden worden bekeken op basis van de systematiek van de loonschaal (periodieken; minimum-maximum bedragen) en de verhouding tussen het laagste en het hoogste bedrag. Om dit in perspectief te kunnen plaatsen, wordt ook aandacht besteed aan de doorgroeimogelijkheden in de hoogste loonschaal.

#### 3.1 Karakteristieken van de loonparagraaf

Voor de beschrijving van het loongebouw wordt gekeken naar een aantal karakteristieken van de in cao's opgenomen beloningsparagraaf. Hierbij kan gedacht worden aan de in de cao gehanteerde beloningssystematiek:

- systeem van periodieken
- systeem met min-max bedragen (beoordelen)
- een combisysteem van periodieken en beoordeling

Voor de verdere uitwerking van de gehanteerde systematiek wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan:

- het opgenomen aantal schalen
- het verschil tussen minimum en maximum schaalbedragen in de laagste en hoogste loonschaal
- het aantal periodieken
- de grootte van de periodiek ten opzichte van het schaalminimum

##### 3.1.1 *Reguliere loonschalen als uitgangspunt*

Werknemers worden bij indiensttreding ingedeeld in een functiegroep en ontvangen een salaris in overeenstemming met de aan die functiegroep gekoppelde loonschaal. Een functiegroep omvat een of meerdere gelijkwaardige functies.

Door de differentiatie via functiegroepen zijn in de cao loonschalen voor alle werknemers van hoog tot laag opgenomen. Beperkende factor hierbij is de in de cao opgenomen werkings sfeer waaruit blijkt welke werknemers niet onder de werking van de cao vallen. Hierbij kan gedacht worden aan directeuren, hoger personeel, stagiaires en vakantiekrachten.

Het loongebouw wordt in dit hoofdstuk beschreven aan de hand van de kenmerken van de laagste en de hoogste in de cao opgenomen reguliere loonschalen. Uitgangspunt is de beloning van een werknemer die is ingedeeld in een reguliere functie in de laagste dan wel de hoogste functiegroep.

In cao's worden naast reguliere loonschalen soms ook aanloopschalen en doelgroepenschalen onderscheiden. De in cao's opgenomen aanloopschalen voor werknemers die nog niet over de vereiste kwalificaties beschikken voor de uitoefening van hun functie worden buiten beschouwing gelaten. Dat geldt ook voor

de doelgroepenschaal, een beloningsschaal voor specifieke groepen werknemers zoals gehandicapten, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

In de cao's met een vakvolwassen leeftijd worden loonschalen veelal aangevuld met leeftijdsjaren voor werknemers die deze leeftijd nog niet hebben bereikt. In sommige cao's zijn leeftijdsschalen voor jongeren opgenomen die los staan van de aan de functiegroepen gekoppelde loonschalen. Deze zijn dan gekoppeld aan het opleidingsniveau van de werknemer. De jeugdschalen blijven in dit onderzoek buiten beschouwing.

## 3.2 Resultaten

Voor de beschrijving van het loongebouw wordt gebruik gemaakt van de cao's met een geldig akkoord op 31 december 2013 en waarvoor de loongegevens bekend zijn<sup>17</sup>.

Voor het onderzoek zijn de gegevens van 62 cao's gebruikt<sup>18</sup>. Er wordt ingegaan op het aantal in de cao opgenomen en aan de functiegroepen gekoppelde loonschalen. Op basis van deze loonschalen kan het loongebouw gekarakteriseerd worden als een systeem van automatische periodieken, een systeem op basis van beoordeling dan wel een gecombineerd beloningssysteem. De in de cao gehanteerde beloningssystematiek bepaalt de wijze waarop het loon van werknemers jaarlijks wordt aangepast.

### 3.2.1 De laagste loonschaal in cao's

De laagste loonschaal is van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld in de laagste functiegroep. Het betreft vaak eenvoudige, reguliere functies waarin werknemers onder begeleiding werkzaamheden uitoefenen waarvoor geen specifieke ervaring en opleiding is vereist.

Van 56 van de 62 onderzochte cao's bevat de laagste loonschaal een begin- en eindloon. In 5 cao's omvat de laagste loonschaal alleen een basisloon en in 1 cao is alleen een eindloon opgenomen. In 42 van de 62 cao's kent de laagste loonschaal een of meerdere periodieken. In 14 cao's is de jaarlijkse salarisaanpassing afhankelijk van een beoordeling door de werkgever.

In onderstaande grafieken wordt een beeld gegeven van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag als percentage van het beginsalaris. Verder wordt ingegaan op het aantal periodieken in de laagste loonschaal en wordt de periodiek uitgedrukt als percentage van het beginsalaris.

#### **Het verschil tussen beginloon en eindloon**

In de laagste loonschaal ligt het eindloon gemiddelde 25,7% boven het beginsalaris. Het verschil tussen begin- en eindloon in de onderzochte cao's varieert van 1,1 tot 149,8%.

---

17 Het aantal onderzochte cao's is in dit hoofdstuk hoger dan in het vorige hoofdstuk over de onderkant van het loongebouw, omdat in dat hoofdstuk alleen cao's meegenomen konden worden met informatie over de vakvolwassen leeftijd. Door dit verschil in aantal onderzochte cao's kunnen cijfermatige verschillen tussen beide hoofdstukken ontstaan.

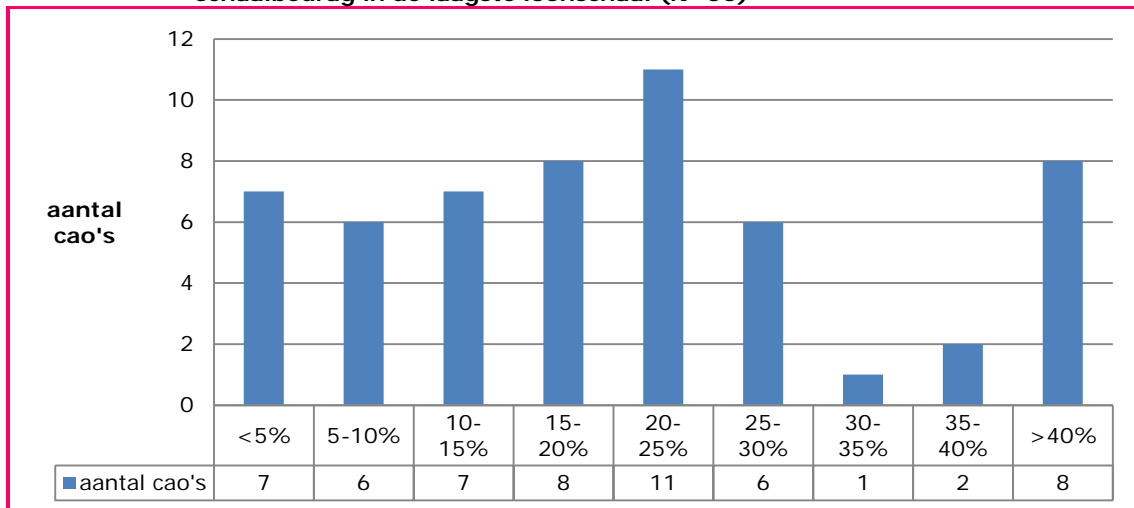
18 De bijlagen IIIa - IIIc bevatten per onderzochte cao informatie over het aantal functiegroepen, het aantal periodieken in de laagste en hoogste loonschaal, en de laagste en hoogste bedragen in de beide loonschalen.



Deze cijfers worden beïnvloed door een aantal cao's waarin sprake is van een relatief groot verschil tussen begin- en eindloon. In 7 cao's is het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag meer dan 50%.

Grafiek 3.1 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het beginloon in de laagste loonschaal. In 11 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de laagste loonschaal 20-25% boven het startloon.

**Grafiek 3.1** Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal (N=56)

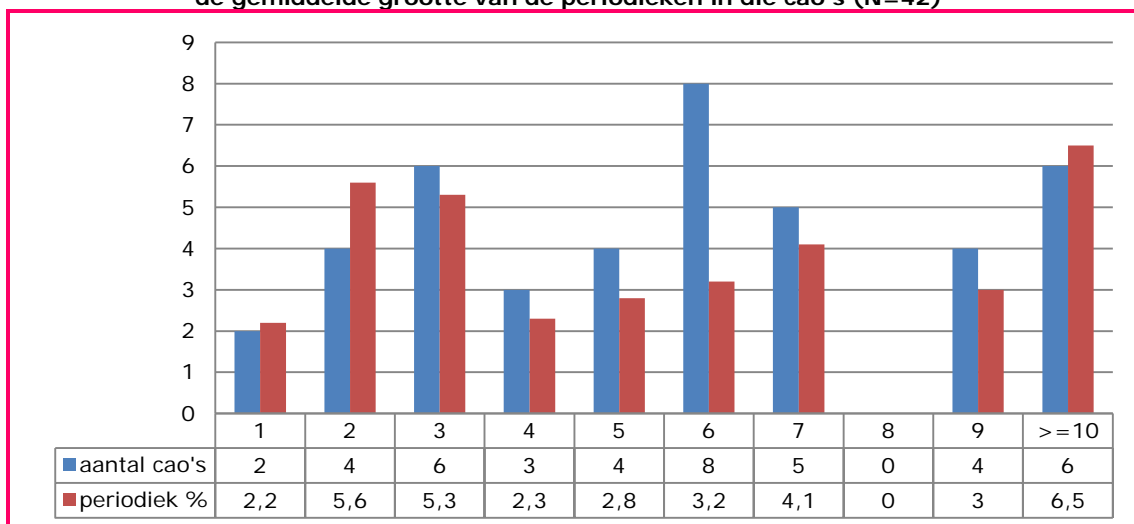


#### ***Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek***

In de onderzochte cao's zijn de laagste loonschalen opgebouwd uit 1 tot 12 periodieken met een gemiddelde van 5,8 periodieken.

De gemiddelde periodiek in de 42 onderzochte cao's bedraagt 4,1% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 0,3 tot 17,6% van het beginloon.

**Grafiek 3.2** Het aantal cao's geordend naar aantal periodieken in de laagste loonschaal én de gemiddelde grootte van de periodieken in die cao's (N=42)



In bovenstaande grafiek zijn de cao's geordend naar het aantal periodieken in de laagste loonschaal. Daarnaast wordt door de hoogte van de rode kolommen de gemiddelde grootte van de periodieken in de bijbehorende cao's weergegeven.

Aan de hand van het eerste en laatste kolommenpaar kan een toelichting worden gegeven op de grafiek. Uit het eerste kolommenpaar blijkt dat in 2 cao's in de laagste loonschaal met één periodiek het eindloon wordt bereikt. De periodiekgrootte in deze cao's is gemiddeld 2,2% van het beginloon. Uit het laatste kolommenpaar blijkt dat in 6 cao's de laagste loonschaal 10 of meer periodieken kent. De grootte van die periodieken is gemiddeld 6,5% van het beginloon.

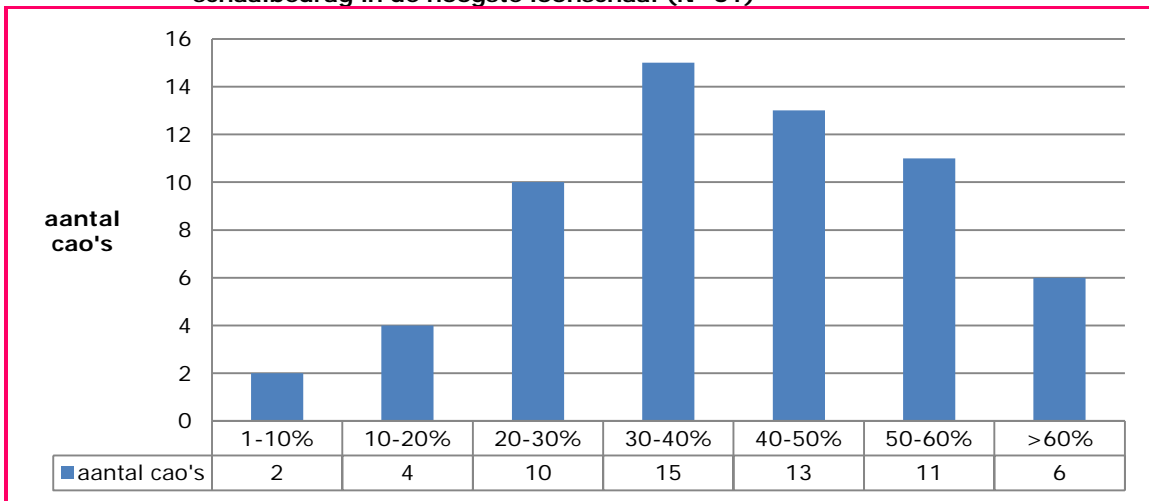
### 3.2.2 De hoogste loonschaal in cao's

In 61 van de 62 onderzochte cao's<sup>19</sup> bevat de hoogste loonschaal een begin- en eindloon. In 43 van deze cao's is de hoogste loonschaal opgebouwd uit een of meerdere periodieken. Eén cao kent alleen een laagste loonschaal. In onderstaande grafieken wordt een en ander in beeld gebracht. In 18 cao's is de jaarlijkse salarisaanpassing afhankelijk van een beoordeling door de werkgever.

#### Het verschil tussen beginloon en eindloon

In de hoogste loonschaal varieert het verschil tussen beginloon en eindloon van 2,6 tot 109,0% met een gemiddelde van 39,8% van het beginloon. Grafiek 3.3 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het beginloon in de hoogste loonschaal. In 11 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de hoogste loonschaal 50-60% boven het startloon.

Tabel 3.3 Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de hoogste loonschaal (N=61)



Deze cijfers worden, evenals in de laagste loonschaal, beïnvloed door een aantal cao's waarin sprake is van een relatief groot verschil tussen begin- en eindloon. In de hoogste loonschaal blijkt het procentuele verschil tussen begin- en eindloon groter dan in de laagste loonschaal. In 17 cao's bedraagt het verschil met het beginloon meer dan 50%.

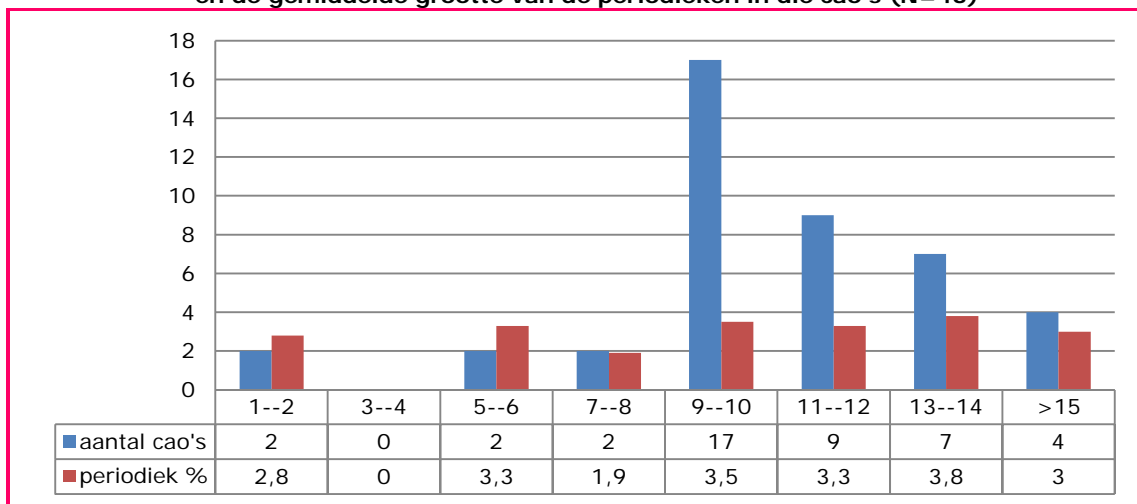
19 Eén cao blijft hier buiten beschouwing. Die cao heeft geen hoogste loonschaal. Van de 62 onderzochte cao's kan daarom uiteindelijk met 61 cao's worden gerekend.

**Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek**

In 43 cao's omvat de hoogste loonschaal een of meerdere periodieken. Het aantal periodieken varieert van 1 tot 20. De hoogste loonschaal bevat gemiddeld 10,6 periodieken.

Een periodiek in de hoogste loonschaal bedraagt gemiddeld 3,4% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 1,8 tot 5,6% van het beginloon in de hoogste loonschaal.

**Grafiek 3.4 Het aantal cao's geordend naar aantal periodieken in de hoogste loonschaal én de gemiddelde grootte van de periodieken in die cao's (N=43)**



In bovenstaande grafiek zijn de cao's geordend naar het aantal periodieken in de hoogste loonschaal. De cao's zijn ingedeeld in klassen. De rode kolommen geven de gemiddelde grootte van de periodieken in de bijbehorende cao's weer.

Het eerste kolommenpaar betreft cao's met 1 of 2 periodieken in de hoogste loonschaal. In deze klasse bevinden zich 2 cao's. De periodiekgrootte in deze cao's is gemiddeld 2,8% van het beginloon. Uit het laatste kolommenpaar blijkt dat in 4 cao's de hoogste loonschaal 15 of meer periodieken kennen. De grootte van die periodieken in deze cao's is gemiddeld 3,0% van het beginloon.

Uit de grafiek blijkt dat in ruim 85% van de cao's 9 of meer periodieken in de hoogste loonschaal voorkomen. De grootte van die periodiek (met een dip in de klasse 7-8 periodieken) ligt gemiddeld op een niveau van 3,4%.



## 4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

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

Voor deze groepen wordt actief geprobeerd om de arbeidsmarktpositie te verbeteren. Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van april 2013 afspraken gemaakt om de kwetsbare arbeidsmarktpositie van groepen werknemers te verbeteren. Een deel van deze afspraken heeft het kabinet verder uitgewerkt in de zogenoemde Participatiewet, die onlangs door de Tweede Kamer is aangenomen. Deze wet is er onder meer op gericht om Wajongers en WSW'ers op weg te helpen naar regulier werk. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat het Kabinet door cofinanciering van sectorplannen ondersteuning zal bieden bij inspanningen om mensen die hun baan dreigen kwijt te raken via (inter-)sectorale mobiliteit en scholing aan de slag te houden. Ook het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan rekenen op steun, evenals het bieden van kansen aan jongeren om werkervaring op te doen. Daarnaast moeten sectorplannen bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van werknemers en een betere werking van de arbeidsmarkt binnen en/of tussen sectoren, ook op langere termijn<sup>20</sup>.

Met het indienen van Sectorplannen vervullen de sociale partners ook een rol bij de totstandkoming van een beter functionerende arbeidsmarkt, het bieden van werkzekerheid en het voorkomen van werkloosheid. En verder door in cao's aandacht aan de kwetsbare groepen te besteden.

Dit onderzoek richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de genoemde groepen werknemers. In de eerste plaats gaat het hierbij om afspraken met een algemeen karakter, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling. Daarna wordt achtereenvolgens ingegaan op afspraken die de instroom (paragraaf 4.2) en doorstroom (paragraaf 4.3) van kwetsbare groepen werknemers kunnen bevorderen, dan wel de uitstroom naar werkloosheid (paragraaf 4.4) tegen kunnen gaan. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een vergelijking van de onderzoeksresultaten met die van 2012 en met een korte schets van de ontwikkelingen in 2013 (paragraaf 4.5).

### 4.1 Algemene afspraken

De algemene afspraken kunnen in drie categorieën worden onderverdeeld: anti-discriminatie afspraken, afspraken over gelijke behandeling, en afspraken over onderzoek. Anti-discriminatie afspraken in cao's zijn afspraken die de intentie hebben om bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers geen onderscheid te maken naar bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of arbeidsbeperking. Afspraken over gelijke behandeling beogen expliciet gelijke behandeling van groepen werknemers te bevorderen. In deze afspraken gaat het bijvoorbeeld om

---

20 Brief van minister van SZW aan de Tweede Kamer van 19 juni 2013 betreffende cofinanciering van Sectorplannen

jongeren, ouderen, vrouwen en mensen met een arbeidsbeperking. De afspraken over onderzoek ten slotte geven de intentie van cao-partijen weer om aandacht te schenken aan groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie, bijvoorbeeld door te inventariseren welke initiatieven er binnen een bedrijfstak al zijn om de positie van deze groepen te verbeteren, of door na te gaan welke mogelijkheden er zijn om bijzondere groepen binnen de bedrijfstak in te zetten.

In onderstaande tabel is weergegeven in welke mate de drie onderscheiden algemene afspraken in cao's voorkomen.

**Tabel 4.1 Aantal cao's en % werknemers met algemene afspraken, naar economische sector en soort cao, 2013**

Economische sector	Anti-discriminatie		Gelijke behandeling		Onderzoek		Totaal <sup>1</sup>	
	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns
landbouw	1	38	3	100	0	0	3	100
industrie	3	25	4	24	0	0	5	27
bouwnijverheid	0	0	0	0	1	7	1	7
handel/horeca	7	39	12	37	3	27	16	73
vervoer/comm.	4	10	6	20	0	0	7	26
zak. dienstverl. <sup>21</sup>	6	52	9	60	1	1	10	62
ov. dienstverl.	7	21	2	6	4	38	11	57
<b>Soort cao</b>								
ondernemingscao	11	37	15	42	1	1	18	57
bedrijfstakcao	17	28	21	24	8	23	35	55
<b>Totaal</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>53</b>	<b>55</b>

1 Cao's kunnen over meerdere aspecten afspraken bevatten, zodat het totaal niet gelijk hoeft te zijn aan de som van de scores op de afzonderlijke aspecten

Tabel 4.1 laat zien dat meer dan de helft van de onderzochte cao's één of meer algemene afspraken bevatten. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sectoren landbouw en handel en horeca. Daarnaast laat de tabel zien dat anti-discriminatie afspraken, eveneens naar percentage werknemers bezien, vooral in de zakelijke dienstverlening voorkomen. Afspraken over gelijke behandeling komen vooral voor in de sectoren landbouw en zakelijke dienstverlening. Er is tussen ondernemingscao's en bedrijfstakcao's nauwelijks verschil in de mate waarin algemene afspraken in cao's voorkomen. Wel komen in ondernemingscao's relatief vaker afspraken voor over anti-discriminatie en gelijke behandeling.

## 4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

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

21 Door een toename van het aantal werknemers dat onder de uitzendcao van NBBU en ABU volgens de opgave van deze werkgevers valt, zijn de verschillen in werknemerspercentages tussen 2012 en 2013 in deze sector aanzienlijk terwijl dit niet het gevolg is van wijzigingen in afspraken.

**Tabel 4.2 Aantal cao's met afspraken over instroom per sector (% cao's binnen de sector, % werknemers binnen de sector, % bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector), 2013**

Economische sector	aantal cao's	% cao's	% wns	% bedrijfs-takcao's	% ondernemingscao's
landbouw en visserij	1	33	41	33	0
industrie	11	69	44	55	100
bouwnijverheid	2	67	93	67	0
handel en horeca	9	35	20	30	50
vervoer en communicatie	7	64	72	50	71
zakelijke dienstverlening	8	44	23	27	71
overige dienstverlening	7	35	43	30	33
<b>totaal</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>68</b>

Tabel 4.2 laat zien dat in 45 cao's afspraken zijn opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze afspraken zijn van toepassing op 39% van de werknemers. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie. Ook komen ze relatief vaker voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's.

In 25 van de 45 cao's hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de overige 20 cao's (10% van de werknemers) is aangegeven hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om iets minder dan 1300 arbeidsplaatsen. De vorm waarin de afspraken zijn geconcretiseerd, verschilt. Meestal wordt een aantal te realiseren plaatsen genoemd. Een voorbeeld hiervan is de cao KPN. In deze cao is het volgende afgesproken:

*KPN zal zich inspannen om de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. KPN doet dit door nieuwe medewerkers ook binnen deze groepen te werven. KPN stelt op kalenderjaarbasis 20 tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar aan personen uit zwakke groepen op de arbeidsmarkt. Dit kunnen personen zijn op wie de Wet Wajong of de Wet Sociale Werkvoorziening van toepassing is. KPN zal zich inspannen om Social Return-eisen naar zijn leveranciers door te vertalen met als doel de instroom van arbeidsbeperkten te stimuleren.*

In de cao voor de Recreatie wordt eveneens aandacht besteed aan instroom. In deze afspraak zijn echter geen concrete aantallen genoemd:

*Sociale partners maken afspraken over de instroom van bepaalde doelgroepen (WSW'ers en Wajongers) in de sector.*

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

De instroom in een onderneming of bedrijfstak kan ook langs meer indirecte weg worden bevorderd. Over vier van de 11 aspecten die in dit verband zijn onderzocht, zijn in één of meerdere cao's afspraken gevonden. Twee van de vier aspecten hebben te maken met arbeidsvoorwaarden. Het gaat hier om de beloning en de soort arbeidsovereenkomst. In negen cao's zijn afspraken gevonden over beloning voor werknemers uit de doelgroepen. Het loon dat deze werknemers ontvangen, is (vaak) lager dan het loon dat andere werknemers ontvangen. Wat de arbeidsovereenkomst betreft bevatten twee cao's een afspraak dat aan werknemers uit de kwetsbare groepen een contract voor bepaalde tijd wordt aangeboden.

Een derde aspect heeft te maken met de financiering van de plaatsing van werknemers uit de kwetsbare groepen. In acht cao's is hiervoor een centraal budget gecreëerd of wordt geld uit een cao-fonds beschikbaar gesteld. De cao voor ABN AMRO bevat de afspraak dat de bank voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van achterstandsgroepen een budget beschikbaar zal houden van maximaal 0,25% van het totaal van het in een jaar aan iedere medewerker betaalde salaris.

Het vierde aspect heeft te maken met de begeleiding van mensen uit de kwetsbare groepen. In vijf cao's is sprake van een zogenaemde jobcoach die nieuwe werknemers uit de doelgroepen begeleidt.

Over zeven van de 11 aspecten zijn geen afspraken in cao's aangetroffen. Deze zeven aspecten zijn aanpassing van de introductie, de werkplek, het takenpakket of de arbeidsduur, het gebruik maken van specifieke wervingskanalen, samenwerking met maatschappelijke organisaties en het in dienst nemen van werknemers uit de doelgroepen door middel van detachering.

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

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

In twee cao's van toepassing op 3% van de werknemers staat een afspraak over doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren naar reguliere banen. Beide afspraken zijn intentioneel van aard.

In 11 cao's van toepassing op 14% van de werknemers, staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In de drie metaalcao's staat een afspraak als doelstelling genoemd van het bij de sector behorende O&O fonds namelijk: het doen verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten, mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een opleiding ter vervulling van vacatures in de bedrijfstak. In twee cao's staat de afspraak dat werknemers met een opleidingsniveau beneden MBO-2 niveau in de gelegenheid worden gesteld om een startkwalificatie te halen (MBO-2 niveau of hoger). De overige afspraken verschillen en gaan respectievelijk over een begeleidingsplan, scholingsmogelijkheden tijdens de periode dat aangepaste betaling mogelijk is, de constatering dat bemiddeling en omscholing van gedeeltelijk arbeidsgeschikten kan worden verbeterd, dat deelnemers aan werkervaringsplaatsen ook een scholingsaanbod krijgen, overleg met de binnen de bedrijfstak werkzame opleidingsorganen over de opstelling van scholingsprogramma's en tot slot het bieden van gelijke opleidingskansen aan gehandicapten.

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

Naast afspraken over instroom en doorstroom, kunnen in cao's ook afspraken worden gemaakt die beogen de uitstroom van mensen uit de doelgroepen naar werkloosheid te voorkomen. Als uitstroom toch niet voorkomen kan worden, dan is



het mogelijk om bijvoorbeeld een hogere ontslagvergoeding of extra begeleiding beschikbaar te stellen. Alleen de cao van Heineken bevat hierover een afspraak. Deze afspraak heeft niet alleen betrekking op de uitstroom van doelgroepen maar ook op in- en doorstroom:

*...Gedurende de looptijd van de CAO worden de bestaande initiatieven gericht op het bieden van werkervaringsplaatsen aan Wajongers/WSW-ers, gecontinueerd. Daar bovenop stelt Heineken in 2013 5 extra werkervaringsplaatsen beschikbaar voor Wajongers/WSW-ers. Er wordt nader onderzocht binnen welke onderdelen van de organisatie de (tijdelijke) tewerkstelling zal plaatsvinden. Doelstelling is om dat zo breed mogelijk binnen de organisatie te realiseren.*

*Heineken zal daarnaast doorgaan met het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor jeugdigen in Den Bosch.*

*Na afloop van de looptijd van de CAO zal de toegevoegde waarde van de hierboven bedoelde werkervaringsplaatsen binnen Commercie en de Brouwerij Den Bosch worden geëvalueerd. Hierin zal de arbeidsmarktpositie van de Wajongers/WSW-ers/binnen en buiten Heineken worden meegenomen...*

Evaluatie van de inzet van de doelgroep komt in 11 cao's voor van toepassing op 12% van de werknemers. In de cao voor het Hoger Beroepsonderwijs staat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

#### *Wajong*

*Aanbevelingen, ervaringen en leerpunten vanuit de Wajongpilot gehouden bij de Hogeschool Rotterdam zullen worden gedeeld met alle hogescholen. Sociale partners zullen bevorderen dat iedere hogeschool zich inspant om na te gaan of plaatsen voor Wajongeren kunnen worden gecreëerd, gebruikmakend van de aanbevelingen van de pilot.*

*Het arbeidsmarktfonds Zestor zal hogescholen hierbij ondersteunen en zo mogelijk instrumenten ontwikkelen. Sociale partners spreken af dat de afspraak gemonitord wordt en dat wanneer gezamenlijk geconcludeerd wordt dat het resultaat niet conform de afspraak is het onderwerp weer op de cao-tafel besproken zal worden.*

## **4.5 Ontwikkelingen in 2013**

In 2013 zijn in vijftien van de 41 principeakkoorden afspraken gemaakt die de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen (vooral Wajongers) kunnen versterken<sup>22</sup>. Voor één cao is een nieuwe afspraak gemaakt, in vier cao's is verder ingegaan op bestaande afspraken en in tien cao's wordt de bestaande afspraak herbevestigd. In bijlage V zijn deze 15 afspraken integraal opgenomen. In de drie cao's voor kleinmetaal worden in het kader van een sectorplan ook afspraken gemaakt voor de doelgroepen:

---

22 Uit aanvullende informatie van cao-partijen blijkt dat naast deze vijftien akkoorden ook in de onderhandelingen over tien andere akkoorden aandacht is besteed aan de kwetsbare groepen. Het gaat dan veelal over voortzetting van bestaande afspraken.

*De paritaire commissie Inzetbaarheid van de Vakraad moet de afspraken die in de vorige cao zijn gemaakt over optimale inzetbaarheid in het kader van leeftijdsbewust/duurzaam personeelsbeleid verder uitwerken en implementeren. Dat geldt eveneens met betrekking tot de afspraken met betrekking tot de wajongers en werkloze 45-plussers. Hierbij zal tevens aansluiting worden gezocht bij de vormgeving van het sectorplan.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **5.1.2 Onderzoek naar arbeidsduur**

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

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

## **5.2 Resultaten**

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

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

De normale arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 36 tot 40 uur per week. In grafiek 5.1 zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de 97<sup>23</sup> onderzochte cao's blijkt dat de normale arbeidsduur gemiddeld, gewogen met werknemersaantallen, 37,1 uur bedraagt<sup>24</sup> (zie tabel VI.1 in bijlage VI voor de achterliggende gegevens).

Voor bijna de helft van de werknemers in Nederland, vallend onder 37 cao's, geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Voor deze werknemers (48%) bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,2 uur per week.

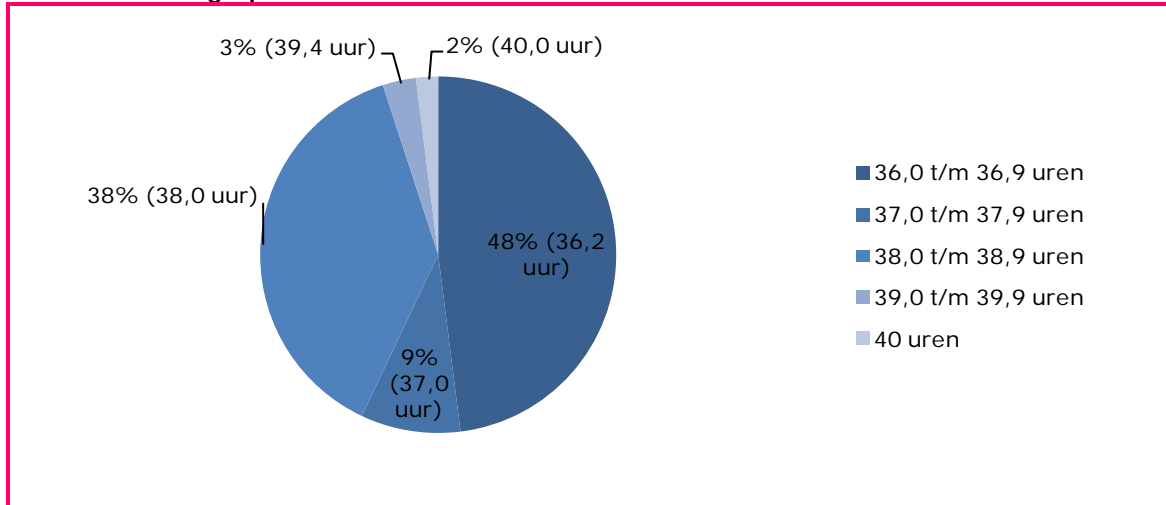
In 40 cao's, die 38% van de werknemers vertegenwoordigen, ligt de normale arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week.

Het aantal cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur per week heeft naar werknemersaantallen gemeten een minder zwaar gewicht in het totaalcijfer. De 9 cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur vertegenwoordigen 2% van de werknemers.

---

23 Voor een drietal cao's zijn geen gegevens bekend: PostNL en de cao's voor de uitzendkrachten ABU en NBBU.

24 Zie bijlage VI voor een overzicht van de arbeidsduur per onderzochte cao.

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

### 5.2.2 Normale arbeidsduur per economische sector

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

Uit onderstaande tabel blijkt dat de normale arbeidsduur in de overige dienstverlening (overheid, onderwijs, zorg) met gemiddeld 36,4 uur het laagst is. In de sector vervoer en communicatie (openbaar vervoer, goederenvervoer, communicatie, informatie) is de normale arbeidsduur met gemiddeld 39,0 uur per week het hoogst. In bijlage VI is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen.

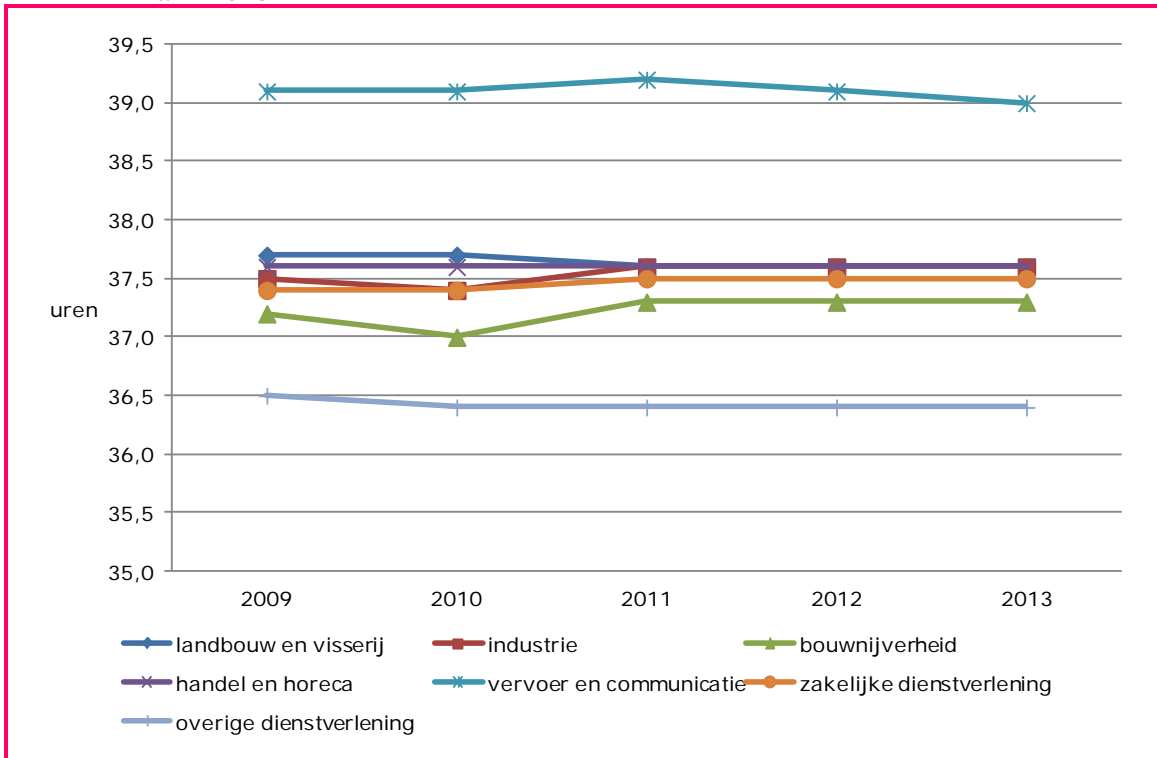
**Tabel 5.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
landbouw en visserij	2	37,6
industrie	12	37,6
bouwnijverheid	6	37,3
handel en horeca	24	37,6
vervoer en communicatie	4	39,0
zakelijke dienstverlening	9	37,5
overige dienstverlening	43	36,4
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>37,1</b>

### 5.3 De ontwikkeling sinds 2009

In onderstaande grafiek wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de gewogen gemiddelde normale arbeidsduur per week in de economische sectoren over de periode 2009-2013.

Grafiek 5.2 De ontwikkeling van de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2009 t/m 2013



De grafiek laat zien dat de gemiddelde arbeidsduur per week in de verschillende economische sectoren in het algemeen vanaf 2011 stabiel is. In een aantal sectoren is in 2010 en 2011 ten opzichte van het jaar daarvoor wel sprake van een verandering van de gemiddelde arbeidsduur per week. Deze veranderingen hangen vooral samen met de gehanteerde methodiek<sup>25</sup>; er is in het algemeen geen sprake van veranderingen in arbeidsduur per week in cao's. In een paar cao's zijn in de afgelopen vijf jaar wel aanpassingen in de arbeidsduur per week doorgevoerd. Zo is in de cao's in de kleinmetaal in 2010 voor één jaar een arbeidsduurverkorting van 3,5 dagen ingevoerd. In de cao voor het GVB is in 2013 de arbeidsduur verhoogd van 36 naar 38 uur. In de cao voor de KPN daarentegen is de arbeidsduur per week verkort van 40 naar 37 uur.

25 Wat de methodiek betreft spelen twee factoren een rol. In de eerste plaats de samenstelling van de groep cao's die voor cao-onderzoek wordt gebruikt. In de jaren 2009-2010 is met een deels andere groep cao's gewerkt dan in de jaren 2011-2013. In de tweede plaats kan jaarlijks het aantal werknemers dat onder een cao valt, veranderen. Hierdoor verandert ook de factor waarmee wordt gewogen.

## 6 BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID

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

1. Loondoorbetaling gedurende het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar
2. Bovenwettelijke aanvullingen na het 2<sup>e</sup> ziektejaar
3. WIA-verzekeringen
4. De ontwikkeling sinds 2006
5. Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid
6. Ontwikkelingen in 2013

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

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van zijn loon<sup>26</sup>, waarbij hij gedurende de eerste 52 weken minimaal recht heeft op het minimumloon. Gedurende de eerste twee ziektejaren is de activering en re-integratie van zieke werknemers primair de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. In de cao kan zijn afgesproken dat de werknemer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krijgt, al dan niet met als voorwaarde het meewerken aan re-integratie. Sociale partners hebben afgesproken om gerekend over de eerste twee ziektejaren in beginsel niet meer dan 170% van het loon door te betalen; alleen in geval van voldoende re-integratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald<sup>27</sup>. Onder re-integratie-inspanningen kan worden verstaan het deels weer werken in de eigen functie, het verrichten van andere (passende) arbeid, het werken op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing of een re-integratietraject.

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

- a. Minder dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- b. Gelijk aan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- c. Gelijk aan 170%, maar bij gedeeltelijke werkhervatting meer dan 170% over de gewerkte uren<sup>28</sup>.
- d. Gelijk aan 170%, maar bij voldoen aan overige re-integratievoorwaarden meer dan 170%.
- e. Meer dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.

In tabel 6.1 zijn de cao-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte weergegeven.

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

27 Najaarsakkoord 2004, Stichting van de Arbeid.

28 In voorgaande rapportages werden deze afspraken aan categorie b toegerekend, omdat het gaat om een specifieke beloning voor gewerkte uren (loon naar werk) en niet om een generieke beloning voor re-integratie-inspanningen.

**Tabel 6.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's, 2013**

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	cao's met loondoorbetaling = 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar	cao's met loondoorbetaling < 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar
a) < 170%	2	0	2
b) = 170%	17	15	2
c) = 170%, i.g.v. deels werkhervatting hoger %	19	14	5
d) = 170%, i.g.v. voldoen re-integratievoorw. hoger %	37	22	15
e) > 170%	25	5	20
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>44</b>

Tabel 6.1 laat zien dat er twee cao's zijn waarvoor geldt dat de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren lager is dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen<sup>29</sup>. Voor 17 cao's geldt dat de doorbetaling gelijk is aan 170%.

In 56 cao's kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zijn werk deels hervat of zich anderszins voldoende inspant voor of actief meewerkt aan re-integratie. In 36 van deze 56 cao's bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar 100%; in 20 cao's is de loonaanvulling gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de re-integratievoorwaarden variëren de aanvullingspercentages van 5% tot 30%.

In 25 cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 20 van deze 25 cao's is gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt het loon de eerste zes maanden nog wel volledig doorbetaald; daarna daalt het percentage loondoorbetaling.

Tabel 6.2 laat zien om welke percentages werknemers het gaat. Voor 29% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat ze 170% krijgen doorbetaald, maar dat gewerkte uren een hoger percentage opleveren; voor 28% geldt dat ze bij voldoende re-integratie-inspanningen meer dan 170% krijgen; en voor 23% geldt dat ze onvoorwaardelijk boven de 170% uitkomen.

**Tabel 6.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers 2013**

Loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	% wns	voorbeelden
a) < 170%	2	2	facilitaire contactcenters
b) = 170%	17	19	horeca, rijkspersoneel
c) = 170%, i.g.v. deels werkhervatting hoger %	19	29	gehandicaptenzorg, primair onderwijs
d) = 170%, i.g.v. voldoen re-integratievoorw. hoger %	37	28	bouw, beroepsgoederenvervoer, metalektro, schoonmaak
e) > 170%	25	23	bedrijfstaking metaal- en techniek, levensmiddelenbedrijven
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel 6.3 geeft een overzicht van de vijf categorieën loondoorbetaling naar economische sector en het percentage werknemers per categorie.

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



**Tabel 6.3 Percentage werknemers onder vijf categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector (2013)**

economische sector	% werknemers loondoorbetaling 1 <sup>e</sup> twee ziektejaren				
	<170%	=170%	=170%, hoger igv werk	=170%, hoger igv rein	>170%
landbouw	0	0	0	100	0
industrie	0	0	24	31	45
bouwnijverheid	0	0	0	48	52
handel en horeca	0	50	2	6	42
vervoer en communicatie	0	5	2	78	15
zakelijke dienstverlening	16	3	10	43	28
overige dienstverlening	0	18	60	21	2
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>23</b>

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

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

De loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren kan afwijken als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval. In 35 cao's komt dit onderwerp ter sprake. In 13 hiervan krijgt de werknemer in zo'n situatie 100% loondoorbetaling.

Ook kunnen er met betrekking tot beroepsziekten en arbeidsongevallen afwijkende afspraken gelden voor wachtdagen. Een werkgever mag tijdens de eerste twee ziektedagen van de werknemer het loon inhouden. In 37 cao's zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. In 13 hiervan worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.

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

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

De WIA kent de volgende categorieën:

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

### 6.2.1 Afspraken in cao's

In 63 cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 40 (55%) van de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's respectievelijk 23 (85%) van de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

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

Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering<sup>30</sup>. Dit neemt niet weg dat partijen bij cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een uitkering of een aanvulling op het loon.

In 50 cao's staat een afspraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Deze cao's hebben betrekking op 57% van de werknemers die onder een cao vallen. De aanvullingen variëren van een compensatie van 65% van het verschil tussen het oude en het nieuwe loon gedurende vijf jaar (primair onderwijs) tot 100% van het loon indien de werknemer op eigen functieniveau werkzaam is (verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg). In de cao huisartsenzorg is afgesproken dat een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en na twee jaar wordt ontslagen recht heeft op een eenmalige re-integratiebonus.

In tien van de 50 cao's is (mede) sprake van een al dan niet verplichte verzekering voor een aanvulling in geval van deze mate van arbeidsongeschiktheid, ook wel bodemverzekering genoemd (onder andere in de metaal- en techniek sector).

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

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en duurt minimaal drie en maximaal 38 maanden. In de tweede fase heeft men aanspraak op ofwel een loonaanvulling ofwel een vervolguitkering. Dit hangt af van de vraag of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit benut.

In 47 cao's is een afspraak opgenomen over een aanvulling op de uitkering bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid (in een deel hiervan ook voor meer dan 80% niet duurzaam). Deze cao's hebben betrekking op 35% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een verplichte/collectieve/automatische verzekering voor een WGA-aanvulling (bijv. binnen de sector landbouw de SAZAS). Ook inbegrepen zijn cao's waarin WGA-gerechtigden een eindejaarsuitkering krijgen (sector bouw). De aanvullingpercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen, de uitkering plus aanvulling kan uitkomen op 75% (onder andere bakkersbedrijf, levensmiddelenbedrijf) tot 100% (onder andere grafimedia) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen varieert van twee tot vijf jaar.

---

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

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

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

Er zijn 31 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Deze cao's hebben betrekking op 16% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidspensioenfonds (bv Heineken, ING, Rabobank). De IVA-uitkering plus de aanvulling hierop komen in deze cao's uit op een totale uitkering variërend van 80 tot 100% van het maximum dagloon maar ook wel van het laatstverdiende salaris. De duur varieert van een tot vijf jaar.

**Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector**

In tabel 6.4 wordt een overzicht gegeven van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren uitgesplitst naar economische sector. Hieruit blijkt dat voor gemiddeld 57% van de werknemers geldt dat in de cao afspraken zijn gemaakt over aanvulling in het geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Dergelijke afspraken komen vooral voor in de sectoren landbouw, industrie en overige dienstverlening: 75 tot 100% van de werknemers in die sectoren kent een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

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

Bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (duurzaam) ten slotte is het percentage werknemers dat volgens de cao een aanvulling kan krijgen het laagst, namelijk 16%. De sector bouwnijverheid scoort hier relatief gezien het hoogst.

**Tabel 6.4 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector (2013)**

economische sector	% werknemers		
	aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren		
	AO < 35%	AO $\geq$ 35% <sup>1</sup>	AO $\geq$ 80% <sup>2</sup>
landbouw	100	100	0
industrie	95	74	19
bouwnijverheid	45	93	48
handel en horeca	38	40	34
vervoer en communicatie	20	15	15
zakelijke dienstverlening	19	32	21
overige dienstverlening	75	13	0
<b>Totaal</b>	<b>57</b>	<b>35</b>	<b>16</b>

1 inclusief niet duurzaam arbeidsongeschikt  $\geq$  80%

2 duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

**Beroepsziekte en arbeidsongevallen**

In negen cao's is afgesproken dat alleen een aanvulling op de WIA-uitkering wordt gegeven als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval (beroepsincident,

arbeidsongeschiktheid in en door de dienst)<sup>31</sup>. Naast de cao's Energie en GVB betreft het allemaal cao's in de sector overheid.

### **6.2.2 WGA premieverdeling**

Werkgevers betalen een basispremie voor de IVA en een deel van de WGA (vervolguitkering). Voor het loongerelateerde deel van de WGA (loongerelateerde en loonaanvullingsuitkering) betaalt de werkgever een gedifferentieerde premie. Met betrekking tot deze premielasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in 2004 overeengekomen dat ze gezamenlijk door werkgevers en werknemers kunnen worden gedragen. Uitwerking door de overheid aan deze overeenstemming is gegeven in de vorm van een wettelijke bevoegdheid van de werkgever om ten hoogste 50% van een deel van de WGA-premielast op het loon van de bij hem in dienst zijnde werknemers te verhalen<sup>32</sup>.

In 39 cao's (47% van de werknemers) komt dit onderwerp in 2013 ter sprake. In 30 van deze cao's is afgesproken dat werkgevers de premie voor maximaal 50% op de werknemers mogen verhalen. Dergelijke afspraken komen naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, bouwnijverheid en vervoer & communicatie en komen in het geheel niet voor in de sector zakelijke dienstverlening.

In de andere negen cao's (naar verhouding het meest in de sector overige dienstverlening) is afgesproken de WGA-premie (vooralsnog) niet te verhalen op de werknemer. In zes gevallen gaat het om een expliciete afspraak om de premie niet te verhalen en drie keer om de afspraak om dit niet te doen gedurende de looptijd van de betreffende cao.

### **6.3 WIA-verzekeringen**

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

#### **Verzekeren aanvullingen WIA**

In totaal staat in 21 cao's (van toepassing op 12% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) dat werknemers een verzekering kunnen afsluiten voor (extra) aanvullingen op hun WIA-uitkering (anders dan hiaat- en excedentverzekering). Het gaat dan bijvoorbeeld om een collectieve WIA aanvulling plus-verzekering of een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen. In de sector landbouw worden deze verzekeringen afgesloten bij SAZAS, de onderlinge waarborgmaatschappij voor de agrarische sector.

In 17 van de 21 cao's is bekend wie de premie draagt voor deze verzekering: de werknemer, de werkgever of beide. Van de 17 cao's waarin de premieverdeling bekend is, is het in tien gevallen de werknemer die de premie betaalt, in zes cao's is sprake van een verdeling tussen werkgever en werknemer en in één cao is afgesproken dat de werkgever de premie betaalt.

#### **Verzekeren WGA-hiaat**

In 20 cao's (10% van de werknemers) wordt een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat genoemd. Een WGA-hiaat kan ontstaan bij werknemers die

---

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

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

een vervolguitering ontvangen; de hiaatverzekering vult het verschil tussen de vervolguitering en de loonaanvulling aan.

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

De hoogte van de aanvullingen bij een WGA-hiaat in de cao's, voor zover beschreven, levert geen eenduidig beeld op. Zo kan de hoogte van de aanvulling neerkomen op 70% maal het dagloon maal het arbeidsongeschiktheidspercentage minus de WGA-uitkering (metaal en technische bedrijfstakken en metalektro). De aanvulling kan ook bepaald zijn op een bepaald percentage van het verschil tussen het maandinkomen en het wettelijk minimumloon met een maximum van 70% van het laatstverdiende loon (agrarische sector).

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

Verzekering van het meerdere loon boven het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten<sup>33</sup> (excedent) komt voor in negen cao's (2% van de werknemers). Daarnaast is er in de bouw een cao waarin alleen in geval van vroegpensioen een excedentverzekering geldt.

De afspraak in de cao voor het openbaar vervoer luidt:

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

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

In tabel 6.5 wordt een verdeling van de afspraken over aanvullende, hiaat- en excedentverzekering naar economische sector gegeven.

**Tabel 6.5 Aantal cao's en percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering**

economische sector	cao's met aanv verz	% wns	cao's met hiaat verz	% wns	cao's met excedent verz	% wns	totaal aantal cao's
landbouw	3	100	3	100	1	21	3
industrie	3	15	5	35	1	1	16
bouwnijverheid	1	87	0	0	0	0	3
handel en horeca	2	5	4	8	1	1	26
vervoer en communicatie	3	23	3	17	2	7	11
zakelijke dienstverlening	5	18	4	9	3	7	18
overige dienstverlening	4	11	1	1	1	1	23
<b>Totaal</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Tabel 6.5 laat zien dat voor 18% van de werknemers sprake is van een aanvullende verzekering, voor 10% een hiaatverzekering en voor 2% een excedentverzekering. In de sector landbouw zijn naar verhouding de meeste werknemers verzekerd. De sector bouwnijverheid scoort naar verhouding hoog bij de algemene aanvullende verzekeringen en de sector industrie bij de hiaatverzekeringen.

33 Het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt voor 2013: € 50.853,-

## 6.4 De ontwikkeling sinds 2006

### 6.4.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. Naast de cijfers over de laatste paar jaren worden ook de cijfers uit 2006 getoond, omdat in dat jaar de WIA is ingevoerd. Tabel 6.6 laat zien wat de percentages waren in 2006 en in de jaren sinds 2010<sup>34</sup>.

**Tabel 6.6 Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2006-2013**

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	percentage werknemers				
	2006	2010	2011	2012	2013
a) < 170%	5	1	1	2	2
b) = 170%	44	46	50	47	48
c) > 170%, mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	34	35	31	32	28
d) > 170%	17	18	18	19	23
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Zoals uit tabel 6.6 blijkt zijn de percentages werknemers onder de onderscheiden categorieën loondoorbetaling gedurende eerste twee ziektejaren vrijwel constant. Het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren die lager is dan of gelijk aan 170%, schommelt in alle jaren rond de 50%.

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

Van de bovenwettelijk aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren is uit voorgaande rapportages bekend dat de eerste twee jaren na de invoering van de WIA (2006-2007) sprake is van introductie/aanpassing van afspraken in cao's over een aanvulling op het loon of de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Vanaf 2008 is het percentage werknemers dat valt onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling vrijwel constant. Tabel 6.7 geeft de percentages werknemers waarop de gemaakte afspraken van toepassing zijn over 2006 en de jaren vanaf 2010.

**Tabel 6.7 Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2006-2013**

aanvulling bij arbeidsong. na twee ziektejaren	percentage werknemers				
AO %	2006	2010	2011	2012	2013
< 35 %	14	53	55	55	57
>= 35 <sup>1</sup>	19	32	32	31	35
>=80 % <sup>2</sup>	22	17	14	14	16

1 inclusief niet duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Tabel 6.7 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen zijn gemaakt in 2013 nauwelijks afwijkt van dat van de jaren daarvoor.

34 De categorieën b en c uit tabel 6.2 zijn samengevoegd omdat dit onderscheid voorheen niet werd gemaakt.

### 6.4.3 WGA-premieverdeling

In 2013 is in 39 cao's sprake van premieverdeling (47% van de werknemers). Van deze 39 wordt in 30 cao's de premie deels verhaald op de werknemers en in negen cao's niet.

Tabel 6.8 geeft een beeld van het percentage werknemers vallend onder een cao waarin een afspraak is opgenomen over een eventuele verdeling van de WGA-werkgeverspremie.

**Tabel 6.8 Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2006-2013**

wel/geen premieverdeling	percentage werknemers				
	2006	2010	2011	2012	2013
wns. onder cao met afspraak	0	43	44	44	47
wel verhaald op wns.	0	74	71	71	84
geen verhaald op wns.	0	26	29	29	16

In 2006 kenden cao's nog geen afspraken over de verdeling van de WGA-werkgeverspremie. De laatste jaren schommelt het percentage werknemers dat te maken heeft met afspraken over de verdeling van deze premie rond de 45%. Voor de meerderheid van deze werknemers geldt dat er wel sprake is van verhaal van de premie op de werknemers.

### 6.5 Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW)<sup>35</sup>. De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieert van drie tot 38 maanden. De hoogte van de WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon, en vervolgens 70% van het dagloon. Cao-partijen kunnen ervoor kiezen om de WW-uitkering aan te vullen. Deze aanvulling kan bestaan uit een bepaald percentage gedurende een bepaalde periode, maar ook uit een bedrag ineens in geval van ontslag (ontslagvergoeding).

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

Tabel 6.9 geeft een beeld van het aantal cao's dat een aanvulling kent op de reguliere dan wel tijdelijke WW-uitkering.

<sup>35</sup> Vanaf 2016 gelden andere regels.

**Tabel 6.9 Bovenwettelijke aanvulling WW**

Bovenwettelijke aanvulling WW	Aantal cao's	% werknemers
Aanvulling reguliere WW	36	46
Aanvulling tijdelijke WW	10	11
<b>Totaal</b>	<b>46</b>	<b>57</b>

In totaal kennen 46 cao's (van toepassing op 57% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. In 36 van deze cao's gaat het om een aanvulling op de reguliere WW-uitkering; dit komt naar verhouding het vaakst voor in de sectoren landbouw, bouw en overige dienstverlening. Tien keer gaat het om een aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering; dit komt naar verhouding het meest voor in de sectoren vervoer en industrie.

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

In 24 van de 36 cao's waarin sprake is van aanvulling op de reguliere WW-uitkering wordt iets over de hoogte gezegd. Het betreft veelal aflopende percentages, eerste periode bijvoorbeeld 100% en dan in stappen naar 70%. Twee keer wordt een bedrag ineens genoemd, van rond de 400 euro.

In 23 van de 36 cao's staat iets over de duur van de aanvulling vermeld. Van de 23 is de duur zes keer gelijk aan de WW-duur sec en twee keer minder (12 en 30 maanden). 15 keer wordt de WW-duur als termijn genoemd, maar is tevens sprake van een aansluitende uitkering, afhankelijk van dienstjaren en leeftijd. In 12 van deze 15 cao's kan de uitkering doorlopen tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Verder is in vijf van de 36 cao's sprake van een eenmalige ontslagvergoeding in plaats van een aanvulling gedurende een bepaalde periode. In eveneens vijf cao's staat dat er alleen een aanvulling is voor oudere werkloze ex-werknemers (regeling SUWAS).

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

In acht van de tien cao's waarin sprake is van aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering wordt iets over hoogte en/of duur van de aanvulling gezegd. De hoogte van de aanvulling varieert van 85 tot 100% van het salaris. Als duur worden genoemd een of twee weken, zolang de uitkering duurt of maximaal 40 dagen per jaar.

## **6.6 Ontwikkelingen in 2013**

Voor 41 van de 100 cao's in deze rapportage geldt dat in de loop van 2013 een principeakkoord is afgesloten. In acht van deze principeakkoorden wordt melding gemaakt van mogelijke wijzigingen in verband met de wetwijziging met betrekking tot ontslag en WW (onder andere in de sector Metaal en Techniek). In vier van deze principeakkoorden wordt expliciet gezegd dat deze wijzigingen gevolgen kunnen hebben voor aanvullingen op de WW-uitkering. In vijf van de principeakkoorden wordt iets gezegd over de verdeling van de WGA-premie, waarvan drie keer dat de premie verdeeld wordt en twee keer dat de premie voorlopig niet verhaald wordt op werknemers.



## 7 FLEXIBELE BELONINGSVORMEN

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

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

In dit hoofdstuk wordt nagegaan hoe vaak deze beloningsvormen in cao's voorkomen. De analyse over beloningsvormen wordt afgesloten met een toelichting op de ontwikkelingen in 2013.

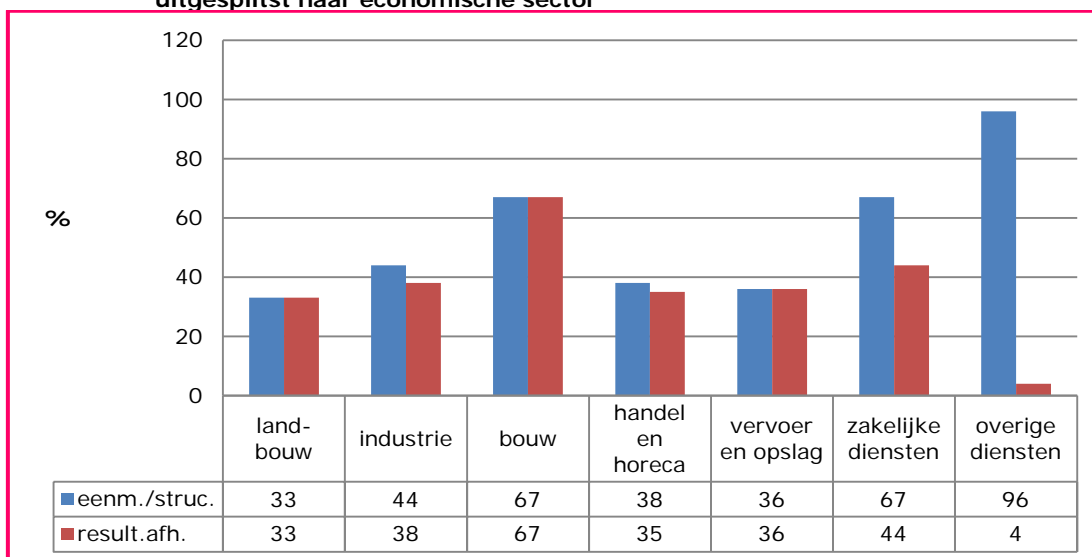
In de laatste paragraaf wordt aandacht besteed aan de wijze waarop de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers tot stand komt. In cao's worden primair twee vormen van jaarlijkse salarisaanpassing onderscheiden:

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

Daarnaast kunnen in cao's beide vormen van salarisaanpassing naast elkaar worden aangetroffen.

### 7.1 Algemene onderzoeksresultaten

In 72 van de 100 onderzochte cao's zijn over een of meer aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 72 cao's zijn van toepassing op ruim 3,3 mln. (65%) werknemers. Afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen (in 58 cao's) komen meer voor dan afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen (in 31 cao's). In 17 cao's komen zowel afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen als over resultaatafhankelijke uitkeringen voor.

**Grafiek 7.1** Percentage cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2013, uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Zie ook tabel VII.4 in bijlage VII

In desector overige dienstverlening komen in relatief veel cao's afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen voor (96%), terwijl in de sector landbouw de minste cao's met dergelijke afspraken worden aangetroffen (33%)<sup>36</sup>. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen vooral in de sector bouw voor (67%) en het minst in de sector overige dienstverlening.

Afspraken over flexibele beloning komen vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 24 van de 27 ondernemings-cao's (89%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. Voor wat betreft de bedrijfstak-cao's zijn in 48 van de 73 onderzochte akkoorden (66%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen<sup>37</sup>.

## 7.2 Flexibele beloningsvormen

In deze paragraaf worden de verschillende vormen van flexibele beloning in twee groepen ingedeeld. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de eenmalige en structurele uitkeringen (7.2.1) en anderzijds de resultaat-afhankelijke uitkeringen (7.2.2) die strikt verbonden zijn met het realiseren van vooraf geformuleerde specifieke doeleinden.

### 7.2.1 Eenmalige en structurele uitkeringen

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

<sup>36</sup> Voor een overzicht van het aantal cao's per beloningsvorm, uitgesplitst naar economische sector, wordt verwezen naar bijlage VII.

<sup>37</sup> Voor een uitsplitsing van het aantal cao's met afspraken over flexibele beloning naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's wordt verwezen naar bijlage VII.

**Tabel 7.1 Aantal cao's met afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen in 2013, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	sub totaal <sup>1</sup>
landbouw en visserij	1	0	0	1
Industrie	3	5	3	7
Bouwnijverheid	0	2	0	2
handel en horeca	3	6	2	10
vervoer en communicatie	1	3	1	4
zakelijke dienstverlening	5	9	6	12
overige dienstverlening	3	20	10	22
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>58</b>

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

### **Eenmalige uitkeringen**

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen zonder structureel karakter. Tijdens cao-overleg wordt steeds opnieuw afgesproken of aan werknemers een eenmalige uitkering wordt verstrekt. De hoogte van deze uitkering kan jaarlijks fluctueren.

In 16 cao's (11 bedrijfstak-cao's en 5 ondernemings-cao's, van toepassing op 17% van de werknemers) komen afspraken voor over eenmalige uitkeringen. De uitkering is een percentage van het jaarsalaris (variërend van 0,3% tot 2%), of een vast bedrag (variërend van € 100 tot € 750).

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 45 cao's (32 bedrijfstak-cao's en 13 ondernemings-cao's van toepassing op 56% van de 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 is een percentage van het salaris (variërend van 0,25 tot 8%<sup>38</sup>) of een vast bedrag (variërend van € 75 tot € 1750). In 10 cao's is sprake van een eindejaarsuitkering voor een specifieke groep werknemers: werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel onderwijsondersteunend personeel.

<sup>38</sup> In sommige cao's wordt de jaarlijkse gratificatie gedurende een aantal jaren verhoogd zodat uiteindelijk een volwaardige 13<sup>e</sup> maanduitkering wordt gerealiseerd. Deze uitkeringen worden echter voornamelijk tot de categorie jaarlijkse gratificaties gerekend.

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

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

In 22 cao's (10 bedrijfstak-cao's en 12 ondernemings-cao's van toepassing op 12% van de werknemers) is sprake van een 13<sup>e</sup> maand. Een 13<sup>e</sup> maand komt vooral (16 van de 22 cao's) voor in cao's in de zakelijke en overige dienstverlening. De hoogte van de 13<sup>e</sup> maand varieert van 8,3 tot 8,6% van het salaris.

**7.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen**

Resultaatafhankelijke 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 wordt daarom onderscheid gemaakt tussen uitkeringen specifiek gerelateerd aan met de financiële resultaten samenhangende doelstellingen (winstdeling) én uitkeringen gerelateerd aan meer immateriële doelstellingen (resultaatuutkering).

**Tabel 7.2 Aantal cao's met afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen in 2013, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	winst deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	Sub Totaal <sup>1</sup>
landbouw en visserij	0	0	1	1
Industrie	3	0	6	6
Bouwnijverheid	0	0	2	2
handel en horeca	2	2	6	9
vervoer en communicatie	1	0	3	4
zakelijke dienstverlening	3	0	7	8
overige dienstverlening	1	0	0	1
<b>Totaal</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>31</b>

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

**Winstdeling**

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

Afspraken over winstdelingsregelingen zijn in 10 cao's (3 bedrijfstak-cao's en 7 ondernemings-cao's van toepassing op 3% van de 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 bijvoorbeeld een percentage van het jaarsalaris, de toegevoegde waarde dan wel de netto winstmarge) en de hoogte van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de doelstelling wordt gerealiseerd. De uitkering is een percentage van de

toegevoegde waarde of een percentage van het jaarsalaris (variërend van 2 tot 8%).

### **Resultaatuitering**

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

In 2 cao's (2 bedrijfstak-cao's van toepassing op 3% van de werknemers) zijn afspraken over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen. De doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld wordt in sommige cao's niet genoemd. In één cao wordt aangegeven dat de hoogte van de resultaatuitering afhankelijk is van de omzet terwijl in de andere cao bepaald is dat de uitkering 2,30% van het salaris bedraagt.

### **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 25 van alle onderzochte cao's (11 bedrijfstak-cao's en 14 ondernemings-cao's van toepassing op 15% van de werknemers) komen afspraken voor over prestatiebeloning (exclusief extra periodieken). De prestatiebeloning is afhankelijk van de individueel geleverde prestatie of 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. Verder kan een bonus worden verstrekt als werknemers bijvoorbeeld schadevrij rijden of individuele doelstellingen behalen. In een cao is de hoogte van de bonus een geldbedrag van € 765. In andere cao's is het een percentage dat kan oplopen tot 30% boven het schaalloon.

## **7.3 Ontwikkelingen in 2013**

Sinds 1 januari 2013 zijn 41 nieuwe cao's afgesloten. In 13 cao's komen geen afspraken over flexibele beloning voor. In 10 cao's zijn bestaande afspraken over flexibele beloning ongewijzigd voortgezet.

In 18 cao's zijn met betrekking tot flexibele beloning nieuwe afspraken opgenomen, afspraken gewijzigd dan wel bestaande afspraken vervallen.

In twee cao's is er een nieuwe afspraak opgenomen. In beide cao's gaat het om afspraken over een eenmalige uitkering.

In drie cao's zijn bestaande afspraken gewijzigd. Het gaat hier om afspraken over een eenmalige uitkering en/of een jaarlijkse gratificatie.

In één cao is de bestaande afspraak vervallen. De vervallen afspraak heeft betrekking op een eenmalige uitkering.

In de overige 12 van de 18 cao's komen combinaties voor van nieuw opgenomen afspraken, vervallen en/of gewijzigde afspraken.

## **7.4 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 in cao's in principe twee vormen van jaarlijkse salarisaanpassing worden toegepast:

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

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

### **7.4.1 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
- er bestaat een recht op een jaarlijkse periodiek bij normaal functioneren

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

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

### **7.4.2 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 achterwege laten van een verhoging of zelfs het verlagen van het salaris van de werknemer.

### 7.4.3 Resultaten

Van de 100 onderzochte cao's wordt in 42 cao's (48% van de werknemers) een systematiek van automatische periodieken gehanteerd. In 26 cao's (9% van de werknemers) is de periodieke verhoging afhankelijk van een beoordeling door de werkgever. De mogelijkheid voor de individuele werkgever om voor één van beide systemen te kiezen, bestaat in 23 cao's (31% van de werknemers). In de overige 9 cao's is niet expliciet vastgelegd hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van de werknemers tot stand komt.

#### **Automatische periodiek**

In 24 van de 42 cao's met een systematiek van automatische periodieken zijn voor de werkgever mogelijkheden opgenomen om werknemers in het geval van uitzonderlijk presteren extra te belonen. Dit kan zijn in de vorm van een extra periodiek, maar ook in de vorm van een toeslag of gratificatie. Daarnaast bestaat tevens de mogelijkheid om af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging of om het loon te verlagen bij niet goed functioneren. In een cao kunnen meerdere van deze afspraken samen voorkomen.

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

In 10 cao's is vastgelegd dat de werkgever de mogelijkheid heeft om op basis van de prestatie van de werknemer te besluiten af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging. Dit kan bijvoorbeeld indien wordt vastgesteld dat de werknemer zich in onvoldoende mate ontwikkelt of onvoldoende uitvoering geeft aan zijn werkzaamheden. In de cao wordt aan een dergelijke bevrozing van de jaarlijkse salarisaanpassing veelal de voorwaarde verbonden dat de werkgever de werknemer van een dergelijk besluit schriftelijk in kennis moet stellen onder opgave van redenen.

In de overige 12 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.

#### **Beoordelingsperiodiek**

In 25 van de 26 cao's waarin de aanpassing van het salaris gebaseerd is op een beoordeling van het functioneren, heeft de werkgever tevens de mogelijkheid om extra te belonen, om af te zien van de jaarlijkse salarisverhoging, of om het loon te verlagen bij het niet goed functioneren van de werknemer. In een cao kunnen meerdere afspraken zijn opgenomen.

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

In 16 cao's is opgenomen dat de werkgever de werknemer extra kan belonen maar ook kan afzien van het geven van een jaarlijkse salarisverhoging. Dit laatste indien uit beoordelingen blijkt dat sprake is van onvoldoende of een niet in alle opzichten voldoende functioneren van de werknemer.

In één cao zijn geen afspraken gemaakt over extra beloning/bevrozing.

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

In 23 cao's kan voor de jaarlijkse salarisaanpassing naast de systematiek van automatische periodieken door de werkgever gekozen worden om een systematiek van beoordelingsperiodieken te hanteren. In de onderzochte cao's worden twee varianten aangetroffen:

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

In 15 cao's is vastgelegd dat een werknemer per dienstjaar automatisch een periodiek krijgt totdat het maximum in de salarisschaal is bereikt. Daarnaast wordt in de cao aan de individuele onderneming tevens de mogelijkheid geboden om in overleg met de werknemers een beoordelingssysteem in te voeren waardoor het verkrijgen van een periodiek afhankelijk wordt gesteld van de prestaties van de werknemer. Voorwaarde is dat de invoering van een beoordelingssysteem geldt voor alle werknemers. Hierdoor komt dan het automatisme voor het toekennen van een jaarlijkse periodiek te vervallen.

In acht cao's wordt voor verschillende groepen werknemers een andere systematiek van jaarlijkse salarisaanpassing gehanteerd. De aanpassing van het salaris voor bijvoorbeeld het hogere personeel is 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 zes cao's zijn enkel afspraken gemaakt over het bevriezen van het salaris.

In de overige 13 cao's zijn afspraken opgenomen die voorzien in een extra beloning (een extra periodiek of toeslag) voor uitstekend functioneren maar tevens ook de mogelijkheid tot het bevriezen van het loon in geval van onvoldoende presteren.

## **7.5 Ontwikkelingen 2009 – 2013**

In tabel 7.3 is weergegeven hoe afspraken over flexibele beloning zich in de periode 2009 – 2013 hebben ontwikkeld.



**Tabel 7.3 Ontwikkeling afspraken flexibele beloning in % werknemers, 2009-2013**

	2009	2010	2011	2012	2013
Flexibele beloningsvormen					
Structureel en eenmalig					
Eenmalige uitkeringen	39	21	14	15	17
Jaarlijkse gratificaties	61	60	63	60	56
13 <sup>e</sup> maand	7	12	13	13	12
Resultaatafhankelijke beloningsvormen					
Winstdelingsregelingen	5	5	4	4	3
Resultaatuikeringen	3	3	3	3	3
Prestatiebeloning	18	17	16	15	15
<b>Totaal</b>	<b>85</b>	<b>80</b>	<b>74</b>	<b>66</b>	<b>65</b>
Jaarlijkse salarisaanpassing					
Automatische periodieken	50	50	53	47	48
Beoordelingsperiodieken	11	11	7	10	9
Automatisch en/of beoordeling	26	26	28	31	31

De tabel laat zien dat het percentage werknemers waarvoor in cao's afspraken over flexibele beloningsvormen zijn gemaakt, in de periode 2009 – 2013 in eerste instantie afneemt, om in de jaren 2012 en 2013 te stabiliseren. De afname in de periode 2009-2011 wordt vooral veroorzaakt door de ontwikkeling van het percentage werknemers waarvoor in die jaren een eenmalige uitkering is afgesproken. De afspraken over de jaarlijkse salarisaanpassing ogen in de periode 2009 – 2013 vrij stabiel.



## 8 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD

### 8.1 Inleiding

Het aandeel van werknemers met een flexibel arbeidscontract in de totale groep werknemers in Nederland neemt toe. In het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2013 bedroeg dit aandeel 20%<sup>39</sup>. Het gaat hierbij om uitzendkrachten, oproepkrachten, werknemers met een (al dan niet tijdelijk) dienstverband zonder vaste uren, en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het aandeel van deze laatste groep bedraagt 10%.

Ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd regelt het BW, artikel 668a, lid 1 het volgende:

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- a arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- b meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Van deze zogenoemde ketenbepaling kan bij cao worden afgeweken. In het verleden is al enkele malen onderzoek uitgevoerd naar de mate waarin in cao's gebruik is gemaakt van deze mogelijkheid om van de wet af te wijken<sup>40</sup>. In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van eenzelfde onderzoek over 2013. Hierbij wordt aangegeven of de afwijkingen gelden voor alle werknemers (algemene aanpassing) of voor groepen werknemers.

Verder wordt in dit hoofdstuk ingegaan op afwijkingen van de wet met betrekking tot de verlenging van één lange arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en het opvolgend werkgeverschap<sup>41</sup>.

---

39 Gebaseerd op CBS Statline, Beroepsbevolking, kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken 3<sup>e</sup> kwartaal 2013, 22 november 2013.

40 *Najaarsrapportage cao-afspraken 2009*, Ministerie SZW, Den Haag, december 2009; *Najaarsrapportage cao-afspraken 2010*, Ministerie SZW, Den Haag, december 2010; *Cao-afspraken 2012*, Ministerie SZW, oktober 2013

41 Opvolgend werkgeverschap heeft betrekking op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Met deze bepaling wordt voorkomen dat zogenoemde 'draaideurovereenkomsten' kunnen worden afgesloten. Door afwisselend via de werkgever en een uitzendbureau een werknemer op basis van contracten voor bepaalde tijd hetzelfde werk te laten uitvoeren, wordt door dergelijke overeenkomsten verhinderd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

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

In tabel 8.1 is de verdeling weergegeven van het aantal cao's en percentage werknemers naar afwijkingen van de ketenbepaling.

De tabel laat zien dat in meer dan de helft van de onderzochte cao's sprake is van één of meer afwijkingen van de ketenbepaling. Dit is het geval in 55 cao's, van toepassing op 69% van de werknemers. De afwijkingen zijn vaker van toepassing op groepen werknemers (38 cao's) dan op alle werknemers (25 cao's). De afwijkingen hebben het meest betrekking op de periode van 3 jaar waarbinnen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten.

**Tabel 8.1 Afwijking van de ketenbepaling voor alle en/of groepen werknemers, 2013**

aspecten	Alle werknemers		Groepen werknemers		Totaal <sup>1</sup>	
	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns
Afwijking 3 jaar	17	17	22	40	34	52
Afwijking 3 arb. overeenk.	12	14	16	21	26	34
Afwijking tussenpoos	8	11	3	10	10	20
Buiten werking	0	0	14	18	14	18
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>55</b>	<b>69</b>

<sup>1</sup> cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere aspecten van de ketenbepaling. Ook kunnen cao's afspraken bevatten die ten aanzien van een aspect van de ketenbepaling afwijkend is voor alle werknemers en voor groepen werknemers. Het totaal kan daarom afwijken van de som van de afspraken over aspecten of de som van de afspraken voor alle werknemers en groepen werknemers.

Naar economische sector bezien is, op basis van het percentage werknemers, vooral in de sectoren landbouw, bouw en overige dienstverlening sprake van afwijkingen van de ketenbepaling (zie bijlage VIII, tabel VIII.3). In de sectoren industrie en handel en horeca komen afwijkingen relatief minder vaak voor. In de bouw en de overige dienstverlening gelden de afwijkingen vooral voor bijzondere groepen werknemers; in de landbouw echter zijn de afgesproken afwijkingen van toepassing op alle werknemers onder de onderzochte cao's in die sector.

Tabel 8.2 bevat een vergelijking van de resultaten van het onderzoek over 2013 met die van eerdere onderzoeken.

**Tabel 8.2 Ontwikkeling van afwijkingen van de ketenbepaling vanaf 2009, in % werknemers (alle werknemers en/of groepen werknemers)**

aspecten	2009	2010	2012	2013
Afwijking 3 jaar	44	45	52	52
Afwijking 3 arbeidsovereenkomsten	27	40	33	34
Afwijking tussenpoos	18	18	19	20
Buiten werking	30	20	18	18
<b>Totaal</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>69</b>

Het percentage werknemers waarvoor één of meer cao-afspraken gelden waarin wordt afgeweken van de ketenbepaling, is de afgelopen jaren constant. Naar aspecten bezien wordt in de loop der tijd vaker afgeweken van de periode van 3 jaar. Dit is vooral toe te schrijven aan de toename van afspraken hierover voor bepaalde groepen werknemers. Het percentage werknemers waarvoor in cao's sprake is van een afwijking van het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten, is ten opzichte van 2010 gedaald naar 34%.

In de wet Werk en Zekerheid, die onlangs door de Tweede Kamer is aangenomen, is onder meer de ketenbepaling aangepast. In plaats van 3 x 3 x 3 (respectievelijk 3 tijdelijke contracten, 3 jaar, 3 maanden tussenpoos) wordt de keten 3 x 2 x 6 (standaard). Daar kan gemotiveerd van worden afgeweken, tot een maximum van 6 x 4 x 6 (afwijking)). Nagegaan is in welke mate de huidige afspraken in cao's al bij de nieuwe standaard ketenbepaling aansluiten. Bij de afspraken die voor alle werknemers gelden, is dat het geval in 51 cao's, van toepassing op 48% van de werknemers onder een cao. Bij de afspraken die van toepassing zijn op sommige groepen werknemers, is dit het geval in 80 cao's, van toepassing op 69% van de werknemers.

### **8.3 De ketenbepaling in cao's nader beschouwd**

#### **8.3.1 De totale periode van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

Volgens de ketenbepaling in art. 7:668a lid 1 BW ontstaat na een periode van 36 maanden aan opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

In 34 cao's zijn afspraken gevonden die een afwijking van de ketenbepaling voor de periode van 3 jaar mogelijk maken. In 17 cao's gaat het om een algemene aanpassing (van toepassing op alle werknemers). In deze 17 cao's gaat het in de meeste gevallen (13 cao's) om een kortere periode dan 3 jaar. In vier cao's gaat het om een langere periode van max. 6 jaar (bijvoorbeeld cao Recreatie). In ruim de helft van de cao's met een kortere periode betreft het een periode van 2 jaar, waarna een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overgaat in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

In 22 cao's<sup>42</sup> is een niet-algemene afwijking afgesproken (van toepassing op een of meer groepen werknemers)<sup>43</sup>. In deze cao's gaat het in 12 cao's om een kortere periode en in 8 cao's om een langere periode dan 3 jaar. In negen cao's is geen of geen duidelijke limiet van 36 maanden gesteld. In drie van deze negen cao's (onder andere jeugdzorg) wordt bijvoorbeeld met werknemers in opleiding een contract voor bepaalde tijd afgesloten voor de duur van de opleiding. In zeven cao's komen voor meerdere soorten werknemers afwijkingen van de limiet van 3 jaar voor.

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

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

In 26 cao's is een afspraak aangetroffen, waardoor een afwijking van het wettelijke aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk wordt. In 12 cao's is deze afwijking van toepassing op alle werknemers (algemene aanpassing). Van deze 12 cao's gaat het om twee cao's met een kleiner aantal dan maximaal 3 van dergelijke arbeidsovereenkomsten (in één cao gaat het om maximaal één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en bij één cao om twee). In de overige 10

42 In cao's kunnen zowel aanpassingen voorkomen die voor alle werknemers gelden, als aanpassingen die voor een of meer groepen werknemers gelden. De som van beide categorieën is dan niet gelijk aan het totale aantal cao's met afspraken over aanpassingen. Dit geldt ook voor andere onderdelen van dit hoofdstuk.

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

cao's is bepaald dat meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. In vier van deze 10 cao's is een maximum van vier van dergelijke overeenkomsten afgesproken. In één van de 12 cao's is een bepaling gevonden waaruit niet duidelijk blijkt hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten (Philips). In de cao voor het HBO is bepaald dat een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan worden afgesloten.

In 16 cao's is een niet-algemene aanpassing aangetroffen. Daarbij gaat het om zes cao's met een kleiner maximaal aantal dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (bij één cao gaat het om maximaal één tijdelijke overeenkomst en bij vijf cao's om twee). In vijf cao's is bepaald dat meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. In één cao is een bepaling gevonden waaruit niet duidelijk blijkt hoeveel van dergelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden afgesloten (cao's van de Nederlandse Universiteiten). Ten slotte is in vier van de 16 cao's bepaald dat een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan worden afgesloten<sup>44</sup>.

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

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

In 10 cao's zijn aangepaste tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangetroffen. Het betreft acht algemene aanpassingen en drie niet-algemene aanpassingen. Bij de meeste (8) algemene en niet-algemene aanpassingen gaat het om kortere tussenpozen dan drie maanden. In de cao van de NS is sprake van aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zonder tussenpozen). Ook zijn er cao's waarin één maand als tussenpoos wordt aangehouden (Horeca- en Aanverwant bedrijf en cao's in de sector Landbouw). In één cao geldt een tussenpoos van één week (Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen).

Van de drie cao's met een niet-algemene aanpassing wordt in één cao een langere (Universiteiten, 6 maanden) en in één cao een kortere (Verpleeg- en verzorgingstehuizen etc., 1 maand) dan de normale tussenpoos aangehouden<sup>45</sup>. In de derde cao is sprake van aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (Ons Middelbaar Onderwijs).

## **8.4 Cao's waarin de ketenbepaling buiten werking is gesteld**

De ketenbepaling is in 14 cao's buiten werking gesteld. In alle 14 cao's is dit het geval ten aanzien van bepaalde groepen werknemers met zo'n arbeidsovereenkomst. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om 65<sup>+</sup>-ers, werknemers in het buitenland, seizoenwerkers en leerling-werknemers.

---

44 Deze afspraken hebben onder meer betrekking op lectoren in het HBO, pedagogische medewerkers in opleiding in de kinderopvang, en werknemers die andere werknemers vervangen.

45 Deze afspraak geldt voor kraamverzorgers.

## **8.5 Groepen werknemers waarvoor de ketenbepaling is aangepast**

In 38 cao's zijn 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 vier categorieën, te weten: werknemers in opleiding (aangetroffen in 12 cao's), werknemers aangenomen op tijdelijke basis, ter vervanging of nog op proef (in negen cao's), werknemers die zich onderscheiden vanwege de aard van het werk of het bedrijfsproces (zeven cao's) en ten slotte voor een bepaald soort werknemers, zoals werknemers in het buitenland of 65<sup>+</sup>-ers (21 cao's).

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

In art. 7:668a lid 3 BW is bepaald dat één arbeidsovereenkomst van langer dan 3 jaar, die aansluitend opgevolgd (verlengd) wordt door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van hooguit 3 maanden, niet van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Bij cao kan van de maximale duur van de verlenging worden afgeweken.

Er zijn 3 cao's met aanpassingen op het punt van het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 3 jaar of langer. In de cao van Philips zijn de voortzettingen gelimiteerd tot 36 maanden. In de cao voor de Horeca kan de arbeidsovereenkomst nog met 1 maand worden verlengd. In het akkoord voor de Politie is afgesproken dat voor aspirant-agenten het tijdelijke contract voor de opleiding van 2 jaar in bijzondere gevallen met één jaar kan worden verlengd.

## **8.7 Opvolgend werkgeverschap**

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

In 37 cao's is deze bepaling aangepast. In 12 cao's tellen uitzendovereenkomsten voorafgaande aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet mee in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In de andere 25 cao's zijn andersoortige afspraken over opvolgend werkgeverschap afgesproken. In de meeste gevallen is bij de telling van het aantal en de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in verband met de ketenbepaling, de meetelling van voorafgaande arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus beperkt: meerdere tijdelijke uitzendovereenkomsten bij hetzelfde bedrijf en voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtstreeks bij het bedrijf, worden in deze cao's als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geteld.

## 8.8 Ontwikkelingen in 2013

In drie van de 41 principeakkoorden die tussen 1 januari en 31 december 2013 zijn afgesloten, zijn afspraken in het kader van de ketenbepaling gemaakt. In de cao voor de architectenbureaus is afgesproken dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat als bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten sinds de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst meer dan 48 maanden zijn verstreken en/of meer dan 5 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan. In de cao voor de ANWB geldt voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan of verlengd vanaf 1 mei 2013, dat uitzend- en/of detacheringperiodes als één contract voor bepaalde tijd worden aangemerkt. In de cao voor Philips is afgesproken dat het aantal voortzettingen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in een periode van 3 jaar parallel gaat lopen met de wet (artikel 7:668a BW), waarbij de (volledige) voorafgaande uitzendperiode (ongeacht of deze door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid onderbroken is geweest) als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt.

Daarnaast zijn er in twee akkoorden meer algemene afspraken gemaakt die meer betrekking hebben op tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In de cao voor de contractcatering is een afspraak gemaakt met het oog op de mogelijke hypotheekverstrekking aan jonge medewerkers met een tijdelijk contract. In de Vakraad zal de medewerking van werkgevers aan een "perspectiefverklaring" voor deze groep medewerkers worden besproken: deze medewerkers hebben uitzicht op contractverlenging. In het akkoord voor Ons Middelbaar Onderwijs is afgesproken dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst wegens vervanging duurt tot het moment waarop de vervangen medewerker zijn/haar werkzaamheden hervat.



## **BIJLAGEN**



**BIJLAGE Ia CONTRACTLOONMUTATIES 2013**

<b>Sbi</b>	<b>Naam</b>	<b>Ingangs- datum</b>	<b>Expiratie- datum</b>	<b>Niveau- basis</b>	<b>Jaar- basis</b>
<b>Landbouw en visserij</b>					
11	Glastuinbouw	1-7-2012	1-7-2014	1,00	1,17
11	Open Teelten	7-1-2012	1-7-2014	2,44	1,90
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-7-2013	1-7-2014	1,75	1,81
<b>Industrie</b>					
110	Heineken Nederland Beheer	1-1-2013	1-1-2014	1,27	1,26
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	7-1-2012	1-7-2014	2,00	1,88
162	Timmerindustrie	1-1-2013	1-1-2014	0,17	0,84
201	DSM Limburg	1-7-2012	1-4-2014	1,50	2,00
240	Metalektro	1-7-2013	1-5-2015	3,35	1,74
240	Metalektro HP	1-7-2013	1-5-2015	3,35	1,74
250	Metaalbewerking (metaal)	1-5-2013	1-3-2015	1,15	1,82
260	Philips	1-1-2013	1-1-2015	3,00	2,17
282	Océ Nederland	1-1-2013	1-1-2014	1,75	1,84
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-5-2013	1-3-2015	1,15	1,82
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2012	1-1-2015	1,00	0,48
329	Sociale werkvoorziening	1-12-2012	1-1-2014	1,70	1,70
<b>Bouwnijverheid</b>					
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-5-2013	1-3-2015	1,15	1,82
<b>Handel en horeca</b>					
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	10-1-2012	1-11-2014	2,29	1,92
462	Bloemen en planten (groothandel)	7-1-2012	1-7-2014	1,50	1,50
463	Albert Heijn Logistics	15-10-2012	15-10-2014	2,25	1,80
463	Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	1-4-2012	1-1-2014	0,00	0,13
466	Informatie-; comm.- en kantoortechnologiebranche	1-1-2013	1-1-2014	1,41	1,41
472	Slagersbedrijf	1-4-2013	1-4-2014	0,00	1,69
473	Tankstations en wasbedrijven	1-11-2013	1-11-2015	2,00	1,91
475	IKEA Nederland	1-10-2013	1-10-2014	1,54	2,14
476	Boekhandel en Kantoorvakhandel	1-4-2012	1-4-2014	1,05	0,68
477	Apotheken	1-4-2012	1-1-2014	0,50	0,50
551	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-8-2012	1-1-2014	0,76	0,93
552	Recreatie	1-7-2013	1-7-2014	2,00	1,25
562	Contractcateringbedrijf	1-4-2013	1-4-2014	1,50	1,69
<b>Vervoer en communicatie</b>					
491	Nederlandse Spoorwegen	1-2-2013	1-5-2015	3,50	3,24
493	Gemeentelijk vervoersbedrijf	1-1-2013	1-1-2014	1,84	1,59
493	Openbaar vervoer	1-1-2013	1-1-2014	1,40	2,15
493	Taxivervoer	1-3-2009	1-1-2014	4,98	4,97
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2012	1-1-2014	2,00	1,75
494	Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-1-2012	1-1-2014	2,00	1,75
531	PostNL (voor postbezorgers)	1-1-2013	1-1-2014	3,35	3,20

Sbi	Naam	Ingangs- datum	Expiratie- datum	Niveau- basis	Jaar- basis
<b>Zakelijke dienstverlening</b>					
641	ABN-AMRO	1-1-2013	1-1-2014	1,25	2,25
641	ING	1-1-2012	1-1-2015	3,50	3,83
641	RABO-bank	1-7-2013	1-1-2016	0,00	0,00
641	SNS Reaal	1-6-2012	1-1-2014	0,00	0,00
643	Achmea	1-6-2013	1-6-2014	3,95	3,95
651	Delta Lloyd	1-1-2012	1-1-2014	1,25	1,98
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-1-2013	1-1-2014	0,96	1,28
682	Woondiensten	1-7-2013	1-1-2014	0,36	0,69
711	Architectenbureaus	1-3-2013	1-3-2015	0,00	1,00
782	Uitzendkrachten (ABU)	5-11-2012	5-11-2017	1,43	1,74
799	ANWB	1-4-2012	1-4-2014	1,82	1,91
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	7-1-2012	1-10-2014	1,26	1,26
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2012	1-1-2014	2,00	2,66
813	Hoveniersbedrijf	1-3-2013	1-1-2014	1,30	1,52
<b>Overige dienstverlening</b>					
842	Politiepersoneel	1-1-2012	1-1-2015	0,00	0,00
843	Sociale Verzekeringsbank	1-10-2011	1-7-2014	1,50	1,50
843	UWV	1-8-2011	1-2-2014	0,75	0,75
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-2-2012	1-10-2014	-0,64	-0,64
854	Nederlandse universiteiten	1-1-2011	1-1-2014	2,00	1,33
861	Universitair Medische Centra	1-4-2013	1-1-2016	0,79	0,97
861	Ziekenhuizen	1-3-2011	1-3-2014	2,43	2,18
862	Huisartsenzorg	1-1-2013	1-1-2014	1,75	1,63
871	VVT	1-9-2013	1-9-2014	0,70	1,20
872	Gehandicaptenzorg	1-3-2011	1-3-2014	2,22	1,97
879	Jeugdzorg	1-5-2011	1-5-2014	-1,60	-0,93
889	Kinderopvang	1-1-2012	1-1-2015	1,00	0,42
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-1-2012	1-1-2014	2,54	3,33

## BIJLAGE Ib TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2013

**Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2013**

interval (in )	aantal	% werk- nemers	voorbeelden
CLM ≤ 0,00	8	5	Jeugdzorg, Slagersbedrijf, SNS Reaal
0,00 < CLM ≤ 1,00	11	33	Timmerindustrie, Kinderopvang, Glastuinbouw
1,00 < CLM ≤ 2,00	30	38	ABN-AMRO, Uitzendkrachten, IKEA
2,00 < CLM ≤ 3,00	7	16	Gehandicaptenzorg, Philips, Welzijnszorg
CLM > 3,00	7	8	Metalektro, ING, Taxivervoer
<b>totaal</b>	<b>63</b>	<b>100</b>	

**Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2013, verdeeld naar economische sector**

economische sector	contractloonmutatie			
	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% wns
landbouw en visserij	1,7	1,6	3	100
industrie	2,1	1,7	12	83
bouwnijverheid	1,2	1,8	1	47
handel en horeca	1,1	1,1	13	50
vervoer en communicatie	2,7	2,5	7	89
zakelijke dienstverlening	1,5	1,9	14	77
overige dienstverlening	1,2	1,3	13	60
<b>gemiddelde/totaal</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>63</b>	<b>64</b>

**Tabel Ib.3 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2004**

		niveaubasis
jaar	2004	0,39
	2005	0,90
	2006	1,72
	2007	2,05
	2008	3,62
	2009	2,80
	2010	0,71
	2011	1,61
	2012	1,45
	2013	1,49
<b>cumulatief</b>		<b>18,00</b>

**Tabel Ib.4 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2004, uitgesplitst naar economische sector**

	landbouw	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienstverl.	overige dienstver.
2004	1,11	1,55	1,18	-0,28	0,69	0,37	-0,12
2005	0,31	1,14	2,20	0,84	-0,14	1,13	0,84
2006	1,52	1,34	1,00	1,28	2,46	1,78	2,01
2007	3,00	1,48	1,25	1,48	3,21	2,21	2,25
2008	2,70	4,01	5,88	3,68	1,72	3,19	3,81
2009	1,30	3,01	3,00	2,69	3,09	2,08	3,09
2010	0,91	0,23	-1,38	0,34	0,61	0,94	1,25
2011	1,43	1,87	2,50	1,64	2,69	1,64	1,22
2012	0,53	1,55	2,30	1,05	1,15	1,79	1,45
2013	2,16	2,06	1,15	1,04	2,67	1,54	1,23
<b>cum</b>	<b>16,0</b>	<b>19,8</b>	<b>20,6</b>	<b>14,6</b>	<b>19,6</b>	<b>17,9</b>	<b>18,3</b>

## BIJLAGE II BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOONMUTATIE

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

### Ter toelichting twee voorbeelden:

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

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

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

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

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

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

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

### **Initiële verhoging**

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

### **Mutatie vakantietoeslag**

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

### **Mutatie toeslagen**

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

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



opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

### **Mutatie eenmalige uitkeringen**

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

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

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

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

### **De overloop**

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

**Ook hier een voorbeeld ter toelichting:**

Stel dat in jaar  $t$  geen loonmutaties zijn afgesproken en dat het loonniveau maandelijks 100 is. In jaar  $t+1$  is vervolgens sprake van een initiële loonsverhoging van 4% per 1 april. Deze loonsverhoging drukt voor  $\frac{3}{4}^e$  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  $t+2$  =  $0 - 1\% = -1\%$

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

### **Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis**

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

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

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

### **Een totaalbeeld**

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

<b>voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)</b>	<b>niveaubasis</b>			<b>jaarbasis</b>		
	<b>t-1</b>	<b>t</b>	<b>t+1</b>	<b>t-1</b>	<b>t</b>	<b>t+1</b>
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	
Enmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
Enmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	- 1,0		1,0	-1,0
<b>totaal</b>		<b>1,5</b>			<b>1,75</b>	

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

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



## **BIJLAGE IIIa DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW: BESCHRIJVING VAN DE ONDERZOEKSOPZET**

In hoofdstuk 2 is verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen<sup>47</sup> werknemer ultimo 2013 en is aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

Gerapporteerd is over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een 23-jarige werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer<sup>48</sup>.

De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De in de cao's opgenomen aanloopschalen bieden de werkgever de mogelijkheid om nieuwe werknemers die nog niet over de kennis en/of ervaring beschikken om de functie adequaat te vervullen, gedurende een van te voren vastgestelde periode tegen een lager aanvangssalaris in dienst te nemen. Na afloop van deze periode stromen deze werknemers door naar de reguliere loonschaal die hoger is dan de aanloopschaal. De in cao's voor specifieke groepen (herintredende werknemers, langdurig werklozen) opgenomen doelgroepschaal blijft voor de bepaling van het laagste schaalbedrag buiten beschouwing.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een 23-jarige werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Hun cao-loon wordt vergeleken met het WML voor een 23-jarige werknemer.

Wordt de in de cao vastgelegde vakvolwassen leeftijd als uitgangspunt genomen, dan wordt het laagste loon bepaald door het bij die leeftijd vastgelegde laagste schaalbedrag te relateren aan het bij de betreffende leeftijd behorende wettelijk minimum(jeugd)loon (WM(J)L). Dit wordt uitgewerkt voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21, 22 en 23 jaar.

---

47 Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de reguliere loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar.

48 In 36 van de 100 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 23-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 23-jarige wordt het WML als laagste schaalbedrag genomen. Het WML voor een 23-jarige werknemer ligt ultimo 2013 op € 1477,80 bruto per maand.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2013 zijn de loongegevens van 39 cao's beschikbaar<sup>49</sup>. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 2,5 miljoen werknemers. Dit is 49% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt.

In tabel IIIa.1 is per economische sector het aantal cao's in de steekproef respectievelijk rapportage weergegeven evenals het percentage werknemers waarop deze cao's van toepassing zijn. Op basis van deze 39 cao's wordt een zeer voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. In een aantal sectoren (bouwnijverheid, handel en horeca, zakelijke dienstverlening, en overige dienstverlening) is, gezien het percentage werknemers, de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

**Tabel IIIa.1 Aantal in de steekproef en de in de rapportage opgenomen cao's en het onder deze cao's vallend percentage werknemers, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	steekproef-cao's	cao's in rapportage	werknemers-percentage
landbouw en visserij	3	3	100%
industrie	16	8	73%
bouwnijverheid	3	1	45%
handel en horeca	26	11	47%
vervoer en communicatie	11	7	94%
zakelijke dienstverlening	18	6	54%
overige dienstverlening	23	3	34%
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>49%</b>

<sup>49</sup> Van 33 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend, van 3 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 25 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2013. In totaal ontbreken van 63 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

**BIJLAGE IIIb ONTWIKKELING LAAGSTE LOON 1999-2013****Tabel IIIb.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 1999-2003, uitgesplitst naar economische sector**

<b>economische sectoren</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
landbouw en visserij	116,2	112,5	111,6	112,0	109,6
industrie	108,8	104,9	107,9	106,5	103,9
bouwnijverheid	111,6	116,5	109,0	111,5	106,5
handel en horeca	108,6	108,4	103,4	105,9	103,2
vervoer en communicatie	109,2	109,3	105,4	105,4	101,8
zakelijke dienstverlening	103,2	103,1	103,0	102,9	101,9
overige dienstverlening	103,0	102,3	101,1	101,1	102,2
<b>totaal</b>	<b>106,7</b>	<b>106,3</b>	<b>104,5</b>	<b>105,2</b>	<b>103,3</b>

**Tabel IIIb.2 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2004-2008, uitgesplitst naar economische sector**

<b>economische sectoren</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
landbouw en visserij	107,6	108,3	108,3	106,0	107,7
industrie	104,0	103,4	102,7	102,7	102,3
bouwnijverheid	102,8	105,8	107,2	106,7	106,8
handel en horeca	103,4	104,4	103,7	103,9	103,9
vervoer en communicatie	102,1	103,4	102,7	102,8	105,9
zakelijke dienstverlening	102,7	102,9	105,4	105,5	103,7
overige dienstverlening	102,1	102,2	102,9	103,4	102,2
<b>totaal</b>	<b>103,1</b>	<b>103,7</b>	<b>104,0</b>	<b>104,1</b>	<b>103,9</b>

**Tabel IIIb.3 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2009-2013, uitgesplitst naar economische sector**

<b>economische sectoren</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
landbouw en visserij	103,8	103,6	103,5	102,8	103,1
industrie	101,1	100,9	100,1	100,1	100,1
bouwnijverheid	106,4	106,5	104,7	104,8	100,0
handel en horeca	103,5	103,8	104,2	105,3	101,3
vervoer en communicatie	104,3	104,5	105,9	105,9	105,5
zakelijke dienstverlening	102,9	102,7	103,5	103,2	103,0
overige dienstverlening	101,7	101,2	100,3	100,1	100,2
<b>totaal</b>	<b>103,0</b>	<b>102,9</b>	<b>102,8</b>	<b>103,0</b>	<b>101,4</b>

**Tabel IIIb.4** Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup>

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20	lalo21	lalo22
landbouw en visserij	133,9 (3)	140,6 (3)	144,0 (3)	148,1 (3)	148,8 (3)	143,8 (3)	136,2 (3)	121,3 (3)
industrie	100,0 (3)	102,0 (7)	102,7 (8)	102,8 (8)	102,8 (8)	102,6 (8)	101,9 (8)	101,4 (8)
bouwnijverheid	-	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)
handel en horeca	107,7 (7)	106,9 (9)	107,5 (10)	108,4 (10)	107,5 (11)	106,2 (11)	104,5 (11)	102,8 (11)
vervoer en communicatie	151,5 (6)	146,4 (6)	142,7 (6)	140,8 (6)	139,8 (6)	137,9 (6)	134,1 (6)	119,3 (6)
zakelijke dienstverlening	107,3 (3)	108,8 (4)	112,9 (6)	115,1 (6)	116,3 (6)	115,0 (6)	112,3 (6)	111,0 (6)
overige dienstverlening	173,2 (1)	150,6 (1)	145,3 (3)	148,4 (3)	147,9 (3)	150,3 (3)	131,0 (3)	112,6 (3)
<b>totaal</b>	<b>118,0(23)</b>	<b>113,5(31)</b>	<b>122,0(37)</b>	<b>123,4(37)</b>	<b>123,2(38)</b>	<b>123,0(38)</b>	<b>116,1(38)</b>	<b>108,5(38)</b>

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



**BIJLAGE IVa KENMERKEN LOONGEBOUW PER CAO**

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>aantal functie- groepen</b>	<b>aantal periodieken laag</b>	<b>aantal periodieken hoog</b>
11	Glastuinbouw	7	6	10
11	Open teelten	7	4	10
16	Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	6	6	7
110	Heineken Nederlands Beheer	13	.	.
131	Mode- interieur- tapijt- en textielind.	11	1	11
162	Timmerindustrie	9	3	12
201	DSM Limburg	10	.	.
240	Metalektro	10	1	10
250	Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	10	3	10
260	Philips	15	.	.
282	Oce technologies	20	.	.
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	10	3	10
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	5	.	1
329	Sociale werkvoorziening	12	2	11
432	Technisch installatiebedrijf (metaal)	10	3	10
452	Motorvoertuigenbedr. en tweewielerbedr.	10	3	10
462	Bloemen en planten (groothandel)	6	.	.
463	Albert Heijn logistics	11	4	10
463	Levensmiddelen en/of zoetwaren, grth.	7	2	6
472	Slagersbedrijf	12	.	5
473	Tankstations en wasbedrijven	4	3	8
475	IKEA Nederland	14	.	.
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	9	0	12
477	Apotheken	9	7	9
491	Nederlandse Spoorwegen regulier	16	6	0
493	GVB	18	11	11
493	Openbaar vervoer	18	7	10
493	Taxivervoer	4	5	12
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	8	5	9
494	Goederenvervoer Nederland	8	5	9
531	POSTnl (postbezorgers)	1	2	.
551	Horeca- en aanverwante bedrijf	11	.	.
552	Recreatie	8	7	11
562	Contractcateringbranche	8	12	16
611	KPN	11	.	.
620	KPN corporate market	13	.	.
641	ABN-Amro	15	12	12
641	ING cao	12	.	.
641	Rabobank	11	.	.
641	SNS Reaal	13	.	.
643	Achmea	11	.	.
651	Delta Lloyd groep	11	.	.
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	4	5	13
682	Woondiensten	15	.	.
711	Architectenbureaus	12	6	9
782	Uitzendkrachten ABU	9	9	20

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>aantal functie- groepen</b>	<b>aantal periodieken laag</b>	<b>aantal periodieken hoog</b>
799	ANWB	16	.	.
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	3	1	1
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	6	7	9
842	Politiepersoneel	18	10	14
843	Sociale Verzekeringsbank	14	10	13
843	UWV	11	10	11
854	Hoger Beroepsonderwijs	17	.	.
854	Nederlandse universiteiten	18	6	9
861	Universitair medische centra	18	6	9
861	Ziekenhuizen	16	7	14
862	Huisartsenzorg	11	6	10
871	VVT	15	4	18
872	Gehandicaptenzorg	16	9	16
879	Jeugdzorg	15	9	13
889	Kinderopvang	15	6	13
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	12	9	13

## BIJLAGE IVb KENMERKEN LAAGSTE LOONSCHAAL PER CAO

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
11	Glastuinbouw	1477,80	1824,91	23,49	3,91
11	Open teelten	1583,57	1697,63	7,20	1,80
16	Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	1490,10	1798,30	20,68	3,45
110	Heineken Nederlands Beheer	2068,00	2433,00	17,65	.
131	Mode- interieur- tapijt- en textielind.	1824,14	1843,97	1,09	0,54
162	Timmerindustrie	1478,14	1566,85	6,00	2,00
201	DSM Limburg	1693,00	1948,00	15,06	.
240	Metalektro	1746,02	1769,85	1,36	1,36
250	Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	1477,80	1778,00	20,31	6,77
260	Philips	1117,00	1861,00	66,61	.
282	Oce technologies	1698,33	.	.	.
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1477,80	1778,00	20,31	6,77
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1736,93	.	.	.
329	Sociale werkvoorziening	1071,40	1449,00	35,24	17,62
432	Technisch installatiebedrijf (metaal)	1477,80	1778,00	20,31	6,77
452	Motorvoertuigenbedr. en tweewielerbedr.	1477,80	1777,00	20,25	6,75
462	Bloemen en planten (groothandel)	1478,04	1525,00	3,18	.
463	Albert Heijn logistics	1977,73	2151,11	8,77	2,19
463	Levensmiddelen en/of zoetwaren, grth.	1596,00	1668,00	4,51	2,26
472	Slagersbedrijf	1783,34	.	.	.
473	Tankstations en wasbedrijven	1600,85	1733,16	8,26	2,75
475	IKEA Nederland	1491,89	1689,23	13,23	.
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	1469,40	.	.	.
477	Apotheken	1485,65	1768,86	19,06	2,72
491	Nederlandse Spoorwegen regulier	1733,12	1759,82	1,54	0,26
493	GVB	1479,00	1896,00	28,19	2,56
493	Openbaar vervoer	1071,40	1790,69	67,14	9,59
493	Taxivervoer	1758,89	1946,16	10,65	2,13
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	1647,41	1967,73	19,44	3,89
494	Goederenvervoer Nederland	1607,72	1919,21	19,37	3,87
531	POSTnl (postbezorgers)	1477,80	1538,00	4,07	2,04
551	Horeca- en aanverwante bedrijf	1477,80	1691,27	14,45	.
552	Recreatie	1602,10	1892,99	18,16	2,59
562	Contractcateringbranche	1548,01	1930,50	24,71	2,06
611	KPN	1491,00	2019,00	35,41	.
620	KPN corporate market	1103,00	1839,00	66,73	.
641	ABN-Amro	683,58	1707,58	149,80	12,48
641	ING cao	1477,80	.	.	.
641	Rabobank	1129,61	1612,76	42,77	.
641	SNS Reaal	.	1711,82	.	.
643	Achmea	1714,42	1828,79	6,67	.
651	Delta Lloyd groep	1311,34	1996,70	52,26	.
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	1758,75	1878,83	6,83	1,37
682	Woondiensten	1846,00	2097,00	13,60	.
711	Architectenbureaus	1558,00	1870,00	20,03	3,34
782	Uitzendkrachten ABU	1559,70	1968,69	26,22	2,91

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>laagste schaalbedrag</b>	<b>hoogste schaalbedrag</b>	<b>% verschil</b>	<b>% periodiek grootte</b>
799	ANWB	1477,80	1650,97	11,72	.
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1761,93	1814,63	2,99	2,99
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	1667,98	1898,57	13,82	1,97
842	Politiepersoneel	1312,00	2036,00	55,18	5,52
843	Sociale Verzekeringsbank	1537,00	1896,00	23,36	2,34
843	UWV	808,63	1923,86	137,92	13,79
854	Hoger Beroepsonderwijs	1509,23	1929,23	27,83	.
854	Nederlandse universiteiten	1507,00	1786,00	18,51	3,09
861	Universitair medische centra	1553,00	1847,00	18,93	3,16
861	Ziekenhuizen	1398,00	1767,00	26,39	3,77
862	Huisartsenzorg	1519,00	1962,00	29,16	4,86
871	VVT	1411,27	1577,35	11,77	2,94
872	Gehandicaptenzorg	1410,00	1783,00	26,45	2,94
879	Jeugdzorg	1504,55	1963,34	30,49	3,39
889	Kinderopvang	1500,00	1809,00	20,60	3,43
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1583,00	1965,00	24,13	2,68

## BIJLAGE IVc KENMERKEN HOOGSTE LOONSCHAAL PER CAO

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
11	Glastuinbouw	2130,72	3158,88	48,25	4,83
11	Open teelten	2211,71	3162,19	42,97	4,30
16	Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	2620,70	2979,80	13,70	1,96
110	Heineken Nederlands Beheer	5029,66	7738,00	53,85	.
131	Mode- interieur- tapijt- en textielind.	2869,61	4342,43	51,32	4,67
162	Timmerindustrie	3364,67	4109,57	22,14	1,84
201	DSM Limburg	4311,00	5637,00	30,76	.
240	Metalektro	2570,20	3387,41	31,80	3,18
250	Metaalbewerkingsbedrijf (metaal)	2937,00	3560,00	21,21	2,12
260	Philips	5111,00	8519,00	66,68	.
282	Oce technologies	5403,53	7719,32	42,86	.
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	2937,00	3560,00	21,21	2,12
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	2204,83	2273,13	3,10	3,10
329	Sociale werkvoorziening	2683,00	4337,00	61,65	5,60
432	Technisch installatiebedrijf (metaal)	2937,00	3560,00	21,21	2,12
452	Motorvoertuigenbedr. en tweewielerbedr.	2934,00	3558,00	21,27	2,13
462	Bloemen en planten (groothandel)	1851,20	2421,63	30,81	.
463	Albert Heijn logistics	2812,98	4249,68	51,07	5,11
463	Levensmiddelen en/of zoetwaren, grth.	1923,00	2456,00	27,72	4,62
472	Slagersbedrijf	2865,81	3154,62	10,08	2,02
473	Tankstations en wasbedrijven	1994,75	2302,80	15,44	1,93
475	IKEA Nederland	3397,68	5305,56	56,15	.
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	2025,78	2734,96	35,01	2,92
477	Apotheken	2581,39	3614,18	40,01	4,45
491	Nederlandse Spoorwegen regulier	4801,86	8084,55	68,36	.
493	GVB	6661,00	9467,00	42,13	3,83
493	Openbaar vervoer	7205,48	9754,25	35,37	3,54
493	Taxivervoer	1863,59	2525,71	35,53	2,96
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	2253,13	3284,65	45,78	5,09
494	Goederenvervoer Nederland	2197,61	3203,69	45,78	5,09
531	POSTnl (postbezorgers)	.	.	.	.
551	Horeca- en aanverwante bedrijf	3040,55	3889,09	27,91	.
552	Recreatie	2913,23	3520,68	20,85	1,90
562	Contractcateringbranche	2591,58	3580,55	38,16	2,39
611	KPN	4285,00	6388,00	49,08	.
620	KPN corporate market	3630,00	7586,00	108,98	.
641	ABN-Amro	6647,50	9495,83	42,85	3,57
641	ING cao	4972,96	7104,23	42,86	.
641	Rabobank	5143,80	7348,29	42,86	.
641	SNS Reaal	5100,82	7847,42	53,85	.
643	Achmea	4633,06	6452,77	39,28	.
651	Delta Lloyd groep	4180,45	6171,71	47,63	.
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	1877,75	3079,33	63,99	4,92
682	Woondiensten	5809,00	8067,00	38,87	4,83
711	Architectenbureaus	4102,00	5331,00	29,96	3,33
782	Uitzendkrachten ABU	2294,49	3888,85	69,49	3,47

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>laagste schaalbedrag</b>	<b>hoogste schaalbedrag</b>	<b>% verschil</b>	<b>% periodiek grootte</b>
799	ANWB	5158,54	7909,87	53,34	.
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	2120,05	2174,37	2,56	2,56
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	2327,75	2750,13	18,15	2,02
842	Politiepersoneel	5617,00	8493,00	51,20	3,66
843	Sociale Verzekeringsbank	6187,00	8257,00	33,46	2,57
843	UWV	4175,50	5430,43	30,05	2,73
854	Hoger Beroepsonderwijs	6499,89	8625,89	32,71	.
854	Nederlandse universiteiten	6633,00	8795,00	32,59	3,62
861	Universitair medische centra	6948,00	9221,00	32,71	3,63
861	Ziekenhuizen	5471,00	8387,00	53,30	3,81
862	Huisartsenzorg	4299,00	5504,00	28,03	2,80
871	VVT	5678,97	8466,33	49,08	2,73
872	Gehandicaptenzorg	5538,00	8490,00	53,30	3,33
879	Jeugdzorg	3617,71	5729,19	58,37	4,49
889	Kinderopvang	5114,00	6857,00	34,08	2,62
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	3261,00	5072,00	55,54	4,27

## BIJLAGE V AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

### Wijziging bestaande afspraken

Heineken	<p>Werkervaringsplaatsen HEINEKEN zoekt aansluiting bij de maatschappelijke ontwikkelingen om mensen met een beperking werkervaring en kennis te laten opdoen, teneinde hun perspectief op een baan c.q. hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.</p> <p>Gedurende de looptijd van de CAO worden de bestaande initiatieven gericht op het bieden van werkervaringsplaatsen aan Wajongers/WSW-ers, gecontinueerd. Daar bovenop stelt HEINEKEN in 2013 5 extra werkervaringsplaatsen beschikbaar voor Wajongers/WSW-ers. Er wordt nader onderzocht binnen welke onderdelen van de organisatie de (tijdelijke) tewerkstelling zal plaatsvinden. Doelstelling is om dat zo breed mogelijk binnen de organisatie te realiseren.</p> <p>HEINEKEN zal daarnaast doorgaan met het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor jeugdigen in Den Bosch.</p> <p>Na afloop van de looptijd van de CAO zal de toegevoegde waarde van de hierboven bedoelde werkervaringsplaatsen binnen Commercie en de Brouwerij Den Bosch worden geëvalueerd. Hierin zal de arbeidsmarktpositie van de Wajongers/WSW-ers/binnen en buiten HEINEKEN worden meegenomen. Dat betekent o.a. dat HEINEKEN zich zal inspannen of er eventuele verdere mogelijkheden voor de Wajongers/WSW-ers aanwezig zijn binnen HEINEKEN of dat HEINEKEN iets kan betekenen voor hen met betrekking tot de externe arbeidsmarkt. HEINEKEN is verantwoordelijk voor de begeleiding van de betrokken personen en draagt de kosten hiervan. Hetzelfde geldt in redelijkheid voor de noodzakelijke (bedrijfs)trainingen teneinde de werkzaamheden goed én veilig te kunnen verrichten.</p>
Kinderopvang	<p><b>Scholing, instroom en doorstroom</b> Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over werkgelegenheid, mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en arbeidsmarktfitheid: <input type="checkbox"/> Er komt een procedureafpraak om te streven naar het introduceren van 100 wajongers in de branche, met name in ondersteunende functies.</p>
NS/Nederlandse Spoorwegen	<p><u>Participatie</u> Partijen herkennen de maatschappelijke verantwoordelijkheid van NS om als grote werkgever aandacht te geven aan specifieke groepen in de arbeidsmarkt. NS neemt deze verantwoordelijkheid al ten aanzien van eigen medewerkers die als gevolg van arbeidsongeschiktheid het eigen werk niet meer (volledig) kunnen uitvoeren. Het gaat hierbij o.a. om de volgende doelgroep: Medewerkers met een beperking Het is sinds jaar de dag een vast onderdeel van het sociaal beleid van NS om medewerkers met beperkingen die niet meer in staat zijn regulier werk uit te voeren zoveel mogelijk aan het werk te houden, als even kan binnen NS. Inzet in de komende jaren is om dit beleid voor te zetten en zo mogelijk uit te breiden door kansen te bieden aan mensen die gebruik maken van de Wajong of de sociale werkvoorziening. Hiertoe zal NS een drietal pilots "medewerkers met een beperking" bij NS Stations, NS Reizigers en Nedtrain uitvoeren, waarbij zal worden samengewerkt met Locus en de Universiteit van Maastricht. Deze pilots zijn erop gericht om 50 mensen de gelegenheid te geven werkervaring op te doen. Hierbij wordt rekening gehouden met zaken als de geschiktheid voor het werk en de bestaande bezetting. NS-medewerkers met een functiebeperking zullen nadrukkelijk in de pilot betrokken worden.</p>
Philips	<p>Werkgelegenheidsplan: Philips verhoogt het volume van additionele arbeidsplaatsen in het kader van het Werkgelegenheidsplan (WGP) van 1 naar 1,5 %. Dit betekent dat op jaarbasis ca. 200 mensen kunnen instromen in het WGP. Doelgroepen zullen in overleg met de vakorganisaties nader worden ingevuld. Het aantal Wajongers zal worden verdubbeld.</p>

## Voortzetting bestaande afspraken

Achmea	<p><b>Arbeidsparticipatie achterstandsgroepen</b>                  Achmea stelt 15 werkervaringsplaatsen ter beschikking voor jonge mensen met een arbeidsbeperking en zal zich inspannen deze mensen aan structureel werk te helpen.</p>
Aanvullende informatie van cao partijen Contractcatering	<p>Deze afspraak wordt geëvalueerd en zou een uitbreiding van de aantallen tot gevolg kunnen hebben  <b>Doelgroepenbeleid</b>                  De afspraak inzake doelgroepen wordt gecontinueerd.</p>
Aanvullende informatie van cao partijen Kleinmetaal (drie cao's)	<p>Uitgangspunt hierbij is dat er één WSW'er en één Wajonger per 100 werknemers een betaalde baan vindt in de contractcatering.  <b>Voortzetting projecten</b>                  De paritaire commissie Inzetbaarheid van de Vakraad moet de afspraken die in de vorige cao zijn gemaakt over optimale inzetbaarheid in het kader van leeftijdsbewust/duurzaam personeelsbeleid verder uitwerken en implementeren. Dat geldt eveneens met betrekking tot de afspraken met betrekking tot de wajongers en werkloze 45-plussers. Hierbij zal tevens aansluiting worden gezocht bij de vormgeving van het sectorplan.</p>
KPN NV	<p>KPN zal 20 arbeidsplaatsen op kalenderjaarbasis ter beschikking stellen aan groepen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt als gevolg van een fysieke en/of psychische beperking, waaronder Wajongers. KPN zal zich inzetten om Social Return-eisen naar zijn leveranciers door te vertalen met als doel de instroom van arbeidsbeperkten te stimuleren.</p>
Metalektro (twee cao's)	<p>Verder zullen CAO-partijen een project opzetten om per jaar 50 mensen met een beperking werk te bieden in de sector. De Stichting A+O (A+O) zal daarvoor een projectplan opstellen en financiële middelen beschikbaar stellen.</p>
Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf	<p>Ook wordt het project gecontinueerd waarmee bedrijven worden ondersteund om mensen met een Wajongachtergrond in dienst te nemen.</p>
Aanvullende informatie van cao partijen	<p>Het project waarmee bedrijven worden ondersteund om mensen met een Wajong-achtergrond in dienst te houden wordt gecontinueerd. Dit betreft een pilot waarin maximaal 25 jongeren met een beperking worden geplaatst bij geschikte bedrijven, met als doel hen op te leiden tot vakman/vrouw in de sector.</p>
Verzekeringsbedrijf binnendienst	<p><b>Projecten</b>                  Over de lopende projecten 'Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid', het werkervaringsproject voor Wajong'ers, Het Nieuwe Werken en de vergroting van het pensioenbewustzijn van werknemers worden nadere afspraken gemaakt in het kwartaaloverleg.</p>
Aanvullende informatie van cao partijen	<p>Het afgelopen jaar zijn met behulp van jobcoachorganisatie USG Restart 18 werkervaringsplaatsen voor Wajongers opgevuld.</p>



## Nieuwe Afspraak

Huisartsenzorg	Afspraken betreffende VHN Werknemersorganisatie en VHN verkennen de mogelijkheden om meer arbeidsgehandicapten binnen de huisartsenposten werk te bieden, vooruitlopend op eventuele wetgeving hierover
----------------	--

## Informatie van cao-partijen

Albert Heijn Logistics	Tot slot voert Albert Heijn al geruime tijd een beleid dat gericht is op gelijke kansen voor gehandicapten en niet-gehandicapten op het gebied van bevordering van deelname aan het arbeidsproces. In dit akkoord zijn geen nieuwe afspraken omtrent de instroom van Wajongers gemaakt.
ANWB	Over het aantal in dienst te nemen Wajongers vindt nog nader overleg plaats.
DSM Limburg	In de cao zijn geen nieuwe afspraken gemaakt ten behoeve van wajongers. De afspraken uit de voormalige cao DSM Limburg worden overgenomen.
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	Circa 5% van het totaal aantal werknemers in de sector heeft een leerbeperking. Cao-partijen houden de exacte aantallen niet bij en deze verschillen per regio. De branche zal deze praktijk ook in de toekomst voortzetten.
Open Teelten	De per 1 juli 2012 geëxpireerde cao bepaalde al dat de werkgever bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen zal bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten en er naar zal streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. Hierover zijn thans geen nadere afspraken gemaakt. Hoeveel Wajongers thans in de sector werkzaam zijn is onbekend.
Recreatie	In het onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao Recreatie zijn geen nieuwe afspraken overeengekomen ten aanzien van arbeidsgehandicapten, maar wordt voortgeborduurd op eerder gemaakte afspraken. Zo is in het onderhandelingsresultaat t.b.v. de vorige cao afgesproken dat een werkgroep wordt opgericht die zich specifiek gaat bezig houden met de instroom van bepaalde doelgroepen (WSW-ers en Wajongers) in de sector.
Slagersbedrijf	Het opleidingsfonds in de branche gaat in experimentele vorm stageplaatsen voor zij-instromers/gedetacheerden uit een andere sector bekostigen. Ook Wajongers gaan hiervoor in aanmerking komen. Er zijn geen andere specifieke afspraken voor Wajongers gemaakt.
Universitair Medische Centra	Tot slot is uit navraag bij de werkgeversorganisatie NFU gebleken dat in dit akkoord geen specifieke afspraken zijn opgenomen ten aanzien van wajongers. In het verlengde van de vernieuwingsagenda – die doorloopt tot 2018 –, zoals tot stand gekomen bij cao-afspraken in 2008, worden verschillende projecten uitgevoerd die de dialoog in de organisatie stimuleren en bijdragen aan een volwaardige arbeidsrelatie. NFU heeft bevestigd dat begin 2013 een verkennend project is gestart met het doel de arbeidsgehandicapten in de sector in kaart te brengen. Dit project zal naar verwachting tot eind 2013 lopen.
VVT	Ten aanzien van de doelgroep Wajongers zijn er door partijen, vanwege de in de sector door te voeren bezuinigingen, geen nieuwe afspraken gemaakt. De reeds ingezette projecten ten aanzien van deze groep (in het kader van duurzame inzetbaarheid) worden wel gecontinueerd.

Woondienst

De cao Woondiensten 2012 is voor de tweede maal ongewijzigd verlengd (tot en met 31 december 2013). Bij de cao is afgesproken dat elke woningcorporatie met honderd of meer werknemers gedurende de looptijd van de cao (minimaal) één arbeidsplaats realiseert of behoudt voor een Wajonger of WSW-er. Om de corporaties te faciliteren bij het realiseren van deze afspraak wordt er bij het Fonds Leren en Ontwikkelen Woningcorporaties een budget gereserveerd van 50.000 euro.

## BIJLAGE VI NORMALE ARBEIDSDUUR

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
<b>Landbouw en visserij</b>				
Glastuinbouw	7,6		1983,6	38,0
Open Teelten	7,6		1983,6	38,0
Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	7,6	13,0	1884,8	36,1
<b>Industrie</b>				
Bakkersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Heineken Nederland Beheer	8,0	26,0	1880,0	36,0
Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	7,6		1983,6	38,0
Timmerindustrie	7,5	7,0	1905,0	36,5
Grafimedia	7,2		1879,2	36,0
DSM Limburg	8,0		2088,0	40,0
Organon Biosciences Nederland	8,0		2088,0	40,0
Metalektro	8,0	13,0	1984,0	38,0
Metalektro HP	8,0	13,0	1984,0	38,0
Metaalbewerking (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Philips	8,0		2088,0	40,0
Océ Nederland	8,0	12,8	1986,0	38,1
Carrosseriebedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,5	5,0	1920,0	36,8
Sociale werkvoorziening	7,2		1879,2	36,0
Energie	8,0	13,0	1984,0	38,0
<b>Bouwnijverheid</b>				
Bouwnijverheid	8,0	22,0	1912,0	36,6
Technische installatiebedrijven (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	7,5		1957,5	37,5
<b>Handel en horeca</b>				
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bloemen- en Plantendetailhandel	8,0		2088,0	40,0
Albert Heijn Logistics	8,0	23,0	1904,0	36,5
Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	7,2		1879,2	36,0
Technische groothandel	7,6		1983,6	38,0
Informatie-; comm.- en kantoortech.n.branche	8,0	12,0	1992,0	38,2
Hema	7,6		1983,6	38,0
La Place	7,6		1983,6	38,0
Vroom en Dreesmann	7,6		1983,6	38,0
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	8,0	19,5	1932,0	37,0
Levensmiddelenbedrijf	8,0	19,5	1932,0	37,0
Slagersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Tankstations en wasbedrijven	7,6		1983,6	38,0
Electrotechnische detailhandel	8,0	13,0	1984,0	38,0
Gemengde- en speelgoedbranche	7,6		1983,6	38,0
IKEA Nederland	7,2		1879,2	36,0
Praxis group	7,6		1983,6	38,0
Wonen	7,4		1931,4	37,0

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Boekhandel en Kantoorvakhandel	7,6		1983,6	38,0
Apotheken	7,2		1879,2	36,0
Bloemen en planten (groothandel)	7,2		1879,2	36,0
Drogisterijbranche	7,4		1931,4	37,0
Mode- en sportdetailhandel	7,6		1983,6	38,0
Horeca- en aanverwant bedrijf	7,6		1983,6	38,0
Recreatie	7,6		1983,6	38,0
Contractcateringbedrijf	8,0	13,0	1984,0	38,0
<b>Vervoer en communicatie</b>				
Nederlandse Spoorwegen	8,0	26,0	1880,0	36,0
GVB	7,2		1879,2	36,0
Openbaar vervoer	8,0	17,0	1952,0	37,4
Taxivervoer	8,0		2088,0	40,0
Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	8,0	3,5	2060,0	39,5
DHL Express Nederland	8,0		2088,0	40,0
Goederenvervoer Nederland (KNV)	8,0	3,5	2060,0	39,5
Selectvracht	8,0	12,5	1988,0	38,1
PostNL (postbezorgers)	8,0		2088,0	---
KPN	7,4		1931,4	37,0
KPN Corporate Market	8,0		2088,0	40,0
<b>Zakelijke dienstverlening</b>				
ABN-AMRO	7,2		1879,2	36,0
ING	7,2		1879,2	36,0
RABO-bank	7,2		1879,2	36,0
SNS Reaal	7,2		1879,2	36,0
Achmea	7,2		1879,2	36,0
Delta Lloyd	7,6		1983,6	38,0
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	7,6		1983,6	38,0
Woondiensten	7,2		1879,2	36,0
Architectenbureaus	8,0		2088,0	40,0
Uitzendbureaus; vaste medewerkers	8,0	13,0	1984,0	38,0
Uitzendkrachten (ABU)	8,0		2088,0	---
Uitzendkrachten (NBBU)	8,0		2088,0	---
Reisbranche	7,8		2035,8	39,0
ANWB	8,0	13,0	1984,0	38,0
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	7,6		1983,6	38,0
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Hoveniersbedrijf	8,0	20,0	1928,0	36,9
Facilitaire Contactcenters	8,0		2088,0	40,0
<b>Overige dienstverlening</b>				
Gemeenteamtensen	7,2		1879,2	36,0
Provinciepersoneel	7,2		1879,2	36,0
Rijkspersoneel	7,2		1879,2	36,0
Defensiepersoneel	7,6		1983,6	38,0
Politiepersoneel	7,2		1879,2	36,0
Sociale Verzekeringsbank	7,2		1879,2	36,0
UWV	7,6		1983,6	38,0
Primair Onderwijs	7,4		1923,6	36,9

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	8,0	13,0	1984,0	38,0
Ons Middelbaar Onderwijs	7,4		1923,6	36,9
Voortgezet Onderwijs	7,4		1923,6	36,9
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	7,4		1931,4	37,0
Nederlandse universiteiten	7,6		1983,6	38,0
Universitair Medische Centra	7,2		1879,2	36,0
Ziekenhuizen	7,2		1879,2	36,0
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	7,2		1879,2	36,0
Huisartsenzorg	7,6		1983,6	38,0
VVT	7,2		1879,2	36,0
Gehandicaptenzorg	7,2		1879,2	36,0
Jeugdzorg	7,2		1879,2	36,0
Kinderopvang	7,2		1879,2	36,0
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	7,2		1879,2	36,0
Kappersbedrijf	7,6		1983,6	38,0

**Tabel VI.1** Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar arbeidsduurklasse

klassen normale arbeidsduur	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
< 36,0	--	--
36,0 t/m 36,9	48	36,2
37,0 t/m 37,9	9	37,0
38,0 t/m 38,9	38	38,0
39,0 t/m 39,9	3	39,4
40,0	2	40,0
	<b>100</b>	<b>37,1</b>



## BIJLAGE VII FLEXIBELE BELONING

Tabel VII.1 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in absolute aantallen (2013)

economische sector	eenmalige uitkering		jaarlijkse gratificatie		13e maand		winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaal-aantal cao's met flexibele belonings-afspraken		totaal-aantal cao's in steekproef	
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O
landbouw en visserij	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0
industrie	2	1	4	1	0	3	0	3	0	0	3	3	5	4	11	5
bouwnijverheid	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	3	0
handel en horeca	2	1	4	2	1	1	0	2	2	0	4	2	12	5	20	6
vervoer en comm.	0	1	1	2	0	1	0	1	0	0	0	3	1	6	4	7
zakelijke dienstverl.	3	2	3	6	0	6	2	1	0	0	1	6	6	7	11	7
overige dienstverl.	3	0	18	2	9	1	1	0	0	0	0	0	20	2	21	2
<b>Totaal</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>73</b>	<b>27</b>

Tabel VII.2 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in procenten<sup>50</sup> (2013)

economische sector	eenmalige uitkering		jaarlijkse gratificatie		13e maand		winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaal-aantal cao's met flexibele belonings-afspraken	
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O
landbouw en visserij	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	0	67	0
Industrie	18	20	36	20	0	60	0	60	0	0	27	60	45	80
Bouwnijverheid	0	0	67	0	0	0	0	0	0	0	67	0	67	0
handel en horeca	10	17	20	33	5	17	0	33	10	0	20	33	60	83
vervoer en comm.	0	14	25	29	0	14	0	14	0	0	0	43	25	86
zakelijke dienstverl.	27	29	27	86	0	86	18	14	0	0	9	86	55	100
overige dienstverl.	14	0	86	100	43	50	5	0	0	0	0	0	95	100
<b>Totaal</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>44</b>	<b>48</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>52</b>	<b>66</b>	<b>89</b>

50 Leesvoorbeeld: in 2 van de in totaal 11 bedrijfstak-cao's in de sector industrie (=18%) zijn afspraken over een eenmalige uitkering vastgelegd.

**Tabel VII.3 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector: aantal cao's en tussen haakjes het aantal cao's als percentage van het totaal aantal cao's (2013)**

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	winstdeling	resultaat uitkering	prestatiebeloning	totaal-aantal cao's in steekproef
landbouw en visserij	1 (33)	0	0	0	0	1 (33)	3
industrie	3 (19)	5 (31)	3 (19)	3 (19)	0	6 (38)	16
Bouwnijverheid	0	2 (67)	0	0	0	2 (67)	3
handel en horeca	3 (12)	6 (23)	2 (8)	2 (8)	2 (8)	6 (31)	26
vervoer en comm.	1 (9)	3 (45)	1 (9)	1 (18)	0	3 (45)	11
zakelijke dienstverl.	5(28)	9 (50)	6 (33)	3 (17)	0	7 (39)	18
overige dienstverl.	3 (13)	20 (87)	10 (43)	1 (4)	0		23
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Tabel VII.4 Aantal cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2013, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	eenm. en struct. uitkeringen	result. afhank. Uitkeringen	Totaal <sup>1</sup>
landbouw en visserij	1	1	2 (67%)
industrie	7	6	9 (56%)
bouwnijverheid	2	2	2 (67%)
handel en horeca	10	9	17 (65%)
vervoer en communicatie	4	4	7 (64%)
zakelijke dienstverlening	12	8	13 (72%)
overige dienstverlening	22	1	22 (96%)
<b>Totaal</b>	<b>58</b>	<b>31</b>	<b>72 (72%)</b>

In de eerste twee kolommen gepresenteerde aantallen cao's met beloningsafspraken. Het aantal cao's in een sector met een bepaalde beloningsvorm wordt afgezet tegen het totaal aantal cao's in die sector. Het aantal cao's waarin een eenmalige en/of structurele uitkering is opgenomen kan ook afspraken over een resultaatafhankelijke uitkering bevatten. De laatste totaalkolom is als gevolg hiervan dan ook geen optelling van de eerste twee kolommen.



## BIJLAGE VIII ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD

**Tabel VIII.1 Aanleidingen voor niet-algemene aanpassingen en buitenwerkinstelling van de ketenbepaling in art. 7:668a BW**

niet-algemene aanpassing heeft betrekking op:	aantal
werk-opleiding trajecten	12
tijdelijke werkzaamheden/vervanging/op proef	9
aard werk/bedrijfsproces	7
bepaalde soorten werknemers	21
<b>Totaal</b>	<b>38<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> De som van het soort niet-algemene aanpassingen is groter dan het totaal van 38 cao's met niet-algemene aanpassingen omdat cao's soms meerdere soorten niet-algemene aanpassingen bevatten.

**Tabel VIII.2 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 <sup>1)</sup>	
	Aantal	% wns	Aantal	% wns	Aantal	% wns
1	14	8	11	15	21	18
2	10	7	12	26	20	32
3 (of meer)	1	6	2	1	3	8
668a buiten werking <sup>2)</sup>	0	0	14	18	14	18
<b>Totaal<sup>3)</sup></b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>55</b>	<b>69</b>

<sup>1</sup> 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.

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

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

**Tabel VIII.3 Afwijking van de ketenbepaling voor alle en/of groepen werknemers, 2013**

aspecten	Alle werknemers		Groepen werknemers		Totaal <sup>1</sup>	
	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns	Aantal cao's	% wns
landbouw	3	100	0	0	3	100
industrie	3	8	7	41	9	48
bouwnijverheid	0	0	2	93	2	93
handel en horeca	7	37	6	42	10	47
vervoer en communicatie	1	6	6	68	7	75
zakelijke dienstverlening	8	65	3	28	9	69
overige dienstverlening	3	6	14	82	15	82
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>55</b>	<b>69</b>

<sup>1</sup> cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere aspecten van de ketenbepaling. Ook kunnen cao's afspraken bevatten die ten aanzien van een aspect van de ketenbepaling afwijkend is voor alle werknemers en voor groepen werknemers. Het totaal kan daarom afwijken van de som van de afspraken over aspecten of de som van de afspraken voor alle werknemers en groepen werknemers.



## BIJLAGE IX CAO'S IN NEDERLAND

In deze rapportage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's<sup>51</sup>. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

### IX.1 Indelingscriteria

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

Naast het aantal cao's per soort en per type wordt gerapporteerd over het aantal werknemers dat onder de cao's valt. Hierbij wordt een beeld gegeven van het aantal werknemers dat direct onder de werking van de cao's valt en, voor zover het bedrijfstak-cao's betreft, van het aantal werknemers dat door het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao's valt.

### IX.2 Analyse voorjaar 2014

In deze paragraaf wordt de analyse voor 2014 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratiedatum op of ná 1 januari 2013.

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

**Tabel IX.1 Aantal cao's, uitgesplitst naar soort en naar type**

type	soort		totaal
	bedrijfstakken	ondernemingen	
REG	182	519	701
VUT	31	-	31
O&O	14	-	14
SF	66	-	66
OVE	3	320	323
<b>totaal</b>	<b>296</b>	<b>839</b>	<b>1135</b>

Het bestand omvat 1135 cao's: 182 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 114 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 519 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 320 overige regelingen.

<sup>51</sup> Het overzicht is gebaseerd op alle bij het ministerie van SZW aangemelde cao's, inclusief de overheidsakkoorden. De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen daarom verschillen van de door het CBS gepubliceerde cijfers over aantallen werknemers in Nederland.

### IX.3.1 Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

De in totaal 519 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op ruim 0,5 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 320 andersoortige cao's overeengekomen. In onderstaande tabel is aangegeven op hoeveel werknemers de verschillende regelingen betrekking hebben.

**Tabel IX.2 Totaal aantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's, uitgesplitst naar type**

type	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	519	553.500
VUT	-	-
O&O	-	-
SF	-	-
OVE	320	402.000
	<b>839</b>	

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

### IX.3.2 Bedrijfstak-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 296 bedrijfstak-cao's zijn 182 akkoorden reguliere cao's. Voor de verschillende soorten cao's is aangegeven op hoeveel werknemers deze van toepassing zijn.

Voor de bedrijfstak-cao's kan een onderscheid gemaakt worden tussen werknemers die direct onder de werking van een cao vallen én werknemers die via het algemeen verbindend verklaren onder de werking van een cao vallen.

**Tabel IX.3 Totaal aantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar type<sup>1</sup>**

type	aantal cao's	werknemers		
		onder cao	onder avv	totaal
REG	182	4.706.500	634.500	5.341.500
VUT	31	782.500	105.500	888.500
O&O	14	610.500	97.500	708.000
SF	66	2.179.000	368.000	2.547.000
OVE	3	105.000	-	105.000
	<b>296</b>			

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

Naast de reguliere cao's zijn nog 114 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen. Ook hier geldt dat de werknemersaantallen niet mogen worden opgeteld.

### IX.3.3 Overzicht van alleen de reguliere cao's

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

In totaal zijn er 701 reguliere cao's aangemeld waaronder bijna 5,9 miljoen werknemers vallen. Het betreft 182 bedrijfstak-cao's met ruim 5,3 mln. werknemers en 519 ondernemings-cao's met ruim 0,5 mln. werknemers.

**Tabel IX.4 Overzicht van reguliere cao's, naar soort en economische sector<sup>1</sup>**

Economische sector	Bedrijfstak-cao's		Ondernemings-cao's		Totaal aantal	
	cao's	werknemers	cao's	werknemers	cao's	werknemers
landbouw en visserij	9	106.000	4	1.500	13	107.500
industrie	36	680.500	242	110.500	278	791.000
bouwnijverheid	11	309.000	6	5.000	17	314.000
handel en horeca	39	1.138.000	50	64.000	89	1.202.000
vervoer en communicatie	13	248.500	87	150.500	100	399.000
zakelijke dienstverlening	23	765.000	83	173.500	106	938.500
overige dienstverlening	51	2.094.500	47	49.000	98	2.143.000
<b>totaal</b>	<b>182</b>	<b>5.341.500</b>	<b>519</b>	<b>553.500</b>	<b>701</b>	<b>5.895.000</b>

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

In onderstaande tabel wordt voor de reguliere bedrijfstak-cao's het aantal werknemers uitgesplitst naar het aantal werknemers dat direct onder de werking van een cao valt én het aantal werknemers dat als gevolg van het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao valt.

Ruim 4,7 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en ruim 0,6 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

**Tabel IX.5 Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup>**

Economische sector	aantal cao's	werknemers		totaal
		cao	avv	
landbouw en visserij	9	87.500	18.500	106.000
industrie	36	575.000	105.500	680.500
bouwnijverheid	11	233.500	75.500	309.000
handel en horeca	39	963.500	174.500	1.138.000
vervoer en communicatie	13	203.500	45.000	248.500
zakelijke dienstverlening	23	622.500	142.500	765.000
overige dienstverlening	51	2.021.000	73.500	2.094.500
	<b>182</b>	<b>4.706.500</b>	<b>635.000</b>	<b>5.341.500</b>

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

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat gemiddeld 13% van de werknemers onder bedrijfstak-cao's werkzaam is in bedrijven die geen partij zijn in de cao-onderhandelingen. Deze werknemers vallen onder de cao als gevolg van het algemeen verbindend verklaren.

Bovenstaande cijfers kunnen ook vanuit de soort cao (ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's zonder avv, bedrijfstak-cao's met avv) benaderd worden. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's in deze drie groepen cao's, uitgesplitst naar economische sector (Tabel IX.6a)

**Tabel IX.6a** Overzicht van het aantal ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector

Economische sector	aantal cao's		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	4	7	2
industrie	242	17	19
bouwnijverheid	6	3	8
handel en horeca	50	11	28
vervoer en communicatie	87	6	7
zakelijke dienstverlening	83	15	8
overige dienstverlening	47	37	14
	<b>519</b>	<b>96</b>	<b>86</b>

In tabel IX.6b worden de aantallen cao's uit bovenstaande tabel vertaald naar werknemersaantallen.

**Tabel IX.6b** Overzicht van het aantal werknemers onder ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector

Economische sector	aantal werknemers onder cao		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	1.500	43.500	63.000
industrie	110.500	187.500	493.000
bouwnijverheid	5.000	5.500	303.000
handel en horeca	64.000	423.500	714.500
vervoer en communicatie	150.500	51.000	197.000
zakelijke dienstverlening	173.500	313.500	452.000
overige dienstverlening	49.000	877.000	1.217.500
	<b>553.500</b>	<b>1.901.500</b>	<b>3.439.500</b>

## IX.4 Ontwikkelingen 2008-2014

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2008. In de tabel worden naast het aantal cao's ook het aantal werknemers weergegeven.

**Tabel IX.7                      Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers, 2008-2014**

	cao's	werknemers
2008	716	5.863.500
2009	748	6.149.500
2010	709	6.372.100
2011	688	6.128.500
2012	700	6.002.500
2013	674	5.953.000
2014	701	5.895.000

In 2009 stijgt het aantal aangemelde cao's in vergelijking met 2008. Vanaf 2010 daalt het aantal aangemelde cao's, uitgezonderd 2012 waarin meer cao's zijn aangemeld dan in het voorgaande jaar. In 2013 daalt het aantal cao's verder. De oorzaak hiervan is gelegen in de voor het bedrijfsleven economisch onzekere tijden. Dit heeft zijn neerslag op de cao-onderhandelingen die daardoor langer duren om tot een akkoord te komen. In 2014 stijgt het aantal aangemelde cao's weer.

Ook het aantal werknemers dat valt onder de aangemelde cao's daalt sinds 2010. Ook hier geldt dat de economische omstandigheden en de daaruit volgende krimp op de arbeidsmarkt ertoe leidt dat het aantal werknemers onder cao daalt.





## BIJLAGE Xa      KARAKTER VAN DE CAO

Om een beeld te krijgen van de mogelijkheden voor werkgevers om af te wijken van de overeengekomen bepalingen in de 100 onderzochte cao's is het karakter van de cao in beeld gebracht. Onderzocht is of de cao een expliciete bepaling bevat over de mogelijkheid om al dan niet van de overeengekomen afspraken in de cao af te wijken. Het gaat hierbij meer specifiek om de mogelijkheid van de werkgever om met individuele werknemers afwijkende arbeidsvoorwaarden af te spreken. Er zijn drie varianten onderscheiden: standaardcao's, minimumcao's, en cao's met een combinatie van minimum- en standaardbepalingen.

In de cao kan worden aangegeven dat het niet is toegestaan af te wijken van de bepalingen in de cao. Er wordt dan gesproken van een standaardbepaling. Er kan ook een minimumbepaling zijn opgenomen, waarin verwoord is dat het alleen is toegestaan om af te wijken in voor de werknemer positieve zin. Ook een combinatie van beide komen in cao's voor, de minimum/standaard bepaling.

### **Xa.1                      Toelichting op de afbakening**

#### ***Voorbeelden van bepalingen die wel zijn meegenomen***

##### Standaardbepaling:

*".. voor zover daarin niet anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan om af te wijken van de bepalingen van deze CAO of arbeidsvoorwaarden met de werknemer overeen te komen die in deze CAO niet geregeld zijn.."*

*"..de arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze cao en haar bijlagen... voor iedere medewerker. Afwijkingen van deze cao zijn niet toegestaan.."*

##### Minimumbepaling:

*"..afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.."*

*"..is geoorloofd van deze voorwaarden in voor de werknemers gunstige zin af te wijken.."*

*"..in de cao kan slechts voor de medewerker in positieve zin, na overleg met de medewerker, worden afgeweken.."*

##### Minimum/standaard bepaling:

*"..afwijken van artikelen in deel 1 is niet toegestaan. De artikelen in deel 2 hebben een minimumkarakter.."*

*"..cao-afspraken zijn bindend. Er kan alleen van afgeweken worden als: de tekst van de cao nadrukkelijk vermeldt dat afwijken mogelijk is.."*

*"..standaardbepalingen zijn van toepassing op alle werkgevers en werknemers. Hiervan afwijken is niet toegestaan. Een minimumbepaling is van toepassing op alle werkgevers en werknemers. Er mag alleen van afgeweken worden als dat gunstig is voor de werknemer.."*

*"..bindende afspraken op centraal en op sectorniveau worden geregeld in deel A. en B. van deze cao.....In de vorm van decentrale afspraken, als bedoeld in de artikelen 1.4.4. en 1.4.5., worden voorwaarden en ruimte geschapen voor maatwerk en flexibiliteit .."*

### **Voorbeelden van bepalingen die niet zijn meegenomen**

#### Afwijkingsmogelijkheden ten aanzien van specifieke bepalingen:

In de cao verwoorde afwijkingsmogelijkheden in specifieke bepalingen bijvoorbeeld met betrekking tot de arbeidsduur en het loon zoals:

*"..de arbeidsduur is 7 uur en 36 minuten per dag.....kan met instemming van de meerderheid van het personeel overeenkomen dat de arbeidsduur per dag 8 uur bedraagt.."*

*"..een werknemer van 21 jaar en ouder ontvangt ten minste het aanvangsloon uit zijn functiegroep.."*

*"..per jaar wordt niet meer dan één trede toegekend.."*

*"De werkgever zal geen werknemers in zijn dienst nemen onder voorwaarden die afwijken van hetgeen bepaald is in de cao of de bedrijfs-cao. Een uitzondering hierop is de salaristabel die een minimumkarakter heeft."*

#### Afwijkingsmogelijkheden na overleg:

Het gaat hier om bepalingen waarin afwijking van cao-bepalingen is toegestaan na overleg met vakbonden en/of personeelsvertegenwoordigers. Enkele voorbeelden zijn:

*"Van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken na overleg tussen de werkgever en vakorganisaties."*

*"Een werkgever en werknemer die van de afspraken in deze cao willen afwijken, kunnen hiertoe een verzoek indienen bij de cao-partijen. Vertegenwoordigers van de gezamenlijke cao-partijen nemen deze aanvragen voor een vergunning vervolgens in behandeling."*

*"In ondernemingen met minder dan 10 werknemers kan de werkgever alleen afwijken van de cao na hierover overeenstemming te hebben bereikt met de meerderheid van het personeel. In ondernemingen met 10 of meer werknemers kan de werkgever alleen afwijken van de cao met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging."*

#### Algemeen geformuleerd afwijkingsmogelijkheden:

Enkele voorbeelden van algemeen geformuleerde bepalingen zijn de volgende:

*"..bepalingen, die afwijken van hetgeen in deze overeenkomst is neergelegd, kunnen niet eenzijdig ten nadele van de werknemers worden gewijzigd.."*

*“.. van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan alleen worden afgeweken na overleg tussen de werkgever en vakorganisaties...”*

*“Bepalingen in de overeenkomst van de werknemer die ten nadele van deze cao afwijken zijn nietig”.*

## **Xa.2 Resultaten**

In 30 cao's (van toepassing op 22% van de werknemers) is geen bepaling aangetroffen met betrekking tot het karakter van de in de cao opgenomen bepalingen.

In 46 cao's (van toepassing op 44% van de werknemers) mogen werkgevers in voor werknemers positieve zin afwijken van de in de cao vastgelegde arbeidvoorwaarden.

In 15 cao's (van toepassing op 25% van de werknemers) is sprake van een standaard cao. Deze cao's maken het de werkgever onmogelijk om af te wijken van de vastgelegde arbeidsvoorwaarden.

In de overige negen cao's (van toepassing op 8% van de werknemers) zijn zowel minimum als standaard voorwaarden opgenomen.

Cao's met een minimum karakter komen vooral voor in de marktsector (44 van de 46 cao's). Het betreft 30 bedrijfstak-cao's en 14 ondernemings-cao's. Uitgesplitst naar economische sector behoort 64% van deze cao's tot de sectoren handel en horeca en de zakelijke dienstverlening.

Bijna tweederde van de 15 cao's met een standaardbepaling betreft cao's in de marktsector, vier bedrijfstak-cao's en vijf ondernemings-cao's. Tweederde van deze cao's behoort tot de sectoren industrie, handel en horeca en de sector vervoer en communicatie.

Acht van de negen cao's met een minimum/standaard bepaling komen voor in de markt- en zorgsector. Deze cao's zijn bedrijfstak-cao's in de handel en horeca, de zakelijke en de overige dienstverlening.

In 49 van 72 bedrijfstak-cao's, van toepassing op 73% van de werknemers onder de 100 onderzochte cao's, is expliciet een bepaling omtrent het karakter van de cao opgenomen: 31 cao's kennen een minimumbepaling, 10 cao's een standaardbepaling en in 8 cao's zijn zowel minimum als standaard voorwaarden opgenomen.

Van de 28 ondernemings-cao's is in 21 cao's, van toepassing op 5% van de werknemers onder de 100 onderzochte cao's, expliciet een bepaling omtrent het karakter van de cao opgenomen: 15 cao's kennen een minimumbepaling, vijf cao's een standaardbepaling en in één cao is zowel een minimum als een standaard voorwaarde opgenomen.



**BIJLAGE Xb KARAKTER VAN DE CAO PER CAO**

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>karakter cao</b>
<b>Landbouw en visserij</b>		
11	Glastuinbouw	onbekend
11	Open teelten	onbekend
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	onbekend
<b>Industrie</b>		
107	Bakkersbedrijf	onbekend
110	Heineken Nederland Beheer	onbekend
131	Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie	onbekend
162	Timmerindustrie	minimum
181	Grafimedia	minimum/standaard
201	DSM Limburg	onbekend
212	Organon Biosciences Nederland	onbekend
240	Metalektro	minimum
240	Metalektro (HP)	minimum
250	Metaalbewerking (metaalnijverheid)	minimum
260	Philips	minimum
282	Océ Nederland	minimum
292	Carrosseriebedrijf (metaalnijverheid)	minimum
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	onbekend
329	Sociale werkvoorziening	standaard
351	Energie	minimum/standaard
<b>Bouwnijverheid</b>		
411	Bouwnijverheid	minimum
432	Technisch installatiebedrijf (metaalnijverheid)	minimum
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	onbekend
<b>Handel en horeca</b>		
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	minimum
462	Bloemen en planten (groothandel)	minimum
463	Albert Heijn Logistics	minimum
463	Levensmiddelen en/of zoetwaren grth	onbekend
464	Technische groothandel	onbekend
466	Informatie-, Communicatie- en Kantoortech.n.branche	minimum/standaard
471	Hema	standaard
471	La Place	minimum
471	V & D	minimum
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	minimum
472	Levensmiddelenbedrijf	minimum
472	Slagersbedrijf	minimum

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>karakter cao</b>
473	Tankstations en Wasbedrijven	minimum
475	Electrotechnische Detailhandel	onbekend
475	Gemengde- en speelgoedbranche	onbekend
475	Ikea Nederland	minimum
475	Praxis group	standaard
475	Wonen	onbekend
476	Boekhandel en Kantoorvakhandel	onbekend
477	Apotheken	minimum/standaard
477	Bloemen en planten detailh	onbekend
477	Drogisterijbranche	minimum
477	Mode- en Sportdetailhandel	minimum
551	Horeca- en aanverwant bedrijf	minimum
552	Recreatie	minimum
562	Contractcateringbedrijf	minimum
	<b>Vervoer en communicatie</b>	
491	Nederlandse Spoorwegen	minimum
493	GVB	minimum
493	Openbaar vervoer	minimum
493	Taxivervoer	minimum
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	standaard
494	DHL Express Nederland	standaard
494	Goederenvervoer Nederland (KNV)	standaard
494	Selektvracht	onbekend
531	PostNL (postbezorgers)	onbekend
611	KPN	minimum
620	KPN Corporate Market	minimum
	<b>Zakelijke dienstverlening</b>	
641	ABN-AMRO	minimum
641	ING-bank	standaard
641	Rabobank	minimum/standaard
641	SNS Reaal Groep	minimum
643	Achmea	standaard
651	Delta Lloyd	minimum
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	onbekend
682	Woondiensten	minimum
711	Architecten	minimum/standaard
782	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	minimum
782	Uitzendkrachten (ABU)	minimum
782	Uitzendkrachten (NBBU)	minimum
791	Reisbranche	minimum
799	ANWB	minimum

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>karakter cao</b>
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	minimum
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	minimum
813	Hoveniersbedrijf	minimum
822	Facilitaire Contactcenters	minimum
	<b>Overige dienstverlening</b>	
841	Gemeenteamtensen	onbekend
841	Provinciepersoneel	onbekend
841	Rijkspersoneel	onbekend
842	Defensiepersoneel	onbekend
842	Politiepersoneel	onbekend
843	Sociale Verzekeringsbank	onbekend
843	UWV	minimum
852	Primair Onderwijs	onbekend
853	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	onbekend
853	Ons Middelbaar Onderwijs	onbekend
853	Voortgezet Onderwijs	minimum/standaard
854	Hoger Beroepsonderwijs	standaard
854	Nederlandse universiteiten	standaard
861	Universiteit medische centra	onbekend
861	Ziekenhuizen	standaard
862	Geestelijke gezondheidszorg	standaard
862	Huisartsenzorg	minimum
871	VVT	standaard
872	Gehandicaptenzorg	standaard
879	Jeugdzorg	standaard
889	Kinderopvang	minimum/standaard
889	Welzijnswerk	minimum/standaard
960	Kappersbedrijf	minimum