



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

CAO-AFSPRAKEN 2015

JUNI 2016

SAMENVATTING	I
INLEIDING	1
1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2015	3
1.1 De stand van zaken in 2015	3
1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2015	4
1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	4
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2015	4
1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector	5
1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren	5
1.3 De stand van zaken in 2016	6
1.3.1 De spreiding van de contractloonmutatie in 2016	7
1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2006-2015	8
1.5 Relatie structurele – eenmalige component 2011-2015	9
2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW	13
2.1 Methodische toelichting	13
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2015	14
2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	14
2.2.2 De ontwikkeling sinds 2012	14
2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	15
2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	16
2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	17
2.4 Jeugdlonen	17
2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2011	18
2.4.2 Niveaucijfers op basis van vakvolwassen leeftijd	19
3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN	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
4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT	27
4.1 Algemene afspraken	28
4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	29
4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	31
4.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en evaluatie van afspraken over doelgroepen	32
4.5 De ontwikkeling sinds 2011	33
5 NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S	35
5.1 Het begrip normale arbeidsduur	35
5.1.1 Arbeidsduur in cao's	35
5.1.2 Onderzoek naar arbeidsduur	36
5.2 Resultaten	36
5.2.1 Normale arbeidsduur in cao's	36
5.2.2 Normale arbeidsduur en WML	37
5.2.3 Normale arbeidsduur per economische sector	37

5.3	De ontwikkeling sinds 2011	38
5.3.1	Ontwikkelingen in 2015	39
6	BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID	41
6.1	Loondoorbetaling gedurende het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	41
6.2	Bovenwettelijke aanvullingen na het 2 ^e ziektejaar	44
6.2.1	Afspraken in cao's	44
6.2.2	Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector	45
6.2.3	WGA premieverdeling	46
6.3	WIA-verzekeringen	47
6.4	De ontwikkeling sinds 2011	48
6.4.1	Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren	48
6.4.2	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren	49
6.4.3	WGA premieverdeling	49
6.5	Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen	50
6.6	Ontwikkelingen in 2015	52
7	FLEXIBELE BELONINGSVORMEN	55
7.1	Algemene onderzoeksresultaten	55
7.2	Flexibele beloningsvormen	56
7.2.1	Eenmalige en structurele uitkeringen	56
7.2.2	Resultaatafhankelijke uitkeringen	58
7.3	Ontwikkelingen in 2015	59
7.4	Jaarlijkse salarisaanpassing	60
7.4.1	Systematiek van automatische periodieken	60
7.4.2	Systematiek van beoordeling van individuele werknemers	60
7.4.3	Resultaten	61
7.5	Ontwikkelingen 2011-2015	63
8	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD	65
8.1	Inleiding	65
8.2	De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld	66
8.3	Aanpassingen van de ketenbepaling voor groepen werknemers en/of functies	66
8.4	Opvolgend werkgeverschap	69
8.5	Ontwikkelingen in 2015	69
9	DUURZAME INZETBAARHEID	71
9.1	Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid	71
9.2	Gezondheid	72
9.2.1	Proactief en preventief beleid	74
9.3	Scholing	74
9.3.1	Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken	75
9.3.2	Functiegerichte en brede scholingsafspraken	76
9.3.3	Scholing en verlof	78
9.4	Mobiliteit	79
9.5	Oudere werknemers	80
9.5.1	Afspraken specifiek voor oudere werknemers	80
9.5.2	Pensioen en AOW	83
9.5.3	Werkhervattingskansen oudere werknemers	83
9.6	Ontwikkelingen in 2015	83

BIJLAGEN:

I	Contractloonmutaties 2015 en 2016	87
II	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie	95
III	De onderkant van het loongebouw	101
IV	Kenmerken loongebouw per cao	105
V	Afstand tot de arbeidsmarkt	111
VI	Normale Arbeidsduur	115
VII	Flexibele beloning	119
VIII	Duurzame inzetbaarheid	121
IX	Cao's in Nederland	123

SAMENVATTING

In de rapportage Cao-afspraken 2015 komen negen 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, flexibele arbeidsrelaties, en duurzame inzetbaarheid. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken eind 2015 gepresenteerd.

Voor deze rapportage zijn in principe 99 cao's onderzocht, van toepassing op bijna 5,0 miljoen werknemers (88% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2016. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 25 april 2016.

Contractloonontwikkeling in 2015 en 2016

De totale contractloonmutatie bedraagt in 2015 gemiddeld 1,6% op niveaubasis. In vergelijking met 2014 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2015 0,5%-punt hoger. Gegeven het percentage werknemers onder de steekproefcao's waarvoor de contractloonontwikkeling over 2015 bekend is (74%), gaat het hier om voorlopige cijfers.

De contractloonontwikkeling in 2015 loopt tussen de sectoren markt, zorg en overheid uiteen van gemiddeld 1,5% in de marktsector tot gemiddeld 1,9% in de overheidssector (in de zorgsector bedraagt de stijging gemiddeld 1,6%). Naar economische sector bezien is de mutatie het hoogst in de sector landbouw (2,4% op niveaubasis) en het laagst in de sector industrie (0,8% op niveaubasis).

In de periode 2006-2015 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 20,5% gestegen, ofwel gemiddeld 1,9% per jaar. De stijging loopt uiteen van gemiddeld 18,5% in de landbouwsector tot 22,3% in de sector zakelijke dienstverlening.

Voor 2016 is het voorlopige beeld (op basis van de contractloongegevens voor 60% van de werknemers onder de steekproefcao's) dat de contractlonen stijgen met gemiddeld 2,1% op niveaubasis.

De onderkant van het loongebouw

In 2015 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 3,0% boven het Wettelijk Minimumloon (WML) (op basis van 72 steekproefakkoorden waarvoor eind 2015 het niveau van de laagste loonschaal bekend is). Ten opzichte van 2014 betekent dit een stijging met 0,6%-punt. Naar economische sector bezien is het gemiddelde niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector vervoer en communicatie (6,3% boven het WML) en het laagst in de sector bouwnijverheid (vrijwel gelijk aan het WML).

In 28 van de 72 onderzochte cao's komt een aanloopschaal voor (een loonschaal bedoeld voor nieuwe werknemers in een sector, waarvoor het aanvangssalaris vanwege onvoldoende kennis en/of ervaring lager is dan in de loonschaal die bij een functie hoort). In 18 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 24,5% 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 3,7% van het beginloon.

In de hoogste loonschaal is het eindloon gemiddeld 39,0% 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 ligt het eindloon ruim 70% boven het beginloon. De periodiekhogte bedraagt in deze loonschaal gemiddeld 3,9% 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 56 cao's voor. In 26 cao's gaat het hierbij om een niet gekwantificeerde inspanningsverplichting. In 30 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. Ook de aanwezigheid van een loonschaal met een beginloon op het niveau van het WML kan de instroom van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevorderen. In 63 cao's komt zo'n loonschaal voor.

In 12 cao's zijn afspraken gevonden over specifieke scholingsinspanningen ter bevordering van de doorstroommogelijkheden voor kwetsbare groepen. Afspraken over voorkoming van uitstroom van de brede groep werknemers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zijn in de onderzochte cao's niet gevonden. Wel komen in 22 cao's afspraken voor om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, in dienst te houden. Ook zijn in 43 cao's afspraken gemaakt over een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, en aangepaste werktijden.

Normale arbeidsduur

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

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Voor 39% 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 39% 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 18 van de 24 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 53 cao's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. In 45 cao's zijn afspraken gemaakt over aanvulling van het loon/de uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% - 80%. In vrijwel alle gevallen bedraagt de aanvulling 75 - 100% van het "oude" loon. Tot slot zijn er 25 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 39 cao's het geval. De hoogte van de aanvulling neemt vaak in de loop der tijd af. In 16 cao's is de duur van de aanvulling gekoppeld aan de duur van de WW-uitkering. In 13 cao's kan de aanvulling vanaf een bepaalde leeftijd doorlopen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Eind 2015 bevatten 54 akkoorden (cao's en principeakkoorden) afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar. Deels gaat het om intentionele afspraken, deels hebben de afspraken een concreet karakter.

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 74 cao's (van toepassing op 74% van de werknemers) komen afspraken over flexibele beloning voor. De afspraken betreffen vooral eenmalige en structurele uitkeringen: deze komen in 64 van de 74 cao's voor. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen in 26 van de 74 cao's voor.

In ondernemings-cao's komen afspraken over flexibele beloning vaker voor dan in bedrijfstak-cao's: 93% van de ondernemings-cao's kent één of meer afspraken over flexibele beloning tegen 67% van de bedrijfstak-cao's.

Ook is onderzocht hoe de jaarlijkse salaris aanpassing van werknemers plaatsvindt: op basis van automatische periodieken of op basis van een systeem van beoordeling. In 41 cao's (van toepassing op 49% van de werknemers) vindt de

jaarlijkse salarisaanpassing plaats op basis van automatische periodieken, hoewel hier ook flexibiliteit wordt geboden. In 27 cao's (van toepassing op 10% van de werknemers) vindt salarisaanpassing plaats op basis van een beoordeling van het functioneren van de werknemer. In 22 cao's (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

Per 1 juli 2015 is de zogenoemde ketenbepaling gewijzigd: vanaf de dag dat tussen werkgever en werknemer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt voor meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden (de zogenoemde ketenbepaling: 3x2x6). Bij cao kan hiervan worden afgeweken voor bijzondere groepen werknemers en/of functies tot een maximum van zes tijdelijke contracten in een periode van vier jaar, die elkaar opvolgen met een tussenpoos van maximaal zes maanden (6x4x6).

Op basis van 61 cao's met een looptijd over heel 2015 is onderzocht in welke mate in cao's afspraken over de ketenbepaling voorkomen, en in welke mate voor bijzondere groepen en/of functies van de ketenbepaling wordt afgeweken.

Van de 61 onderzochte cao's bevatten 16 cao's geen afspraken over de ketenbepaling; 15 cao's verwijzen naar de wet (impliciete afspraken); en 30 cao's bevatten expliciete afspraken over de ketenbepaling. In 15 van de 30 cao's gaat het nog om de ketenbepaling die gold voor 1 juli 2015 (negen cao's met afspraken conform die ketenbepaling, en zes cao's met afwijkingen voor alle werknemers). In eveneens 15 cao's is de ketenbepaling overeenkomstig de nieuwe wetgeving.

Afwijkingen voor bijzondere groepen werknemers en/of functies komen in 21 cao's voor. De meeste afwijkingen hebben betrekking op werknemers die in het kader van een opleiding een arbeidsovereenkomst hebben (13 cao's). Ook afwijkingen voor bepaalde functies komt voor (negen cao's). Het gaat hier onder meer om onderzoeksfuncties en projectmatige werkzaamheden.

Voor arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, geldt de ketenbepaling ook. Van dit zogenoemd opvolgend werkgeverschap kan bij cao worden afgeweken. Dat is in 17 van de 61 onderzochte cao's het geval. In de meeste gevallen is bepaald, dat meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus bij dezelfde werkgever als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meetellen.

Duurzame inzetbaarheid

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

89 cao's bevatten één of meer afspraken over het aspect gezondheid. In het algemeen gaat het om individueel gerichte afspraken. Dat is het geval in 82 cao's. Het gaat hierbij vooral om pro-actief en preventief beleid (53 cao's), met bijzondere

aandacht voor gezondheidsmanagement. Daarnaast staan in relatief veel cao's (45) afspraken over doorwerken na de AOW-leeftijd.

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

Over mobiliteit bevatten 49 cao's afspraken. Hier betreft het vooral algemene afspraken (47 cao's) en in mindere mate individueel gerichte afspraken (19 cao's). De algemene afspraken hebben vooral betrekking op de stimulering van interne mobiliteit, om-/bijscholing en een mobiliteitscentrum.

Bij de afspraken die specifiek gericht zijn op oudere werknemers, is gekeken naar vier aspecten: extra verlof, arbeidsduurverkorting, demotie, en vrijstelling van diensten. Over vrijstelling van diensten en extra verlof zijn de meeste afspraken gemaakt (respectievelijk in 70 en 64 cao's). Bij vrijstelling van diensten gaat het vooral om vrijstelling van overwerk en onregelmatige diensten.

INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2015 komen negen 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, flexibele arbeidsrelaties, en duurzame inzetbaarheid. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken eind 2015 gepresenteerd.

Voor deze rapportage zijn in principe 99 cao's onderzocht, van toepassing op bijna 5,0 miljoen werknemers (88% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2016. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 25 april 2016.

Methodische toelichting

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. In de periode 2014-2016 omvat de steekproef in principe 99 cao's¹. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. Onder deze groep valt 88% 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)².

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 2015

economische sector	totaal aantal cao's	totaal werknemers¹	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's¹	% werknemers
landbouw	12	106.800	3	95.400	89
industrie	274	752.800	15	583.000	77
bouwnijverheid	16	281.600	4	259.000	92
handel & horeca	72	1.109.800	20	1.013.900	91
vervoer & comm.	92	365.000	13	273.400	75
zakelijke dienstverlening	109	826.800	18	678.600	82
overige dienstverlening	105	2.179.800	26	2.064.400	95
totaal	680	5.622.600	99	4.967.700	88

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

- 1 Door samenvoeging of splitsing van cao's kan het aantal van 99 cao's in de steekproef overigens veranderen.
- 2 In 2014 is de steekproef geactualiseerd. De nieuwe steekproef is qua omvang hetzelfde als de steekproef in de periode 2011-2013, maar is qua samenstelling wel verschillend. In het algemeen blijkt de steekproefwijziging geen effect te hebben op de ontwikkeling van cao-afspraken over een bepaald onderwerp. Als er wel sprake is van substantiële verschillen tussen 2013 en 2014, dan kunnen die worden toegeschreven aan veranderingen in cao-afspraken.

De tabel laat zien dat 88% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren.

Voor de onderwerpen afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, en flexibele beloning vormen de 99 cao's het uitgangspunt. Voor duurzame inzetbaarheid is nog gewerkt met een panel van 100 cao's. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2015. Van de cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2015 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 kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2015 respectievelijk 2016. 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 2015/2016 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2015/2016. Voor de berekening van de contractloonontwikkeling wordt, in tegenstelling tot de andere onderwerpen, overigens naast cao's ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden.

Voor de hoofdstukken over de onderkant van het loongebouw en de doorgroei in loonschalen is, op grond van dezelfde overweging als bij de berekening van de contractloonmutatie, eveneens alleen gebruik gemaakt van de akkoorden (cao's en principeakkoorden) met een looptijd over heel 2015.

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

Indeling rapportage

Zoals gezegd komen in deze rapportage negen onderwerpen aan de orde. Hoofdstuk 1 gaat in op de contractloonontwikkeling in 2015 en 2016. De beide volgende hoofdstukken richten zich op de laagste loonschaal. Het niveau van de laagste loonschaal in relatie tot het wettelijke minimumloon komt in hoofdstuk 2 aan de orde; hoofdstuk 3 richt zich op de doorgroeimogelijkheden binnen de laagste loonschaal. Hoofdstuk 4 gaat over groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hier onder meer om cao-afspraken die de instroom van deze groepen kunnen bevorderen. In hoofdstuk 5 wordt aandacht besteed aan de gemiddelde arbeidsduur per week. Hoofdstuk 6 gaat in op afspraken die een aanvulling geven op de wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen. In dat verband wordt ook aandacht besteed aan afspraken die het 3^e WW-jaar beogen te repareren. Hoofdstuk 7 richt zich op flexibele beloning (onder meer gratificaties en prestatiebeloning) en op de systematiek van de jaarlijkse salaris aanpassing. In hoofdstuk 8 staan afspraken over tijdelijke contracten centraal. Het gaat hier vooral om de vraag hoe in cao's de nieuwe ketenbepaling zijn weerslag heeft gevonden. Het laatste hoofdstuk (hoofdstuk 9) gaat over duurzame inzetbaarheid. In dat verband is gekeken naar afspraken die gezondheid, scholing en mobiliteit kunnen bevorderen.

1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2015

In dit hoofdstuk wordt op basis van 77 akkoorden (peildatum 25 april 2016) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2015. Op basis van 60 akkoorden wordt daarnaast kort ingegaan op de contractloonmutatie in 2016.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2015 en de akkoorden die ná 1 januari 2015 zijn afgesloten. Tevens wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie, de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheid- en zorgsector én de gemiddelde contractloonmutatie uitgesplitst naar economische sectoren in beeld gebracht. Daarna wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de contractlonen in de periode 2006-2015, 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 2011-2015.

1.1 De stand van zaken in 2015

Van 77³ van de 99 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2015 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 3,5 miljoen werknemers. Dat is 74% 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 2015 1,6% op niveaubasis en 1,4% op jaarbasis bedraagt. In 2014 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 1,1% en op jaarbasis 0,9%. Ten opzichte van 2014 jaar ligt de contractloonmutatie in 2015 op niveaubasis 0,5%-punt hoger.

Tabel 1.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2015 in procenten (n=77)

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect ²		0,0
- Initiële verhoging		1,4
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,0
- Eenmalige uitkeringen 2015	0,3	
- Eenmalige uitkeringen 2014	0,1	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,2
totale contractloonmutatie op niveaubasis		1,6¹
- Overloop uit 2014	0,4	
- Overloop naar 2016	0,5	
	-/- ----	
- Overloopeffect		-0,1
totale contractloonmutatie op jaarbasis		1,4¹

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 0,04% per 1 januari 2015 (referteperiode april 2014/oktober 2014), en 0,36% per 1 juli 2015 (referteperiode oktober 2014/april 2015). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

³ Bijlage Ia bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2015. Bijlage II beschrijft de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2015

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 2015 en cao's die ná 1 januari 2015 zijn afgesloten. Hiermee wordt een beeld gekregen van de invloed die het moment van afsluiten van het principeakkoord heeft op de hoogte van de gemiddelde contractloonmutatie.

Tabel 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2015 naar datum van het principeakkoord (n=77)

contractlonen	aantal cao's	werknemers %	niveaubasis %	jaarbasis %
principeakkoord vóór 1/1/2015	32	44	1,5	1,6
principeakkoord ná 1/1/2015	45	56	1,6	1,3
totaal/gemiddelde	77	100	1,6	1,4

In de 32 akkoorden die vóór 2015 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2015), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2015 op niveaubasis 1,5% en op jaarbasis 1,6%. De gemiddelde contractloonmutatie in de 45 cao's die in 2015 tot stand zijn gekomen, ligt op niveaubasis 0,1%-punt hoger. Op jaarbasis is de gemiddelde contractloonmutatie in de akkoorden afgesloten ná 1 januari 2015 0,3%-punt lager.

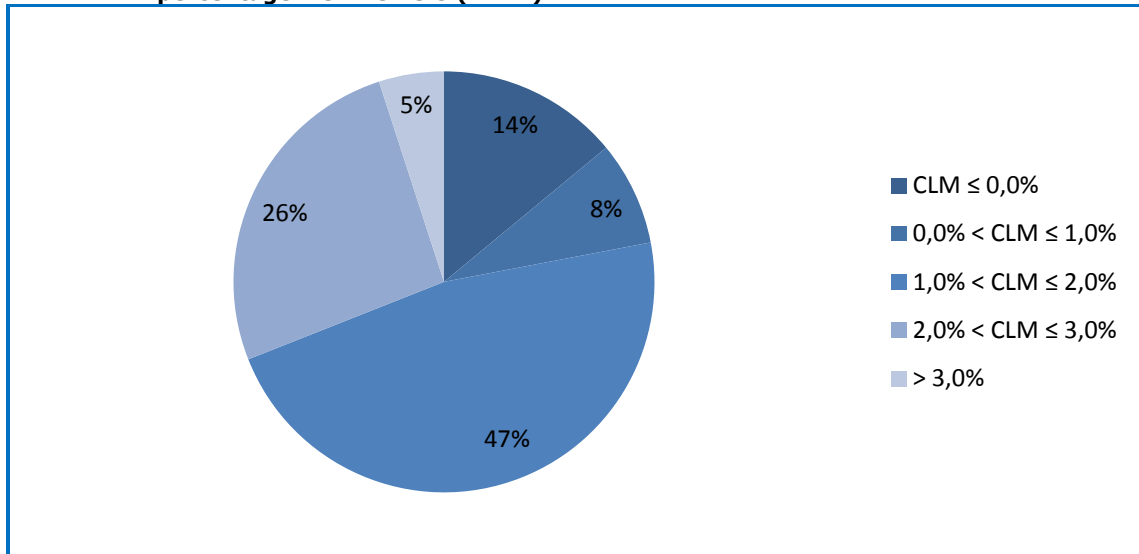
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2015

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2015 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -0,60% in de cao voor de Jeugdzorg⁴ tot 4,71% in de cao voor ING.

In onderstaande grafiek zijn de 77 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 47% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2015 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 26% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 14% van de werknemers is deze kleiner of gelijk aan 0,0%. Voor 8% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie tussen 0% – 1% en voor 5% van de werknemers ligt de mutatie boven de 3,0%.

4 De negatieve mutatie in cao voor de Jeugdzorg is het gevolg van het afboeken van een eenmalige uitkering uit 2014 en het beëindigen van de levensloopregeling in 2015. Beide mutaties hebben een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie.

Grafiek 1.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2015, naar percentage werknemers (n=77)

1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector

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

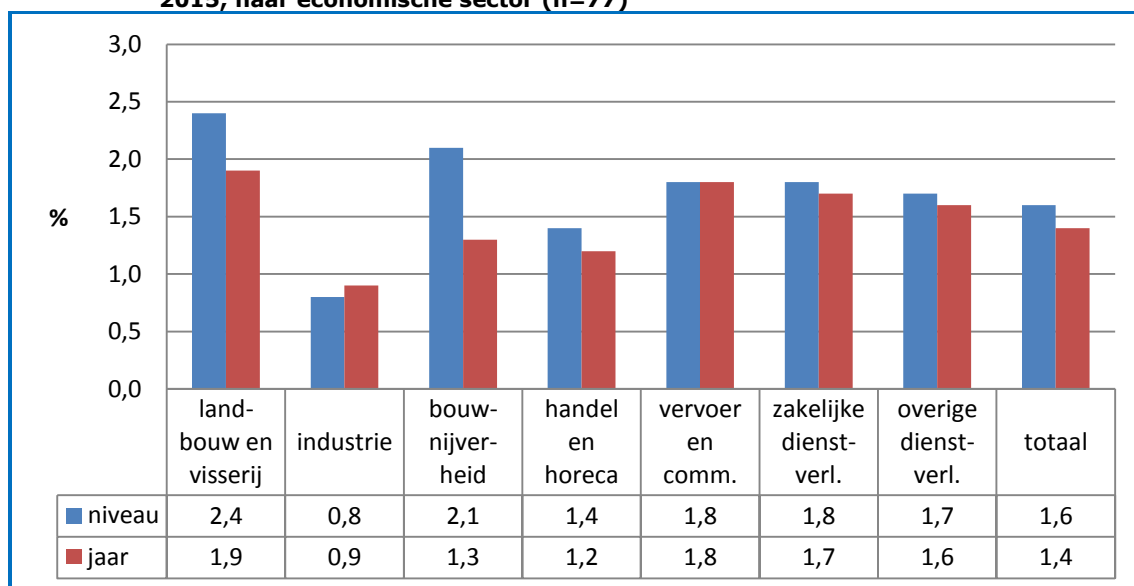
Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2015 op niveaubasis 1,6%. In de marktsector ligt de contractloonmutatie 0,1%-punt lager dan het gemiddelde, in de overheidssector 0,3%-punt hoger en in de zorgsector gelijk aan het gemiddelde.

Tabel 1.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2015, verdeeld naar sector (n=77)

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	1,5	1,3	58	72
overheid	1,9	1,8	11	69
zorg	1,6	1,5	8	85
totaal	1,6	1,4	77	74

1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren

Het percentage werknemers waarvoor naar economische sector de contractloonmutatie bekend is, varieert van 23% in de sector landbouw en visserij tot 100% in de sector industrie (zie ook tabel Ib.2 in bijlage Ib).

Grafiek 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2015, naar economische sector (n=77)

Grafiek 1.2 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 0,8% in de sector industrie tot 2,4% in de sector landbouw en visserij. Dit laatste cijfer is gebaseerd op een enkele cao. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de industrie (0,8%-punt) en in de handel en horeca (0,2%-punt) onder het totaalgemiddelde van 1,6%. In de overige sectoren (landbouw en visserij, bouwnijverheid, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening) is sprake van een bovengemiddelde contractloonmutatie. De gemiddelde contractloonmutatie ligt in deze sectoren 0,1-0,8%-punt boven het totale gemiddelde.

1.3 De stand van zaken in 2016

Van 60 van de 98 steekproefakkoorden⁵ zijn de loongegevens over heel 2016 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op bijna 2,9 miljoen werknemers. Dat is 60% van de werknemers in de steekproef. In tabel 1.4 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. Het gaat hierbij nog om voorlopige gegevens.

Tabel 1.4 laat op basis van de voorlopige gegevens zien, dat de contractlonen in 2016 op niveaubasis met 2,1% stijgen; op jaarbasis bedraagt de stijging 2,2%. Ten opzichte van 2015 ligt de contractloonmutatie op niveaubasis in 2016 vooralsnog 0,5%-punt hoger; op jaarbasis is de mutatie 0,8%-punt hoger.

5 Met ingang van 2016 maakt de cao voor V&D geen deel meer uit van de steekproef, zodat het aantal steekproefakkoorden daalt van 99 in 2015 naar 98 in 2016.

Tabel 1.4 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2016 in procenten (n=60)

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- Prijscompensatie-effect ²		0,0
- Initiële verhoging		2,0
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,0
- Eenmalige uitkeringen 2016	0,4	
- Eenmalige uitkeringen 2015	0,3	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,1
totale contractloonmutatie op niveaubasis		2,1¹
- Overloop uit 2015	0,5	
- Overloop naar 2017	0,4	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,1
totale contractloonmutatie op jaarbasis		2,2¹

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 0,04% per 1 januari 2016 (referteperiode april 2015/oktober 2015). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

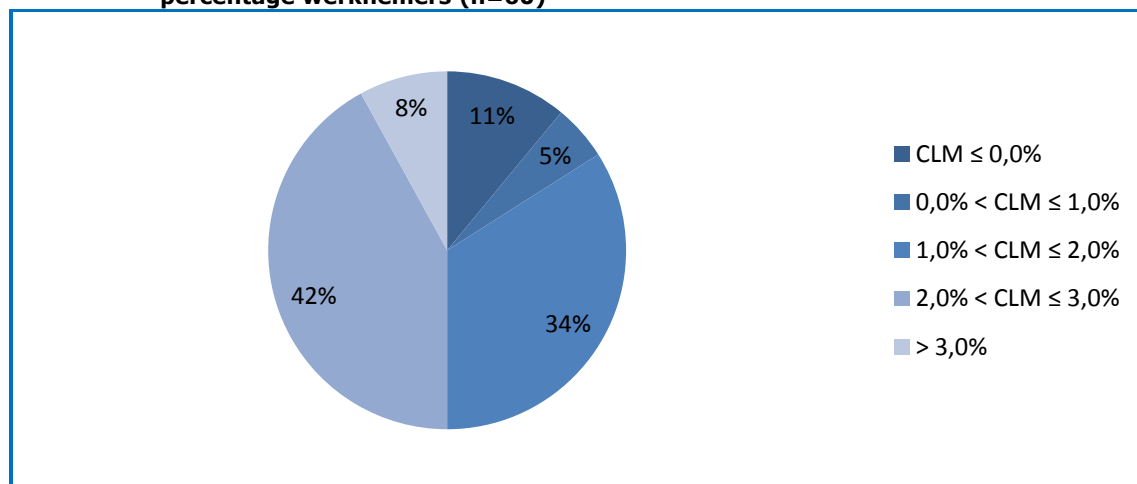
1.3.1 De spreiding van de contractloonmutatie in 2016

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2016 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -2,21% in de cao voor de ING⁶ tot 5,09% in de cao voor het Politiepersoneel.

In onderstaande grafiek zijn de 60 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Ic.1 in bijlage Ic).

Voor 42% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2016 bekend is, ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 34% van de werknemers ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 11% van de werknemers is deze kleiner of gelijk aan 0,0%. Voor 8% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven de 3,0% en voor 5% van de werknemers ligt de mutatie tussen 0% – 1%.

Grafiek 1.3 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2016, naar percentage werknemers (n=60)



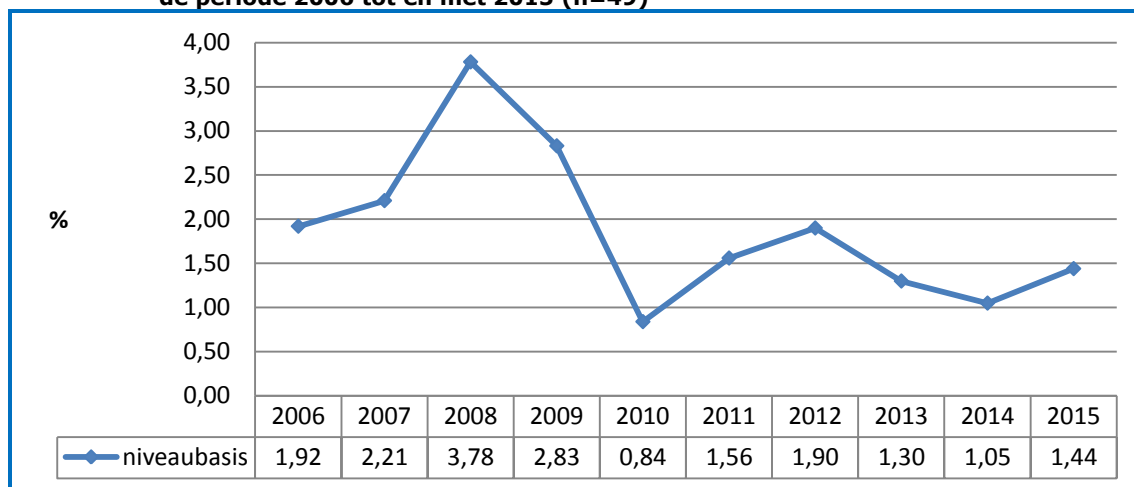
⁶ De negatieve mutatie in cao voor de ING is het gevolg van het afboeken van een eenmalige uitkering uit 2015. Deze mutatie heeft een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie.

1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2006-2015

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2006-2015 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in een groep van 49 cao's die in elk van de 10 onderzochte jaren deel uitmaakten van de steekproef en waarvoor de loongegevens bekend zijn⁷.

Op basis van de contractloonmutatie in deze 49 onderzochte cao's is voor de jaren 2006 tot en met 2015 een gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis berekend. Zie grafiek 1.4 (zie ook tabel Id.1 in bijlage Id).

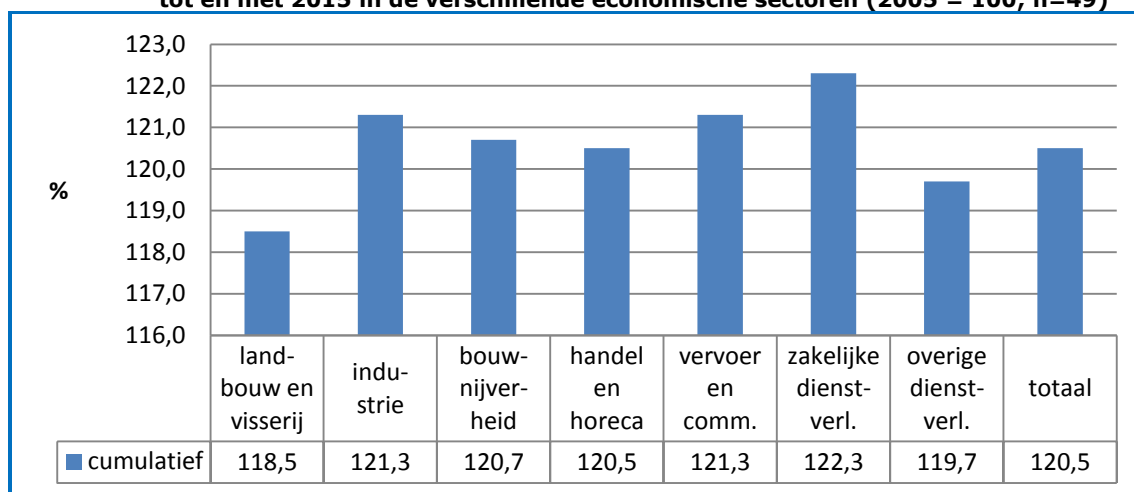
Grafiek 1.4 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in de periode 2006 tot en met 2015 (n=49)



In totaal zijn de contractlonen in de periode 2006-2015 met 20,5% gestegen (gemiddeld 1,88% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat in de jaren 2007 en 2008 de gemiddelde contractloonmutatie jaarlijks hoger is dan in het voorafgaande jaar. Voor de jaren 2009 en 2010 geldt het tegenovergestelde. In 2011 en 2012 is de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan in het voorgaande jaar om in 2013 en 2014 weer te dalen. In 2015 is sprake van een stijging van de gemiddelde contractloonmutatie.

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 Id.2 in bijlage Id). Dat is in grafiek 1.5 gebeurd.

7 De cijfers over de jaren 2006-2014 kunnen afwijken van de cijfers die in Cao-afspraken 2014 zijn gepubliceerd, omdat de samenstelling van het panel is veranderd en na de vorige rapportage nieuwe cao's zijn aangemeld.

Grafiek 1.5 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2006 tot en met 2015 in de verschillende economische sectoren (2005 = 100; n=49)

Uit de grafiek blijkt dat in de industrie, de bouwnijverheid, de sector vervoer en communicatie en de zakelijke dienstverlening de stijging van de contractlonen boven het gemiddelde van 20,5% ligt. In de sector handel en horeca is sprake van een gemiddelde stijging van de contractlonen. In de overige sectoren ligt de ontwikkeling van de contractlonen beneden het gemiddelde, uiteenlopend van 0,8%-punt (overige dienstverlening) tot 2,0%-punt (landbouw en visserij).

1.5 Relatie structurele - eenmalige component 2011-2015

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 2011-2015 gegevens beschikbaar zijn. Deze groep bestaat uit 51 cao's van toepassing op 52% van de werknemers⁸.

Tabel 1.5 Aantal cao's met en zonder een eenmalige uitkering in de periode 2011-2015 (n=51)

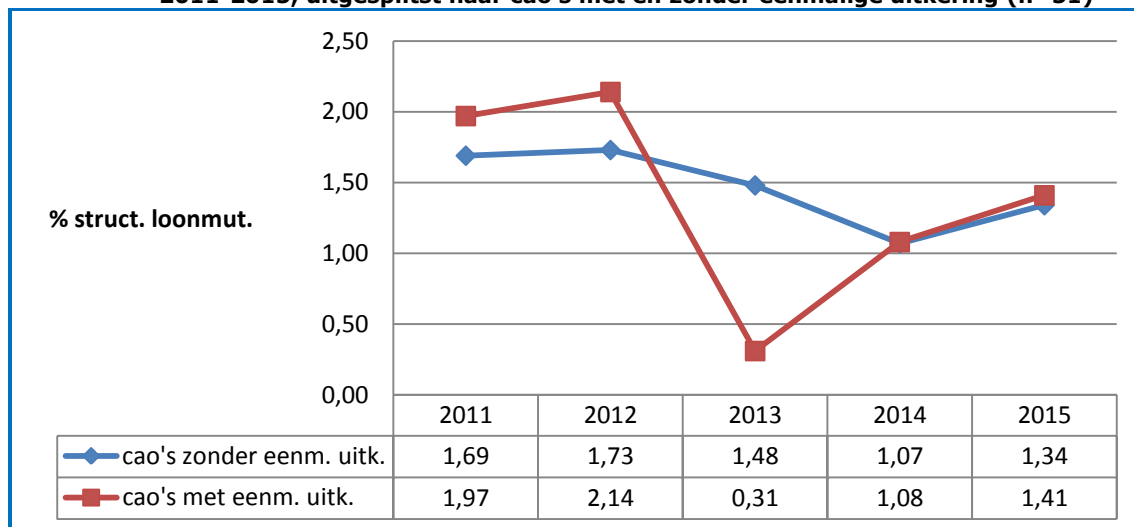
	2011	2012	2013	2014	2015
cao's zonder eenmalige uitkering	44	41	40	40	37
cao's met eenmalige uitkering	7	10	11	11	14

In 2012 stijgt het aantal cao's met afspraken over een eenmalige uitkering van 7 naar 10, stijgt in 2013 en 2014 naar 11 om in 2015 te stijgen naar 14 cao's.

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

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

Grafiek 1.6 De structurele loonmutatie (%) op niveaubasis voor de periode 2011-2015, uitgesplitst naar cao's met en zonder eenmalige uitkering (n=51)



Grafiek 1.6 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 2011, 2012, 2014 en 2015 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. Alleen in 2013 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 1.6 laat zien hoeveel cao's in de periode 2011-2015 geen structurele loonmutatie kenden en hoeveel van deze cao's in die periode al dan niet afspraken bevatten over een eenmalige uitkering.

Tabel 1.6 Aantal cao's zonder structurele loonmutatie in de periode 2011-2015 (n=51)

	2011	2012	2013	2014	2015
cao's zonder structurele loonmutatie	7	9	10	14	1
waarvan zonder eenmalige uitkering	6	9	7	12	1
waarvan met eenmalige uitkering	1	-	3	2	-

In totaal zijn in de periode 2011-2015 in 23 cao's in enig jaar geen structurele loonafspraken gemaakt. In 11 van de 23 cao's zijn in meerdere, niet per se in opeenvolgende jaren, geen structurele loonafspraken gemaakt. In 61% van deze cao's is in enig jaar wel een eenmalige uitkering afgesproken.

In 2012, 2013 en 2014 stijgt het aantal cao's zonder een structurele loonmutatie. In 2015 heeft in de onderzochte groep cao's, één cao geen structurele loonmutatie.

Het aantal cao's met een eenmalige uitkering in de periode 2011-2015 varieert eveneens. In 2011 is in 1 van de 7 cao's zonder structurele loonmutatie een eenmalige uitkering afgesproken. In 2013 en 2014 is in 3 van de 10 respectievelijk 2 van de 14 cao's zonder structurele loonmutatie een eenmalige uitkering afgesproken. In 2012 en 2015 is in de cao's zonder structurele loonmutatie geen eenmalige uitkering afgesproken.

2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor vakvolwassen werknemers⁹ ultimo 2015. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling in de laatste vier jaren in beeld gebracht. Tevens wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

2.1 Methodische toelichting

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer¹⁰. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De vermelde niveaucijfers zijn gemiddelden, verkregen door de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te wegen met werknemersaantallen onder de onderzochte cao's.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een vakvolwassen werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Dit cao-loon wordt vergeleken met het WML voor een 23-jarige werknemer. Voor de analyses zijn die cao's meegenomen die ultimo 2015 looptijd hebben en waarvoor de loongegevens beschikbaar zijn.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's¹¹. Voor 2015 zijn de loongegevens van 72 cao's beschikbaar¹². Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,5 miljoen werknemers. Dit is 70% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit hoofdstuk zijn op een relatief klein aantal cao's gebaseerd. Van 22 cao's ontbreken nog de gegevens. Naarmate er meer cao's worden aangemeld kunnen de cijfers nog worden aangepast. De cijfers hebben dan ook een voorlopig karakter¹³.

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

10 In 33 van de 99 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 2015 op €1507,80 bruto per maand.

11 Zie Inleiding, pagina 1.

12 In 5 cao's zijn geen loontabellen opgenomen. Van 22 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2015 ligt. In totaal ontbreken dus van 27 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

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

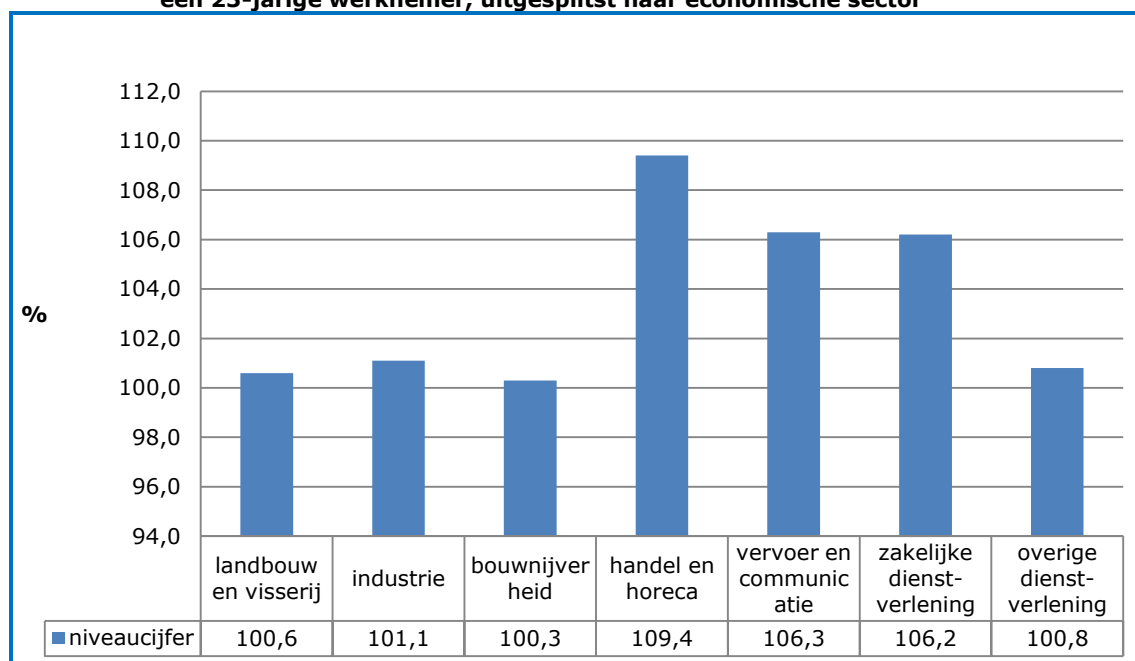
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2015

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

2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Grafiek 2.1 geeft voor 2015 een voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het WML. Het niveau van het laagste schaalbedrag ten opzichte van het WML voor de 72 onderzochte cao's bedraagt 103,0%. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag dus 3,0% boven het WML, in geld uitgedrukt €45,- bruto. In de sector bouwnijverheid ligt het laagste cao-loon tegen het WML aan. In de overige sectoren is de afstand tussen het laagste loon en het WML groter en varieert van 0,6% (landbouw) tot 9,4% (handel en horeca) boven het WML.

Grafiek 2.1 Laagste schaalbedragen¹ als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector



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

2.2.2 De ontwikkeling sinds 2012

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

De data gebruikt in voorgaande rapportages zijn aangevuld met gegevens van nieuw afgesloten akkoorden waardoor de cijfers voor 2013 en 2014 in onderstaande tabel zijn geactualiseerd. Gevolg hiervan is dat het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML in beide jaren is gestegen. De stijging kan worden toegeschreven aan de twee cao's voor de levensmiddelensector in de sector handel en horeca.

Tabel 2.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimum loon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2012-2015, uitgesplitst naar economische sector¹⁴

economische sectoren	2012	2013	2014	2015
landbouw en visserij	102,8	102,4	103,0	100,6
industrie	100,5	100,4	100,8	101,1
bouwnijverheid	104,8	103,4	100,2	100,3
handel en horeca	105,2	104,3	108,1	109,4
vervoer en communicatie	105,8	104,2	104,2	106,3
zakelijke dienstverlening	103,6	103,0	103,4	106,2
overige dienstverlening	101,0	100,6	101,0	100,8
totaal	102,8	102,2	102,4	103,0

Ten opzichte van 2012 daalt in 2013 het niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML. In 2014 en 2015 is weer sprake van een stijging van het laagste cao-loon ten opzichte van het WML en wel met 0,2%-punt respectievelijk 0,6%-punt.

In 2015 daalt in de sector landbouw het niveau van het laagste cao-loon. In deze sector is in vergelijking met voorgaande jaren het cijfer gebaseerd op een enkele cao. In de handel en horeca komt de stijging van niveau van het laagste cao-loon voor rekening van de slagiscao en de cao's in de levensmiddelensector. De stijging in de sector vervoer komt voor rekening van de cao's in het goederenvervoer en in mindere mate ook de cao's voor de Nederlandse Spoorwegen en het Gemeentelijk Vervoersbedrijf. In de zakelijke dienstverlening komt de stijging van het niveau van het laagste cao-loon voor rekening van twee nieuwe cao's (Achmea, Woondiensten) en de cao's voor Flora Holland, en in mindere mate de cao's voor de schoonmaak- en verzekeringsbedrijf.

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 doelgroepschaal¹⁵.

Er zijn 28 cao's met een aanloopschaal en 17 cao's met een doelgroepschaal. Driekwart van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van de sectoren handel en horeca, industrie en zakelijke dienstverlening. De doelgroepschalen komen in alle sectoren voor, met uitzondering van de sector vervoer en communicatie.

14 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.

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

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	1	-	1
industrie	12	7	3
bouwnijverheid	3	2	1
handel en horeca	13	8	1
vervoer en communicatie	11	3	-
zakelijke dienstverlening	13	6	2
overige dienstverlening	19	2	9
totaal	72	28	17

2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In tabel 2.3 is, uitgesplitst naar economische sector, het niveau van het laagste cao-loon weergegeven. De niveaucijfers van deze loonschalen zijn berekend door het laagste schaalbedrag van die schalen te relateren aan het wettelijk minimumloon van een 23-jarige werknemer. Uit de vergelijking met grafiek 2.1 blijkt dat het niveau van de laagste lonen wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen¹⁶. Dit geldt niet voor de landbouwsector omdat in deze sector geen aanloopschaal voorkomt.

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	doelgroepschalen
landbouw en visserij	100,6	-	100,0
industrie	103,1	100,0	100,0
bouwnijverheid	110,3	100,0	100,0
handel en horeca	113,6	112,4	105,9
vervoer en communicatie	109,8	107,3	-
zakelijke dienstverlening	113,7	108,7	101,9
overige dienstverlening	100,9	100,0	100,1
totaal	105,6	105,4	100,3

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 105,6% van het WML. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 100,6% in de landbouw en visserij tot 113,7% in de zakelijke dienstverlening.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 105,4% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie, bouwnijverheid en overige dienstverlening tot 112,4% in de sector handel en horeca.

Het niveau van de doelgroepschalen bedraagt in de sectoren landbouw en visserij, industrie en de bouwnijverheid 100,0% van het WML. In de sectoren handel en vervoer, zakelijke en overige dienstverlening loopt het niveau van de doelgroepschalen uiteen van 100,1 in de sector overige dienstverlening tot

16 Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector bouwnijverheid ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2015 0,3% boven het WML (zie tabel 2.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 10,3% 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.

105,9% in de sector handel en horeca. Met doelgroepenschalen wordt getracht de instroom van moeilijk op de arbeidsmarkt plaatsbare werknemers te bevorderen.

2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen

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

Uit tabel 2.4 blijkt dat in 49% van de cao's (35 cao's) een laagste loon op het niveau van het WML is opgenomen. In 32% van de cao's (23 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 110% van het WML.

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

intervallen:	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepenschalen
100% WML	35	26	14	14
100-105% WML	16	16	3	2
105-110% WML	7	8	4	1
110-115% WML	6	5	4	-
115-120% WML	5	5	3	-
>120% WML	3	12	-	-
totaal	72	72	28	17

In 50% van de cao's (14 cao's) met een aanloopschaal ligt het niveau van die aanloopschaal op het niveau van het WML. In de cao's met een reguliere loonschaal is dit 36% (26 cao's). In 78% van de cao's met een doelgroepenschaal (14) is het niveau van deze schaal gelijk aan het WML.

2.4 Jeugdlonen

In 38 van de 72 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen¹⁷. In 17 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 33 cao's kennen loonbedragen voor werknemers vanaf 16 jaar, 36 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers vanaf 17 jaar, 37 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers vanaf 18 jaar en 38 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 19 jaar en ouder.

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

Uit de cijfers blijkt dat de jeugdloonschalen gemiddeld 12,5% (22-jarigen) tot 27,7% (15-jarigen) boven het bijbehorende WMJL liggen. Met name in de sectoren

¹⁷ 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.

landbouw en visserij, vervoer en communicatie, zakelijke en overige dienstverlening liggen de jeugdloonschalen boven het gemiddelde van de betreffende leeftijdscategorieën.

2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2011

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

Allereerst blijkt dat in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd (vvl) wordt losgelaten. Een werknemer wordt aangenomen en ingedeeld in een functiegroep op basis van zijn kwaliteiten verkregen door opleiding en ervaring. Leeftijd speelt hierbij in steeds mindere mate een rol van betekenis. De afgelopen jaren is in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd komen te vervallen¹⁸. 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 schrappen¹⁹.

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 vervielen de schaalbedragen voor 21-jarigen; met ingang van 2013 vervielen 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) is in 2009 de vakvolwassen leeftijd met een jaar verlaagd van 23 naar 22 jaar. In 2013 is de vakvolwassen leeftijd wederom aangepast en verlaagd naar 21 jaar. In de cao voor de Recreatie is 2015 de vakvolwassen leeftijd verlaagd van 22,5 naar 22 jaar om uiteindelijk in 2019 verlaagd te worden naar 18 jaar.

18 Cao's die in het verleden nog een vakvolwassen leeftijd kenden en in 2015 niet meer, zijn Architectenbureaus, Contractcateringbranche, Philips, Primair Onderwijs, Schildersbedrijf, Sociale Verzekeringsbank, Universitair Medische Centra, Verpleeg- en verzorgingstehuizen en Ziekenhuizen.

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

Voor de periode 2011-2015 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 33 cao's waarvoor in beide jaren gegevens beschikbaar zijn, voor deze leeftijden schaallonen zijn opgenomen.

In onderstaande tabel wordt voor 2011 en 2015 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 instroom in de laagste loonschaal. Dit loon is gerelateerd aan het WML van een 23-jarige.

Tabel 2.5 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, voor 2011 en 2015 (n=33)

jaar	lalo 19	lalo 20	lalo 21	lalo 22	lalo 23
2011	117,7	116,9	114,7	112,4	105,1
2015	118,9	118,2	116,2	112,0	105,7

Het WML is in de periode 2011-2015 gestegen met 6,5%. 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 2011-2015 is gestegen.

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 jaar²⁰. 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.

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	112,4	165,8	115,3
16 jaar	125,2	137,7	110,5
17 jaar	131,0	130,3	110,8
18 jaar	130,6	134,0	109,2
19 jaar	128,9	137,0	109,3
20 jaar	125,4	136,0	108,9
21 jaar	120,1	131,7	108,2
22 jaar	-	121,7	107,6
23 jaar	-	-	106,4
Totaal aantal cao's	(8)	(9)	(23)

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

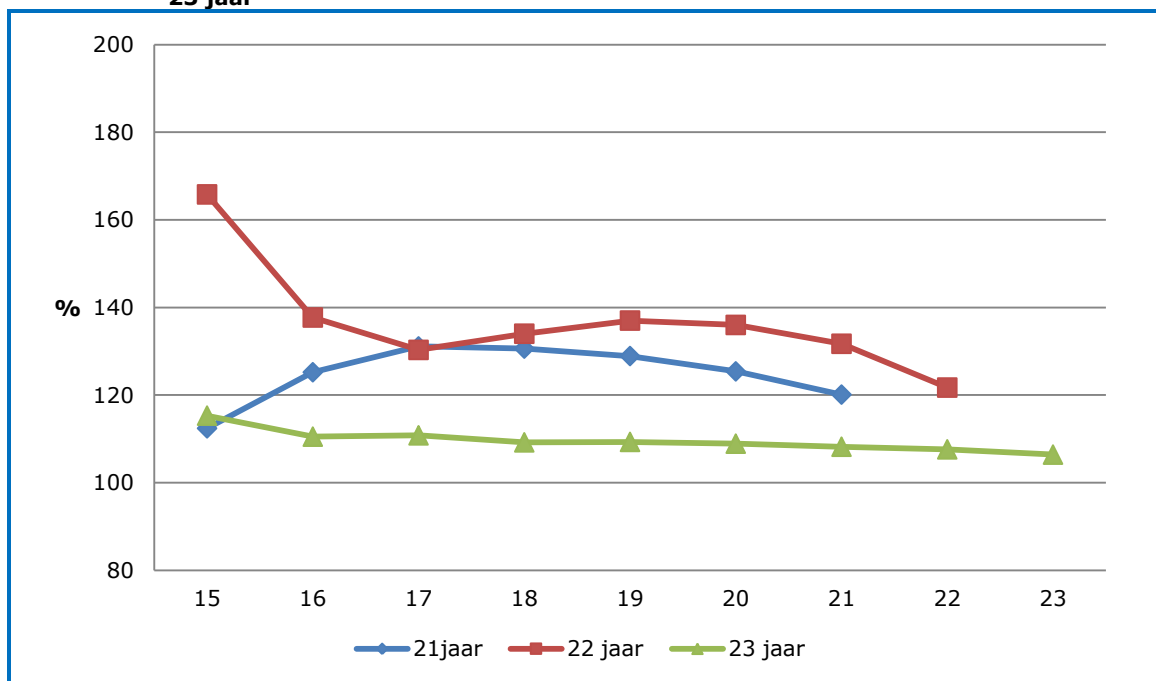
In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar ligt het laagste cao-loon, afhankelijk van de leeftijdsgroep, 6,4 tot 15,3%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende WML. Ten opzichte van de rapportage Cao-afspraken 2014 zijn de niveaucijfers voor de verschillende leeftijden in deze groep cao's gestegen als gevolg van een aantal vervallen cao's met een relatief laag niveaucijfer en een aantal nieuwe cao's met een relatief hoog niveaucijfer. Het effect hiervan is dat voor de verschillende leeftijdsgroepen het niveau van het laagste loon stijgt.

In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar ligt het laagste cao-loon 21,7 tot 65,8%-punt hoger.

Voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar ligt het laagste cao-loon 12,4 tot 31,0%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende WML. Ten opzichte van de rapportage Cao-afspraken 2014 is het niveau van het laagste loon in deze groep cao's gedaald. Dit is het gevolg van een aantal vervallen cao's met een relatief hoog niveaucijfer en een aantal nieuwe cao's met een relatief laag niveaucijfer. Hierdoor komen de bij de verschillende leeftijden behorende niveaucijfers lager te liggen.

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

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



3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN

In het vorige hoofdstuk is het gemiddelde 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 directeurs, 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 functie in de laagste dan wel de hoogste functiegroep.

In cao's worden naast reguliere loonschalen soms ook aanloopschalen en doelgroepschalen onderscheiden. De in cao's opgenomen aanloopschalen voor werknemers die nog niet over de vereiste kennis en/of ervaring voor de uitoefening van hun functie beschikken, 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 evenals in het vorige hoofdstuk over de laagste lonen gebruik gemaakt van de cao's met een geldig akkoord op 31 december 2015 en waarvoor de loongegevens bekend zijn.

Voor het onderzoek zijn de gegevens van 72 cao's gebruikt²¹. 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.

In 65 van de 72 onderzochte cao's bevat de laagste loonschaal een begin- en eindloon. In 6 cao's omvat de laagste loonschaal alleen een basisloon. In 48 van de 72 cao's kent de laagste loonschaal een of meerdere periodieken. In 17 cao's is de jaarlijkse salarisaanpassing afhankelijk van een beoordeling door de werkgever.

Het verschil tussen beginloon en eindloon

In onderstaande grafieken (3.1 en 3.2) 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.

In de laagste loonschaal ligt het eindloon gemiddelde 24,5% boven het beginsalaris. Het verschil tussen begin- en eindloon in de onderzochte cao's varieert van 1,1 tot 137,9%.

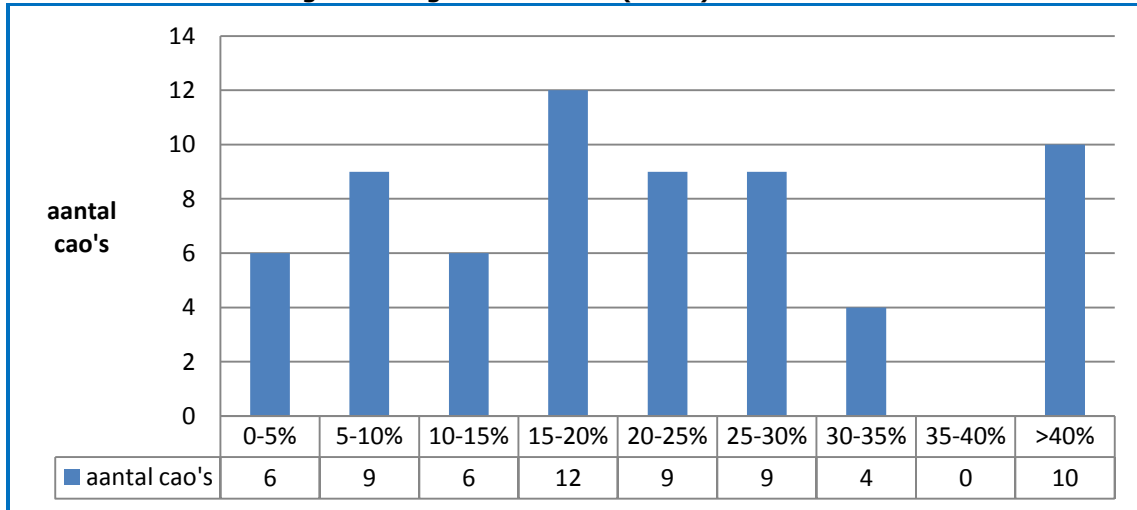
Deze cijfers worden beïnvloed door een aantal cao's waarin sprake is van een relatief groot verschil tussen begin- en eindloon. In zes cao's is het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag meer dan 50%.

Grafiek 3.1 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het beginloon in de laagste loonschaal. In 12 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de laagste

21 De bijlagen IVa - IVc 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.

loonschaal 15-20% boven het startloon. In 10 cao's ligt het eindloon meer dan 40% 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=64)

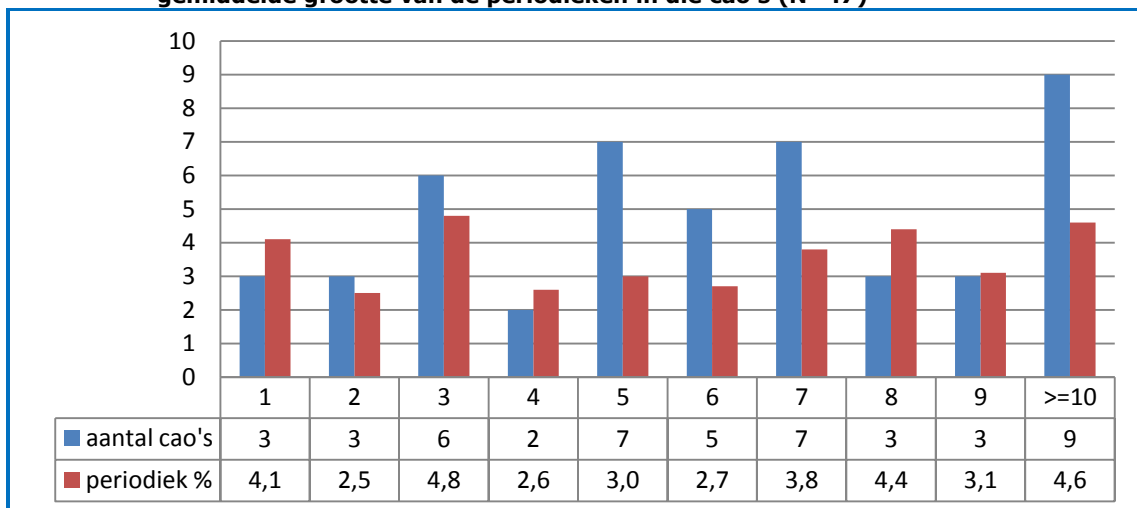


Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek

In de onderzochte cao's zijn de laagste loonschalen opgebouwd uit 1 tot 12 periodieken met een gemiddelde van 6,1 periodieken.

De gemiddelde periodiek in de 48 onderzochte cao's bedraagt 3,7% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 0,3 tot 13,8% 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=47)



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 drie cao's in de laagste loonschaal met één periodiek het eindloon wordt bereikt. De periodiekgrootte in deze cao's is gemiddeld 4,1% van het beginloon. Uit het laatste kolommenpaar blijkt dat in negen cao's de laagste loonschaal 10 of meer periodieken kent. De grootte van die periodieken is gemiddeld 4,6% van het beginloon.

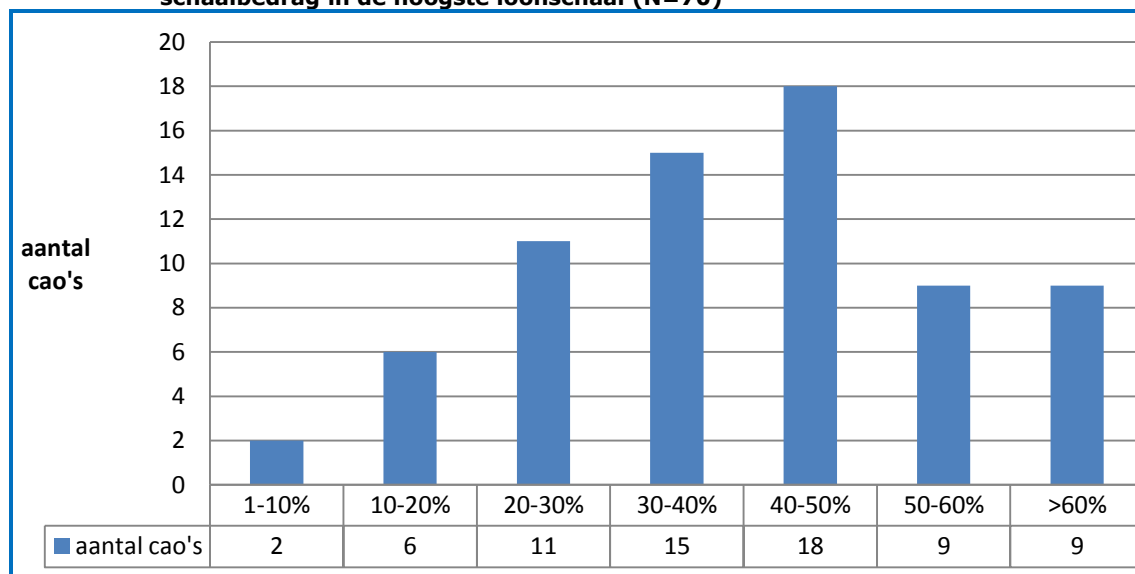
3.2.2 De hoogste loonschaal in cao's

In 70 van de 72 onderzochte cao's bevat de hoogste loonschaal een begin- en eindloon (twee cao's kennen alleen een laagste loonschaal). In 49 van deze cao's is de hoogste loonschaal opgebouwd uit een of meerdere periodieken. In onderstaande grafieken wordt een en ander in beeld gebracht. In 21 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 71,8% met een gemiddelde van 39,0% van het beginloon. Grafiek 3.3 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het beginloon in de hoogste loonschaal. In 9 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de hoogste loonschaal 50-60% boven het startloon.

Grafiek 3.3 Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de hoogste loonschaal (N=70)



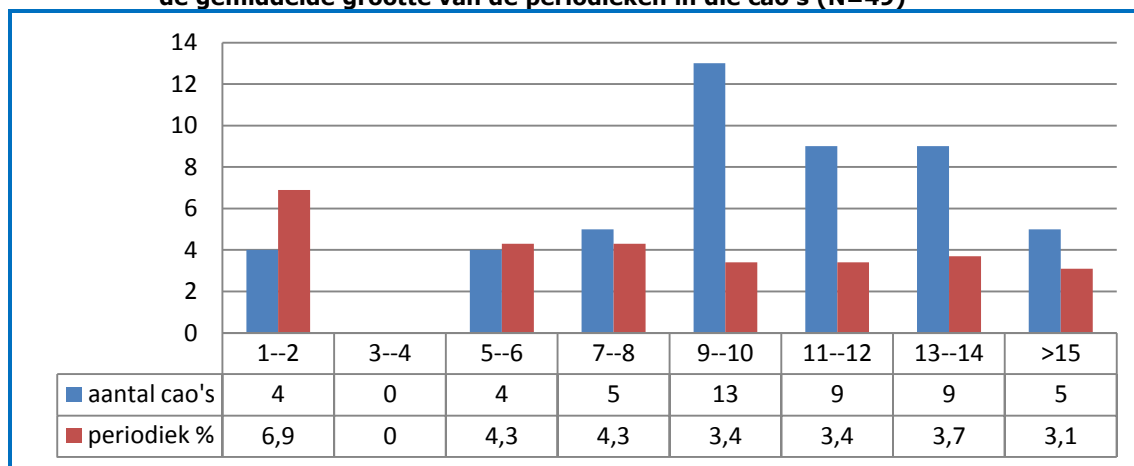
In de hoogste loonschaal blijkt het procentuele verschil tussen begin- en eindloon groter dan in de laagste loonschaal. In 18 cao's bedraagt het verschil met het beginloon meer dan 50%.

Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek

In 49 cao's omvat de hoogste loonschaal een of meerdere periodieken. Het aantal periodieken varieert van 1 tot 18. De hoogste loonschaal bevat gemiddeld 10,0 periodieken.

Een periodiek in de hoogste loonschaal bedraagt gemiddeld 3,9% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 1,8 tot 11,0% 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=49)



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 één of twee periodieken in de hoogste loonschaal. In deze klasse bevinden zich vier cao's. De periodiekgrootte in deze cao's is gemiddeld 6,9% van het beginloon. Uit het laatste kolommenpaar blijkt dat in vijf cao's de hoogste loonschaal 15 of meer periodieken kent. De grootte van die periodieken in deze cao's is gemiddeld 3,1% van het beginloon.

Uit de grafiek blijkt dat in ruim 73% van de cao's negen of meer periodieken in de hoogste loonschaal voorkomen. De grootte van die periodiek 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 overleg van april 2013 afspraken gemaakt om de kwetsbare arbeidsmarktpositie van groepen werknemers te verbeteren²². Een deel van deze afspraken heeft het kabinet verder uitgewerkt in de Participatiewet en de wet Banenafpraak en quotum arbeidsgehandicapten. In het sociaal overleg is ook afgesproken dat het Kabinet door cofinanciering van sectorplannen ondersteuning zal bieden bij inspanningen om mensen die hun baan dreigen kwijt te raken via (inter-)sectorale mobiliteit en scholing aan de slag te houden. Ook het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan rekenen op steun, evenals het bieden van kansen aan jongeren om werkervaring op te doen²³.

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

Dit onderzoek richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de genoemde groepen werknemers. In de eerste plaats gaat het hierbij om afspraken met een algemeen karakter, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling (paragraaf 4.1). 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 de ontwikkeling van cao-afspraken over groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de periode 2011-2015, en met een korte schets van de ontwikkelingen in 2015 (paragraaf 4.5).

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

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

4.1 Algemene afspraken

De algemene afspraken die tot strekking kunnen hebben om kwetsbare groepen aan het werk te helpen of te houden, kunnen in drie categorieën worden onderverdeeld: anti-discriminatie afspraken, afspraken over gelijke behandeling, en afspraken over onderzoek. Anti-discriminatie afspraken in cao's zijn afspraken die de intentie hebben om bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers geen onderscheid te maken naar bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of arbeidsbeperking. Afspraken over gelijke behandeling beogen expliciet gelijke behandeling van groepen werknemers te bevorderen. In deze afspraken gaat het bijvoorbeeld om 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. De laatst genoemde categorie bestaat uit verschillende afspraken, bijvoorbeeld dat het doelgroepenbeleid deel uitmaakt van de overlegagenda of dat er een algemeen beleid is aangaande de doelgroepen zonder dit verder te specificeren. Naast deze drie categorieën zijn er enkele algemene afspraken die niet passen in een van deze categorieën.

In onderstaande tabel is weergegeven in welke mate in cao's afspraken voorkomen die de instroom van kwetsbare groepen kunnen bevorderen.

Tabel 4.1 Aantal cao's en % werknemers met algemene afspraken, naar economische sector en soort cao, 2015

economische sector	anti-discriminatie		gelijke behandeling		onderzoek		totaal ¹	
	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns	aantal cao's	% wns
landbouw	1	43	3	100	0	0	3	100
industrie	4	25	3	22	0	0	11	76
bouwnijverheid	0	0	0	0	0	0	1 ²	48
handel/horeca	2	31	8	37	4	34	11	77
vervoer/comm.	3	7	5	17	1	1	7	23
zak. dienstverl. ²⁴	7	57	8	58	1	<1	13	89
ov. dienstverl.	7	21	2	6	3	6	11	40
soort cao								
ondernemings-cao	9	29	11	32	1	1	19	76
bedrijfstak-cao	15	28	18	23	8	10	38	61
totaal	24	28	29	23	9	9	57	62

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

² In één van de cao's in de bouwnijverheid komt een afspraak voor die niet past binnen de drie onderscheiden categorieën, maar wel valt onder de algemene afspraken

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 zakelijke dienstverlening. Daarnaast laat de tabel zien dat anti-discriminatie afspraken, eveneens naar percentage werknemers bezien, vooral in de zakelijke dienstverlening voorkomen. Afspraken over gelijke behandeling komen vooral voor in de sectoren landbouw en

²⁴ 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 2013 en 2014 in deze sector relatief groot, terwijl dit niet het gevolg is van wijzigingen in afspraken.

zakelijke dienstverlening. Bezien naar werknemerspercentage komen algemene afspraken meer voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's. In de cao voor de Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche staat de volgende bepaling:

Partijen zullen tijdens de looptijd van de CAO een projectgroep Bewustwording Participatiewetgeving inrichten. Met dit project worden bedrijven in de sector gestimuleerd om extra banen te creëren voor personen met een arbeidsbeperking.

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.

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), 2015

economische sector	aantal cao's	% cao's	% wns	% bedrijfstakcao's	% ondernemingscao's
landbouw en visserij	2	67	57	67	-
industrie	9	60	43	55	75
bouwnijverheid	3	75	95	75	-
handel en horeca	12	50	22	56	75
vervoer en communicatie	6	46	63	50	43
zakelijke dienstverlening	10	56	32	33	78
overige dienstverlening	14	54	56	57	40
totaal	56	57	53	54	62

Tabel 4.2 laat zien dat in 56 cao's afspraken zijn opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze afspraken zijn van toepassing op 53% 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 15 cao's zijn de afspraken uitsluitend algemeen van aard; in 41 cao's worden specifieke doelgroepen benoemd, zoals wajongers, arbeidsgehandicapten en WSW-werknemers.

In 26 van de 56 cao's hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de overige 30 cao's (18% van de werknemers) is aangegeven hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om circa 2700 werkplekken²⁵. De afspraken gaan niet alleen over reguliere arbeidsplaatsen, maar ook over het bieden van werkervarings- of stageplaatsen of om

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

leer/werkplekken. De vorm waarin de afspraken zijn geconcretiseerd, verschilt. Meestal wordt een aantal te realiseren plaatsen genoemd. In één bedrijfstak-cao is het aantal plaatsen afhankelijk van de grootte van het bedrijf. In de cao voor de groothandel in bloemen en planten staat:

Tijdens de looptijd zullen werkgevers zich inspannen om 25 wajongers in de sector aan te trekken. Ter stimulering daarvan zal een salarisschaal worden ingevoerd op minimumloon niveau tot maximaal 130% wet minimum (jeugd)loon. De normale beoordelingsprocedure zal worden toegepast.

In de cao voor het UWV staat:

UWV wil een inclusieve arbeidsorganisatie zijn: een organisatie waar alle medewerkers naar vermogen een bijdrage kunnen leveren aan de organisatie-doelstellingen. De Raad van Bestuur heeft opdracht gegeven om 100 Wajongers te plaatsen op 'inclusieve' functies, die gecreëerd worden binnen de huidige taken van UWV. Streven is dit tot stand te brengen uiterlijk op het einde van de looptijd van deze cao.

Het principeakkoord voor de provincies (2014) bevat de volgende afspraak die vanwege de aard ervan niet is opgenomen in de rechtspositieregeling:

Provincies geven uitvoering aan de landelijke afspraken over extra banen voor arbeidsgehandicapten, overeenkomstig de afgesproken fasering. Voor provincies betreffen dat in totaal 340 extra banen in 10 jaar, te weten per ultimo van de jaren 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023 achtereenvolgens (cumulatief): 41, 88, 136, 170, 204, 238, 272, 306 en 340 extra banen.

Overige afspraken ter bevordering van de instroom

De instroom in een onderneming of bedrijfstak kan ook langs meer indirecte weg worden bevorderd. In dit verband zijn vijf aspecten onderscheiden. Twee van de vijf aspecten hebben te maken met arbeidsvoorwaarden. Het gaat hier om de beloning en de soort arbeidsovereenkomst. In 25 cao's van toepassing op 46% van de werknemers zijn afspraken gevonden over beloning voor werknemers uit de doelgroepen. Het loon dat deze werknemers ontvangen, is (vaak) lager dan het loon dat andere werknemers ontvangen. Ook is het mogelijk dat een cao betaling op WML-niveau mogelijk maakt al of niet voor doelgroepen. Van de 56 cao's uit de steekproef die een afspraak hebben over een inspanningsverplichting, is in 37 cao's de mogelijkheid opgenomen om loon te betalen ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Van de 43 cao's die geen afspraak hebben over een inspanningsverplichting is in 26 cao's bepaald dat het wettelijk minimumloon betaald kan worden²⁶.

Wat de arbeidsovereenkomst betreft bevatten drie cao's een afspraak dat aan werknemers uit de kwetsbare groepen een contract voor bepaalde tijd wordt aangeboden. In de cao voor Tata Steel staat bijvoorbeeld dat gedurende de looptijd 20 Wajongers of personen met afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsplaats binnen Tata Steel op basis van een tijdelijk contract aangeboden krijgen.

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

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

budget gecreëerd of wordt geld uit een cao-fonds beschikbaar gesteld. In de cao voor SNS Reaal staat dat kosten van het doelgroepenbeleid voor de werkgever geen verhindering opleveren voor zover zij 0,15% van de bruto salarissom niet overstijgen.

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

Het vijfde aspect gaat over de samenwerking met instanties voor het aantrekken van mensen uit de doelgroep. In drie cao's is hierover een afspraak gemaakt. In de cao voor Prorail staat dat de werkgever de instroom wil bevorderen van mensen die op de arbeidsmarkt een zwakke positie innemen. De betreffende vacature moet zich wel lenen voor een dergelijke instroom. De werkgever zal daartoe bij de werving contact onderhouden met UWV WERKbedrijf of daarmee vergelijkbare instellingen zoals re-integratiebedrijven.

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 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 banen²⁷. In de cao voor de Sociale Werkvoorziening is een afspraak over een individueel ontwikkelingsplan opgenomen, die onder meer gericht is op doorstroom. De cao voor het Welzijn bevat een aparte loonschaal met de intentie om doelgroepen te laten ontwikkelen en doorstromen naar reguliere functies.

In 12 cao's, van toepassing op 13% van de werknemers, staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In de drie metaalcao's staat een afspraak als doelstelling genoemd van het bij de sector behorende O&O fonds namelijk: het doen verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor 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 de cao voor SNS Reaal staat de volgende bepaling over het behouden van de doelgroep binnen het bedrijf:

SNS REAAL zal in het kader van het Manifest van SNS Retail Bank en de GEEF!-waarden van VIVAT Verzekeringen in 2015 twintig werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen met als streven deze medewerkers duurzaam onderdeel van de organisatie te laten zijn. Hierdoor wordt invulling gegeven aan het uitgangspunt dat het personeelsbestand een afspiegeling van de maatschappij moet zijn en wordt er optimaal gebruik gemaakt van de diversiteit aan achtergronden en talenten.

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

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

Echte uitstroming bevorderende afspraken staan niet in cao's. Wel is het voor dit onderzoek op een andere manier benaderd. De vraag of er in algemene zin in de cao afspraken staan over een handicapvriendelijke werkomgeving, maakte eerder deel uit van het onderzoek Preventie en Ziekteverzuimaanpak 2012²⁸. Deze vraag is in dit onderzoek dus niet alleen beantwoord voor de doelgroep. Staan in de cao afspraken die een handicapvriendelijke werkomgeving bevorderen? Het kan dan gaan om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, aangepaste werktijden of andere vormen van aanpassingen. In 43 cao's van toepassing op 35% van de werknemers staat een afspraak hierover. In het merendeel van die afspraken (34 cao's) is de afspraak vrij algemeen gehouden zoals het treffen van voorzieningen gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid.

Bepalingen die de werkgever verplichten om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in dienst te houden, voorkomen ook uitstroom in algemene zin van arbeidsgehandicapten. Het gaat om bepalingen die een ontslagverbod inhouden voor deze groep mensen, bepalingen inhoudende dat deze werknemers in dienst blijven of om intentionele bepalingen die het voornemen van partijen benoemen om aanvullende afspraken te maken voor deze werknemers. In 22 cao's van toepassing op 26% van de werknemers staat een afspraak hierover.

De Participatiewet, die per 2015 van kracht is geworden, heeft als doel om zo veel mogelijk arbeidsgehandicapten in een normale baan te laten werken. Voor werknemers die zelfstandig niet het volledige minimumloon kunnen verdienen, kunnen werkgevers dan een loonkostensubsidie krijgen via de gemeente. De subsidie is een compensatie voor het feit dat de werknemer een verminderd arbeidsvermogen heeft en bedraagt het verschil tussen de loonwaarde van de medewerker en het van toepassing zijnde wettelijk minimum (jeugd)loon. Als er in de cao een hoger loon is afgesproken, moet de werkgever het verschil tussen het van toepassing zijnde wettelijk minimum (jeugd)loon en het hogere cao-loon zelf betalen.

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

Sluitende aanpak

De (gewezen) werknemer heeft recht op een pre-advies en een intensief re-integratietraject en/of loonkostensubsidie, indien hij voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden in de bijlage sociale zekerheid deel Sluitende aanpak.

Met betrekking tot dit dienstverband geldt een loonkostensubsidie betaald door de voormalige werkgever

In de overige zeven cao's gaat de afspraak over het openstellen van een aparte loonschaal (op WML-niveau) voor werknemers die zijn aangewezen op

28 A.M. Wilms, P.W. Feenstra en A. Houtkoop, *Preventie en (ziekte)verzuimaanpak 2012*, een cao-onderzoek naar cao-afspraken over preventie en ziekteverzuim, november 2012

loonkostensubsidie (3 cao's), over de mogelijkheid voor de werkgever om het tabelsalaris te verminderen met het bedrag van de loonkostensubsidie (3 cao's voor de metal), en over betaling van de kosten van de subsidie door de werkgever, in afwachting van de subsidie (1 cao).

Acht van de negen cao's betreft een branche cao. Het percentage werknemers laat zien dat het om grotere branches gaat.

Afspraken over de evaluatie van inzet van de doelgroep komt in 14 cao's voor van toepassing op 16% van de werknemers.

In de cao voor Aegon staat bijvoorbeeld:

Tweemaal per jaar bespreekt Aegon de plaatsingen in garantiebannen, de daarbij geboden begeleiding en alle andere zaken met betrekking tot dit artikel in het overleg met de vakorganisaties aan de hand van een schriftelijke rapportage. Deze rapportage wordt ook aan de COR gezonden.

4.5 De ontwikkeling sinds 2011

Onderstaande tabel laat de ontwikkeling zien van afspraken in cao's gericht op de instroom van doelgroepen in de periode 2011 - 2015.

Tabel 4.3 Cao-afspraken over de instroom van doelgroepen in de periode 2011 – 2015, naar aantal cao's en percentage werknemers

jaren	aantal cao's	% werknemers
2011	46	35
2012	46	33
2013	45	39
2014	49	46
2015	56	53

Tabel 4.3 laat zien dat vooral in 2014 en 2015 het aantal cao's met afspraken die de instroom van doelgroepen moeten bevorderen, is toegenomen ten opzichte van de voorafgaande jaren.

Ontwikkelingen in 2015

In een aantal principeakkoorden dat in 2015 tot stand is gekomen, zijn afspraken gemaakt over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de principeakkoorden die zijn gevolgd door een aanmelding van de bijbehorende cao, zijn deze afspraken in de stand van zaken 2015 meegenomen. Voor de overige principeakkoorden is dat niet het geval. In deze groep zijn er akkoorden waarin is afgesproken bestaande afspraken te continueren of in gewijzigde vorm voort te zetten, en akkoorden waarin sprake is van nieuwe afspraken over één of meer doelgroepen. Dit laatste is in zes principeakkoorden het geval.

In drie van de zes principeakkoorden is afgesproken om te gaan onderzoeken wat voor doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan worden gedaan. Daarnaast is in één akkoord de bestaande situatie geschetst. In een ander akkoord is een concrete doelstelling over het te realiseren aantal arbeidsplaatsen opgenomen. En tot slot is in het akkoord voor de Sociale Werkvoorziening een

terugkeergarantie afgesproken voor werknemers die een overstap hebben gemaakt naar begeleid werken.

Uit telefonisch contact met cao-partijen bij twee akkoorden zonder afspraken over één of meer doelgroepen, is naar voren gekomen dat partijen wel een inspanningsverplichting hebben afgesproken, maar die niet in de cao opnemen. In de meubelindustrie is bijvoorbeeld afgesproken dat de inspanningsverplichting niet op bedrijfstakniveau, maar op ondernemingsniveau wordt ingevuld.

In de cao voor het slagersbedrijf zijn geen afspraken over de instroom van doelgroepen opgenomen. Hieraan liggen de evaluatieresultaten ten grondslag van een project dat binnen het slagersbedrijf in de periode 2011-2014 is uitgevoerd. De beoogde instroom van 25 wajongeren op stageplaatsen in die periode is niet gerealiseerd, omdat slagersbedrijven nauwelijks stageplaatsen hebben aangeboden, en de doelgroep niet of nauwelijks bereid bleek te zijn in het slagersbedrijf te werken. Degenen die wel op een stageplaats zijn gaan werken, hebben de stage niet afgerond. Naast deze redenen is volgens cao-partijen het aantal grote slagersbedrijven te gering (60-80 van de 1600 bedrijven in de slagersbranche hebben 25 of meer werknemers) om in de cao afspraken te maken over de instroom van doelgroepen. De branche-organisaties verstrekken wel informatie over de banenafpraak aan de bedrijven binnen de branche.

5 NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S

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

5.1 Het begrip normale arbeidsduur

Het begrip normale arbeidsduur wordt in cao's niet altijd eenduidig gehanteerd. Veelal geven de in de cao gehanteerde begrippen de gewenste duidelijkheid. Soms echter ontbreekt deze duidelijkheid en is het noodzakelijk om op basis van meerdere, met de arbeidsduur samenhangende begrippen (duur van de werkdag, roostervrije dagen, vakantiedagen, leeftijdsgedagen) en hun onderlinge relaties te bepalen wat de normale arbeidsduur in cao's is²⁹.

5.1.1 Arbeidsduur in cao's

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

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

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

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

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

5.1.2 Onderzoek naar arbeidsduur

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

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

5.2 Resultaten

De normale (de gemiddelde wekelijkse) arbeidsduur wordt afgeleid van 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

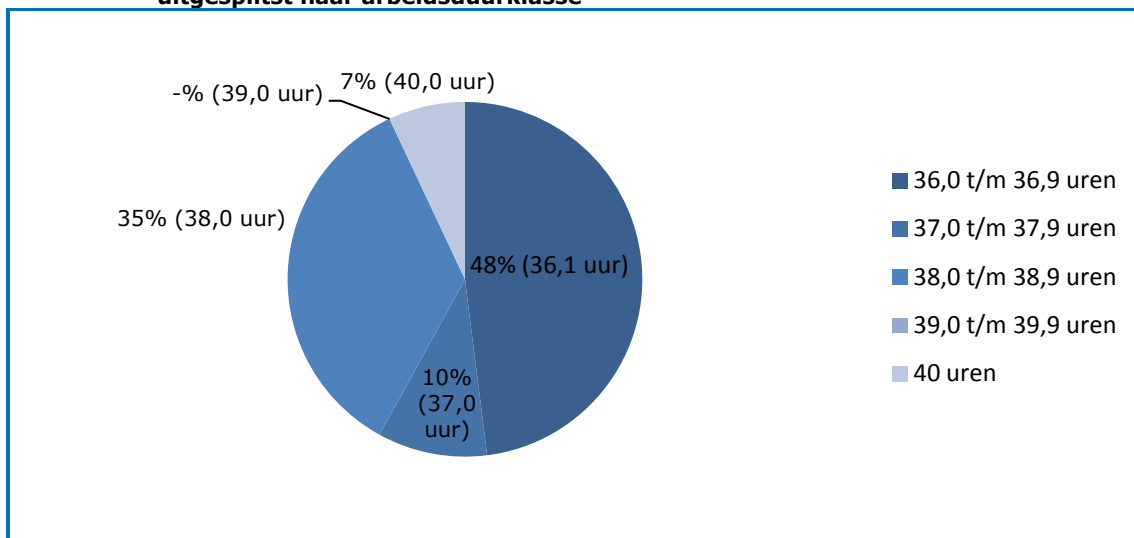
De normale arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 36 tot 40 uur per week. In grafiek 5.1 zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de 95³⁰ onderzochte cao's blijkt dat de normale arbeidsduur gemiddeld, gewogen met werknemersaantallen, 37,2 uur bedraagt (zie tabel VI.1 in bijlage VI voor de achterliggende gegevens).

Voor bijna de helft van de werknemers in Nederland, vallend onder 39 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 36,1 uur per week.

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

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

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

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

5.2.2 Normale arbeidsduur en WML

Van 72 cao's, waarover in hoofdstuk 2 is gerapporteerd, zijn ultimo 2015 de loongegevens beschikbaar en daarnaast zijn van 22 cao's loongegevens uit eerdere jaren beschikbaar. In totaal zijn de gegevens van 94 cao's beschikbaar. In 52% van deze cao's (49 cao's³¹) ligt de laagste loonschaal (reguliere of aanloopschaal) op WML-niveau. In de overige 45 cao's ligt het laagste loon hoger dan het WML.

In 37% van deze 49 cao's (18 cao's) geldt een normale arbeidsduur van 36 uur, 29% van de 49 cao's (14 cao's) kent een normale arbeidsduur van 38 uur en 8% van de 49 cao's (4 cao's) heeft een normale arbeidsduur van 40 uur. In de overige 13 cao's komt een afwijkende normale arbeidsduur voor.

5.2.3 Normale arbeidsduur per economische sector

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

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

31 In hoofdstuk 2 is gerapporteerd over het niveau van de laagste loonschaal ultimo 2015 ten opzichte van het WML in 2015. Voor dat hoofdstuk zijn daarom alleen de 72 steekproefcao's meegenomen met een expiratedatum op of na 31 december 2015. Van deze 72 cao's hebben 35 cao's een loonschaal beginnend op WML-niveau. In deze paragraaf over normale arbeidsduur en WML is gekeken of cao's een loonschaal beginnend op WML-niveau hebben. Onder de veronderstelling dat een WML-loonschaal in de cao blijft gehandhaafd, zijn hier ook de cao's meegenomen met een expiratedatum vóór 31 december 2015. Dan zijn er 49 steekproefcao's met een WML-loonschaal.

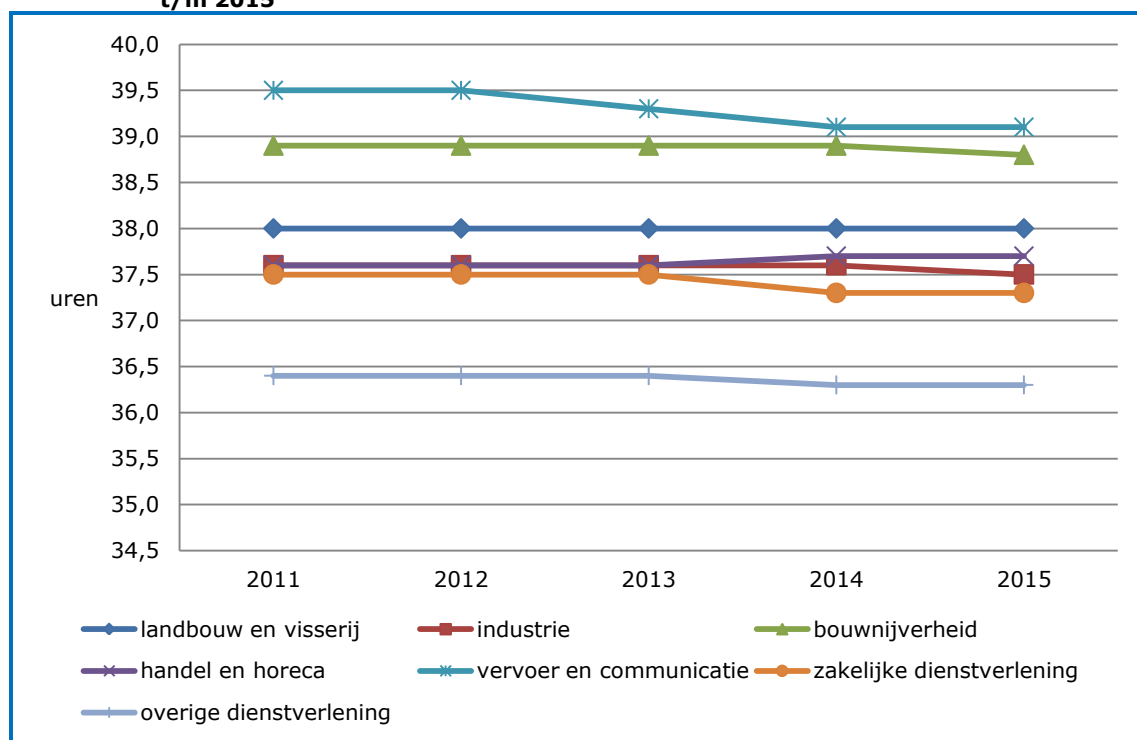
Tabel 5.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar economische sector

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

5.3 De ontwikkeling sinds 2011

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 2011-2015.

Grafiek 5.2 De ontwikkeling van de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2011 t/m 2015



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 de jaren 2013 en 2014 ten opzichte van het jaar daarvoor wel sprake van een verandering van de gemiddelde arbeidsduur per week. In een paar cao's zijn in de afgelopen jaren aanpassingen in de arbeidsduur per week doorgevoerd. Zo is in een aantal cao's het aantal adv-dagen gewijzigd dan wel vervallen of is in verband met betaalde adv-dagen een correctie doorgevoerd. Verder is in de cao voor het GVB de arbeidsduur verhoogd van 36 naar 38 uur en in de cao voor de KPN is de

arbeidsduur per week verkort van 40 naar 37 uur. De effecten hiervan op de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zijn echter nihil. De veranderingen hangen vooral samen met de gehanteerde methodiek³².

5.3.1 Ontwikkelingen in 2015

In vergelijking met de rapportage *Cao-afspraken 2014* is in de industrie en de bouwnijverheid het gemiddelde met 0,1%-punt gedaald. Dit is het gevolg van een verandering van het aantal werknemers onder de cao's in deze sectoren, zodat het gewicht van de afzonderlijke cao's binnen deze sector verandert. In de overige sectoren hebben zich geen veranderingen in de gemiddelde arbeidsduur per week voorgedaan.

32 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 2008-2010 is met een deels andere groep cao's gewerkt dan in de jaren 2011-2013 en 2014-2016. In de tweede plaats kan jaarlijks het aantal werknemers dat onder een cao valt, veranderen. Hierdoor verandert ook de factor waarmee wordt gewogen.

6 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^e en 2^e ziektejaar
2. Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar
3. Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen
4. De ontwikkeling sinds 2011
5. Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen
6. Ontwikkelingen in 2015

6.1 Loondoorbetaling gedurende het 1^e en 2^e ziektejaar

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van zijn loon³³, 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 betaald³⁴. 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 uren³⁵.
- 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.

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

34 Najaarsakkoord 2004, Stichting van de Arbeid.

35 In eerdere rapportages werden deze afspraken aan categorie b toegerekend; ze worden echter sinds de vorige rapportage als een aparte categorie opgenomen, om onderscheid te kunnen maken tussen een specifieke beloning voor gewerkte uren (loon naar werk) en een generieke beloning voor re-integratie-inspanningen.

Tabel 6.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's, 2015

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	cao's met loondoorbetaling = 100% in 1 ^e ziektejaar	cao's met loondoorbetaling < 100% in 1 ^e ziektejaar
a) < 170%	2	0	2
b) = 170%	14	10	4
c) > 170%, mits deels werkhervatting	15	14	1
d) > 170% mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	43	25	18
e) > 170%	25	7	18
totaal	99	56	43

Tabel 6.1 laat zien dat er 2 cao's zijn waarvoor geldt dat de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren lager is dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen³⁶. Voor 14 cao's geldt dat de loondoorbetaling gelijk is aan 170%.

In 58 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 39 van deze 58 cao's bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1^e ziektejaar 100%; in 19 cao's is de loonaanvulling gedurende het 1^e ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de re-integratievoorwaarden variëren de aanvullingspercentages van 5%- tot 30%-punt.

In 25 cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 18 van deze 25 cao's is gedurende het 1^e 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 21% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat ze 170% krijgen doorbetaald, maar dat gewerkte uren een hoger percentage opleveren; voor 39% 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 2015

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	% wns	voorbeelden
a) < 170%	2	2	Prorail
b) = 170%	14	16	Horeca
c) > 170%, mits deels werkhervatting	15	21	Ziekenhuizen, HBO
d) > 170% mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	43	39	Welzijn, Vleessector
e) > 170%	25	23	Apotheken, Schilders
totaal	99	100	

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

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

Tabel 6.3 Percentage werknemers onder vijf categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector (2015)

economische sector	% werknemers loondoorbetaling 1 ^e twee ziektejaren				
	<170%	=170%	=170%, hoger igv werk	=170%, hoger igv rein	>170%
landbouw	0	0	0	100	0
industrie	0	0	25	30	45
bouwnijverheid	2	0	0	45	53
handel en horeca	0	45	1	8	46
vervoer en communicatie	0	6	0	78	17
zakelijke dienstverlening	13	3	6	45	32
overige dienstverlening	0	14	41	45	0
totaal	2	16	21	39	23

In de sectoren handel en horeca en overige dienstverlening (waaronder overheid en zorg) geldt voor ongeveer de helft van de werknemers dat de loondoorbetaling 170% is, eventueel aangevuld met een hoger percentage voor gewerkte uren. Voor de andere sectoren geldt in overwegende mate dat de doorbetaling meer dan 170% bedraagt, al dan niet onder 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 39 cao's komt dit onderwerp ter sprake. In 20 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 ziekte-dagen van de werknemer het loon inhouden. In 34 cao's zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. In 10 hiervan worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.

Tabel 6.4 Aantal cao's en percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte, naar economische sector

economische sector	cao's met wachtdagen bij ziekte	% wns	cao's zonder wachtdagen bij ziekte igv beroeps-ongeval/ziekte	% wns
landbouw	0	0	0	0
industrie	7	67	1	1
bouwnijverheid	3	98	0	0
handel en horeca	13	88	6	62
vervoer en communicatie	5	71	2	54
zakelijke dienstverlening	5	69	1	4
overige dienstverlening	1	1	0	0
totaal	34	44	10	17

Tabel 6.4 laat zien dat er vooral in cao's in de sectoren bouwnijverheid en handel en horeca afspraken over wachtdagen bij ziekte voorkomen. Vooral in laatstgenoemde sector worden geen wachtdagen gehanteerd als ziekte het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

6.2 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e 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 arbeidsongeschikt 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 39 (57%) van de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's respectievelijk 24 (75%) van de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

Arbeidsongeschiktheid < 35%

Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering³⁷. Dit neemt niet weg dat partijen bij cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een uitkering of een aanvulling op het loon.

In 53 cao's staat een afspraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Deze cao's hebben betrekking op 61% van de werknemers die onder een cao vallen. De aanvullingen variëren van een compensatie van 65% van het verschil tussen het oude en het nieuwe loon gedurende vijf jaar (sector onderwijs) tot 100% van het oude loon indien de werknemer op eigen functieniveau werkzaam is (verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg). In 9 cao's is er sprake van een staffel waardoor de aanvulling wordt afgebouwd naar mate de duur van de arbeidsongeschiktheid aanhoudt.

In tien van de 53 cao's is (mede) sprake van een al dan niet verplichte verzekering voor een aanvulling in geval van deze mate van arbeidsongeschiktheid, ook wel bodemverzekering genoemd (onder andere in het Openbaar Vervoer en de Metaalnijverheid).

37 Zij kunnen, bij ontslag na 2 jaar ziekte, wel in aanmerking komen voor een WW-uitkering, eventueel aangevuld op basis van cao-afspraken over aanvulling op zo'n uitkering.

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 maanden³⁸. In de tweede fase heeft men aanspraak op ofwel een loonaanvulling ofwel een vervolguutkering. Dit hangt af van de vraag of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit benut.

In 45 cao's is een afspraak opgenomen over een aanvulling op de uitkering bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid. Deze cao's hebben betrekking op 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 een (Flora Holland, V&D, Grafimedia) tot vijf jaar (glastuinbouw, open teelten).

In 23 cao's hebben werknemers recht op een aanvulling bij niet duurzame arbeidsongeschiktheid hoger dan 80%. Dit betreft in 19 cao's dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%, dus variërend van 75% tot 100% van het laatstverdiende loon met een duur van een tot vijf jaar. In vier cao's (ANWB, ING, Heineken en Delta Lloyd) is de aanvulling anders geregeld. In de cao van Heineken is bijvoorbeeld afgesproken dat in geval van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of hoger het dienstverband wordt beëindigd en dat de werknemer zal gaan deelnemen aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen.

Arbeidsongeschiktheid >= 80% en IVA-uitkering

Duurzaam volledig arbeidsongeschikten komen in aanmerking voor een IVA-uitkering. De IVA-uitkering bedraagt 75% van het dagloon en duurt maximaal tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Er zijn 25 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Deze cao's hebben betrekking op 15% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidspensioenfonds (bv Heineken, ING en 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, het laatste jaarinkomen of het pensioengevend inkomen. De duur varieert van een tot vijf jaar.

6.2.2 Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector

Tabel 6.5 bevat een overzicht van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren uitgesplitst naar economische sector. Hieruit blijkt dat voor gemiddeld 61% van de werknemers geldt dat in de cao afspraken zijn gemaakt over een aanvulling in het geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Dergelijke afspraken komen vooral voor in de sectoren landbouw, industrie en overige dienstverlening: 80 tot 100%

38 Dit wordt afgebouwd naar 24 maanden (conform de afbouw van de maximale WW-duur)

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 15%. De sector bouwnijverheid scoort hier relatief gezien het hoogst.

Tabel 6.5 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector (2015)

economische sector	% werknemers		
	aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren		
	AO < 35%	AO ≥ 35% ¹	AO ≥ 80% ²
landbouw	100	100	0
industrie	96	75	17
bouwnijverheid	48	93	45
handel en horeca	40	40	34
vervoer en communicatie	28	22	22
zakelijke dienstverlening	20	31	18
overige dienstverlening	80	14	0
totaal	61	35	15

¹ inclusief niet duurzaam arbeidsongeschikt ≥ 80%

² duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Beroepsziekte en arbeidsongevallen

In negen cao's is afgesproken dat alleen een aanvulling op de WIA-uitkering wordt gegeven als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval (beroepsincident, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst)³⁹. Naast de cao's van de Nederlandse universiteiten en GVB betreft het allemaal cao's in de sector overheid.

6.2.3 WGA premieverdeling

Werkgevers betalen een basispremie voor de IVA-uitkering en een deel van de WGA-uitkering (na 10 jaar uitkering). Voor de eerste 10 jaar WGA-uitkering (loongerelateerde en vervolgutkering) 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 verhalen⁴⁰.

In 36 cao's (37% van de werknemers) is sprake van een bepaling over al dan niet verdelen van de WGA-premie. In 27 van deze cao's is afgesproken dat werkgevers de premie voor maximaal 50% op de werknemers mogen verhalen. Dergelijke afspraken komen naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, bouwnijverheid en vervoer & communicatie en komen bijna niet voor in de sector zakelijke dienstverlening.

³⁹ Deze cao's zijn niet meegerekend in voorgaande tellingen.

⁴⁰ Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34 lid 2, artikel 41, en artikel 122b.

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.

6.3 Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen

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

Verzekeren aanvullingen WIA

In totaal staat in 23 cao's (van toepassing op 15% 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 23 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. In de 4 cao's in de Metaalnijverheid is afgesproken om vanuit de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen verzekeringen aan te bieden en te verzorgen ter dekking van financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid. De premieverdeling van de verzekeringen is in de cao's niet genoemd. Daarvoor wordt verwezen naar het reglement van de N.V.

Verzekeren WGA-hiaat

In 20 cao's (11% van de werknemers) wordt een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat genoemd. Een WGA-hiaat kan ontstaan bij werknemers die een vervolguutkering ontvangen; de hiaatverzekering vult het verschil tussen de vervolguutkering 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.

Verzekeren WGA/IVA-Excedent

Verzekering van het meerdere loon boven het maximum-dagloon voor de sociale verzekeringswetten⁴¹ (excedent) komt voor in zes cao's (2% van de werknemers).

41 Het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt voor 2015: € 51.976,00 -

Overzicht verzekeringen en verdeling naar economische sector

In tabel 6.6 wordt een verdeling van de afspraken over aanvullende, hiaat- en excedentverzekering naar economische sector gegeven.

Tabel 6.6 Aantal cao's en percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering

economische sector	cao's met aanv verz	% wns	cao's met hiaat verz	% wns	cao's met excedent verz	% wns	totaal aantal cao's
landbouw	3	100	3	100	0	0	3
industrie	3	36	6	37	1	1	15
bouwnijverheid	1	48	0	0	0	0	4
handel en horeca	4	12	3	6	1	2	20
vervoer en communicatie	4	8	3	24	1	4	13
zakelijke dienstverlening	4	12	4	10	2	5	18
overige dienstverlening	4	5	1	1	1	1	26
totaal	23	15	20	11	6	2	99

Tabel 6.6 laat zien dat voor 15% van de werknemers sprake is van een aanvullende verzekering, voor 11% een hiaatverzekering en voor 2% een excedentverzekering. In de sector landbouw zijn naar verhouding de meeste werknemers verzekerd. Daarnaast scoort de sector bouwnijverheid naar verhouding hoog bij de algemene aanvullende verzekeringen en de sector industrie bij de hiaatverzekeringen.

6.4 De ontwikkeling sinds 2011

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. Tabel 6.7 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2011⁴².

Tabel 6.7 Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
a) < 170%	1	2	2	2	2
b) = 170%	50	47	19	17	16
c) > 170%, mits gedeeltelijke werkhervatting	-	-	29	20	21
d) > 170%, mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	31	32	28	38	39
e) > 170%	18	19	23	23	23
totaal	100	100	100	100	100

Zoals uit tabel 6.7 blijkt zijn de percentages werknemers onder de onderscheiden categorieën loondoorbetaling gedurende eerste twee ziektejaren vrijwel constant⁴³. Sinds de rapportage 2013 is categorie b gesplitst in de categorieën b en c, waardoor blijkt welke cao's een hoger percentage loondoorbetaling kennen bij gedeeltelijke werkhervatting. Daardoor is ook duidelijk welk percentage

42 Het onderscheid tussen de categorieën b en c werd tot 2013 niet gemaakt.

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

werknemers (circa 20%) valt onder een cao met een afspraak over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren die lager is dan of gelijk aan 170% (categorie a en b). Het percentage werknemers dat valt onder een cao met de bepaling waardoor het percentage loondoorbetaling hoger uit kan komen mits de werknemer gedeeltelijk het werk hervat en/of meewerkt aan re-integratie (categorie c en d), ligt op ruim 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 6.8 geeft de percentages werknemers waarop de gemaakte afspraken van toepassing zijn over de jaren vanaf 2011.

Tabel 6.8 Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2011-2015

aanvulling bij arbeidsong. na twee ziektejaren	percentage werknemers				
	2011	2012	2013	2014	2015
AO %					
<35 %	55	55	57	59	61
>= 35 ¹	32	31	35	35	35
>=80 % ²	14	14	16	15	15

¹ inclusief niet duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

² duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Tabel 6.8 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen zijn gemaakt in 2015 nauwelijks afwijkt van dat van de jaren daarvoor.

6.4.3 WGA-premieverdeling

In 2015 is in 36 cao's sprake van premieverdeling (37% van de werknemers). Van deze 36 wordt in 27 cao's de premie deels verhaald op de werknemers en in negen cao's niet.

Tabel 6.9 geeft een beeld van het percentage werknemers vallend onder een cao waarin een afspraak is opgenomen over een eventuele verdeling van de WGA-werkgeverspremie.

Tabel 6.9 Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2011-2015

wel/geen premieverdeling	percentage werknemers				
	2011	2012	2013	2014	2015
wns. onder cao met afspraak	44	44	47	45	37
wel verhaal op wns.	71	71	84	84	80
geen verhaal op wns.	29	29	16	16	20

De laatste jaren schommelt het percentage werknemers dat te maken heeft met afspraken over de verdeling van deze premie rond de 40%. Voor de meerderheid van deze werknemers (80%) geldt dat er wel sprake is van verhaal van de premie op de werknemers. Sinds 2011 is dit percentage werknemers gestegen met ongeveer 10%-punt.

6.5 Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieerde in 2015 nog van drie tot 38 maanden⁴⁴. 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 6.10 geeft een beeld van het aantal cao's dat een aanvulling kent op de reguliere dan wel tijdelijke WW-uitkering⁴⁵.

Tabel 6.10 Bovenwettelijke aanvulling WW

bovenwettelijke aanvulling WW	aantal cao's	% werknemers
aanvulling reguliere WW	39	46
aanvulling tijdelijke WW	14	17
totaal	53	63

In totaal kennen 53 cao's (van toepassing op 63% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. In 39 van deze cao's gaat het om een aanvulling op de reguliere WW-uitkering; bijna tweederde hiervan (24) betreft cao's in de overige dienstverlening. In 14 cao's met een bovenwettelijke aanvulling betreft het 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 27 van de 39 cao's waarin sprake is van aanvulling op de reguliere WW-uitkering, zijn afspraken over de hoogte gemaakt⁴⁶. De aanvullingen betreffen

44 Ingevolge de Wet werk en zekerheid wordt maximale WW-duur stapsgewijs afgebouwd tot een maximumduur van 24 maanden.

45 Kanttekening bij de tabel is dat het de stand van zaken betreft in 2015 en dat in een aantal cao's al sprake is van een overgangsregeling per 1 juli 2015 in verband met inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid dan wel van de intentie tot reparatie van het 3^e WW jaar. Zie hiervoor paragraaf 6.6 Ontwikkelingen

46 In 12 cao's zijn geen afspraken over de hoogte van de aanvulling gemaakt. In die cao's wordt veelal verwezen naar een regeling of sociaal plan buiten de reguliere cao.

veelal aflopende percentages, eerste periode bijvoorbeeld 100% en dan in stappen naar 70% van het laatstverdiende loon. In 10 van de 39 cao's is sprake van een eenmalige ontslagvergoeding in plaats van een aanvulling gedurende een bepaalde periode. In drie daarvan wordt de hoogte van de eenmalige ontslagvergoeding genoemd: 2 van gemiddeld 350 euro en eenmaal 4000 euro als re-integratiebonus bij ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid. In vier cao's staat dat er alleen een aanvulling is voor oudere werkloze ex-werknemers (regeling SUWAS).

In 24 van de 39 cao's staat iets over de duur van de aanvulling vermeld. De duur is in vijf cao's gelijk aan de WW-duur sec, in één cao korter dan de WW-duur (12 maanden in cao Apotheken), en in de overige cao's wordt de WW-duur als termijn genoemd, maar is tevens sprake van een aansluitende uitkering, afhankelijk van dienstjaren en leeftijd. In 13 cao's kan de WW-uitkering doorlopen tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hoogte en duur aanvulling op tijdelijke WW-uitkering

In 14 cao's is sprake van aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering in geval van onderbreking van de werkzaamheden vanwege wateroverlast cq weersomstandigheden of werktijdverkorting. De hoogte van de aanvulling varieert van 85 tot 100% van het salaris. Als duur worden genoemd een of twee weken, zolang de uitkering duurt of maximaal 40 dagen per jaar.

Wijziging wetgeving Wet werk en zekerheid en reparatie 3^e WW-jaar

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale WW-duur vanwege de Wet werk en zekerheid (WWZ) stapsgewijs verlaagd naar 24 maanden. Partijen kunnen in cao's afspreken om de verkorting van de duur van de WW-uitkering te repareren.

Van de 99 in 2015 onderzochte cao's is in 39 cao's vooruitlopend op voornoemde ontwikkeling een afspraak gemaakt over reparatie van het 3^e WW-jaar. In 17 cao's (van toepassing op 20% van de werknemers) gaat het om een concrete afspraak en in 22 cao's om nog intentionele afspraken over studie of overleg.

De afspraak in het akkoord van het openbaar vervoer kan worden genoemd als voorbeeld van een intentionele afspraak:

"Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering".

Als ook de afspraak in het akkoord van Achmea:

... tijdens de looptijd van de cao én zodra de adviezen hierover van SER en STAR beschikbaar zijn met elkaar in overleg te treden om invulling te geven aan de afspraken uit het Sociaal Akkoord april 2013 met betrekking tot opbouw en duur van de WW".

Een voorbeeld van een concretere afspraak is gevonden in de cao voor de openbare bibliotheken:

".. Cao-partijen gaan ervan uit dat de private aanvullende WW-verzekering in 2016 en 2017 0,2% van de loonsom kost en zullen beiden 50% van de

premie voor hun rekening nemen, te weten 0,1% van de loonsom. Cao-partijen zullen zich aansluiten bij het op te richten Nationale Private Aanvullende WWfonds, zodra dit fonds zich bekend maakt. De uitvoering van het Nationale Private Aanvullende WW-fonds ligt in handen van een nationale uitvoerder. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren. Deze regeling zullen cao-partijen overnemen. Cao-partijen zullen deze afspraken vastleggen in een aparte cao met een looptijd van 5 jaar, die zo nodig tussentijds zal worden gewijzigd.”

Tabel 6.11 Reparatie 3^e WW-jaar uitgesplitst naar economische sector (2015)

economische sector	aantal cao's	% wns	voorbeelden
landbouw	3	100	Glastuinbouw, open teelten
industrie	6	41	Bakkersbedrijf, carrosseriebedrijf
bouwnijverheid	2	93	Bouw, techn installatiebedrijf
handel en horeca	7	11	Slagersbedrijf, recreatie
vervoer en communicatie	1	4	Openbaar vervoer
zakelijke dienstverlening	6	41	Woondiensten, Flora Holland
overige dienstverlening	14	64	Ziekenhuizen, jeugdzorg, welzijn
totaal	39	46	

Tabel 6.11 laat zien dat voor 46% van de werknemers sprake is van reparatie van het 3^e WW-jaar. In de sector landbouw zijn naar verhouding de meeste werknemers verzekerd. Daarnaast scoort de sector bouwnijverheid naar verhouding hoog, gevolgd door de sector overige dienstverlening.

6.6 Ontwikkelingen in 2015

Voor 46 van de 99 cao's in deze rapportage geldt dat in de loop van 2015 een principeakkoord is afgesloten. In 38 daarvan zijn afspraken opgenomen over reparatie van het 3^e WW-jaar⁴⁷. Cao-partijen hebben in dit verband vooral afgesproken of en hoe de uitvoering van een mogelijk 3^e WW-jaar⁴⁸ wordt opgezet, maar ook is afgesproken hoe bestaande bepalingen worden aangepast en/of afgebouwd, eventueel in combinatie met een overgangsregeling.

In zeven van deze akkoorden met afspraken op het gebied van ontslag en WW worden bestaande afspraken aangepast aan de nieuwe wetgeving. Daarbij gaat het om omzetting van de wachtgeldregeling naar een activeringsregeling (cao's ziekenhuizen, jeugdzorg en GGZ) dan wel is bepaald dat bestaande afspraken op het gebied van bovenwettelijke aanvullingen WW niet cumuleren met een eventuele transitievergoeding (huisartsenzorg, universitair medische centra). In twee akkoorden zijn afspraken over een bovenwettelijke aanvulling vervallen (bouw en woondiensten).

47 In totaal zijn er eind 2015 54 akkoorden (cao's en principeakkoorden) met afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar. In paragraaf 6.5 is alleen gekeken naar cao's met afspraken over deze reparatie (dat zijn er 39). In die paragraaf is geen rekening gehouden met afspraken in principeakkoorden die (nog) niet hun vertaling naar cao-afspraken hebben gevonden (omdat de cao nog niet is aangemeld, of omdat de afspraak in het principeakkoord niet in de cao is opgenomen). Daarnaast komt het voor dat in een cao al een afspraak over reparatie van het 3^e WW-jaar is opgenomen, en dat in het principeakkoord voor een nieuwe cao deze afspraak wordt herhaald of aangepast.

48 In 15 akkoorden wordt conform de afspraken in het Sociaal Akkoord van april 2013 naast reparatie WW ook de WGA genoemd.

In acht van de 46 akkoorden in 2015 is een afspraak aangetroffen over loonaanvulling bij arbeidsongeschiktheid. Daarbij gaat het om aanpassing van het percentage van loondoorbetaling bij ziekte in de eerste zes maanden van 95% naar 100% (gemeentelijk vervoersbedrijf) als ook om aanpassing van de verdeling van de WGA-premie (DSM, woondiensten, VVT en Flora Holland). In het akkoord van DSM is bijvoorbeeld afgesproken dat DSM gedurende de contractperiode de WGA-premie niet zal doorbelasten aan haar medewerkers, terwijl het artikel over de WGA-premieverdeling in de cao's van Flora Holland en de verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT) is vervallen.

In de cao voor Achmea zijn de afspraken over arbeidsongeschiktheid die met ingang van 1 januari 2015 langer dan 2 jaar duurt, gewijzigd. Zo is de duur van de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% gewijzigd van een staffel (afhankelijk van de duur van het dienstverband) naar 38 maanden. Verder geldt er een overgangsregeling.

Verder zijn in 1 akkoord (ING) afspraken gevonden waardoor het ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid is geregeld in een sociaal plan. Daarbij is afgesproken dat rechten op het gebied van het IVA-pensioen⁴⁹ niet cumuleren met een eventuele recht op een transitievergoeding.

49 Aanvulling op de IVA-uitkering.

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^e 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 2015.

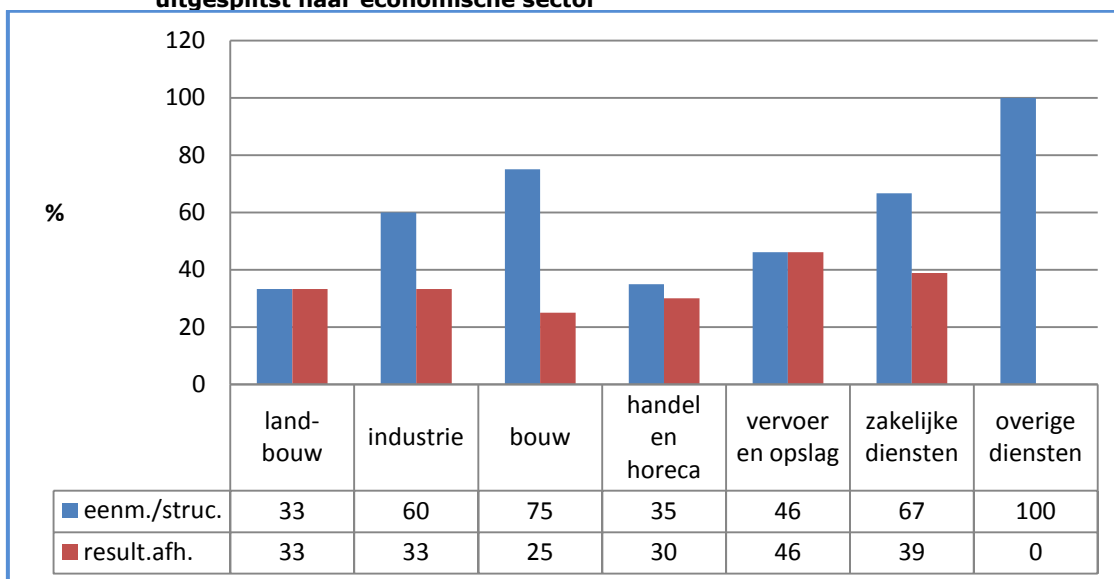
In de laatste paragraaf wordt aandacht besteed aan de wijze waarop de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers tot stand komt. In cao's worden primair twee vormen van jaarlijkse salarisaanpassing onderscheiden:

- 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 74 van de 99 onderzochte cao's zijn over een of meer aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 74 cao's zijn van toepassing op ruim 3,7 mln. (74%) werknemers. Afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen (in 64 cao's) komen meer voor dan afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen (in 26 cao's). In 16 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 2015, uitgesplitst naar economische sector¹

¹ Zie ook tabel VII.4 in bijlage VII

In de sector overige dienstverlening komen in alle cao's afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen voor (100%). In de sector landbouw en handel en horeca komen relatief het minst aantal cao afspraken voor over eenmalige en structurele uitkeringen (resp. 33% en 35%)⁵⁰. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen vooral in de sector vervoer en opslag voor (46%) en er zijn geen afspraken in de sector overige dienstverlening.

Afspraken over flexibele beloning komen vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 28 van de 30 ondernemings-cao's (93%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. Voor wat betreft de bedrijfstak-cao's zijn in 46 van de 69 onderzochte akkoorden (67%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen⁵¹.

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 resultaatafhankelijke 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^e 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.

⁵⁰ Voor een overzicht van het aantal cao's per beloningsvorm, uitgesplitst naar economische sector, wordt verwezen naar bijlage VII.

⁵¹ 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 2015, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	sub totaal ¹
landbouw en visserij	1	0	0	1
Industrie	4	6	2	9
Bouwnijverheid	0	3	0	3
handel en horeca	1	4	2	7
vervoer en communicatie	2	4	1	6
zakelijke dienstverlening	5	10	7	12
overige dienstverlening	12	19	13	26
totaal	25	46	25	64

¹ 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 25 cao's (17 bedrijfstak-cao's en 8 ondernemings-cao's, van toepassing op 28% van de werknemers) komen afspraken voor over eenmalige uitkeringen. De uitkering is een percentage van het jaarsalaris (variërend van 0,25% tot 1,50%), of een vast bedrag (variërend van € 60 tot € 1000).

De uitkering geldt in principe voor alle werknemers die onder de betreffende cao's vallen. In de cao voor de ziekenhuizen is bij een eenmalige uitkering van 0,50% een bodem afgesproken van € 400. Meestal staat bij de afspraak over een eenmalige uitkering vermeld dat werknemers die in deeltijd werken, de uitkering pro rata krijgen.

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 46 cao's (31 bedrijfstak-cao's en 15 ondernemings-cao's van toepassing op 52% 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 0,5 tot 8,0%⁵²) of een vast bedrag (variërend van € 96 tot € 1750).

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

13^e maand

De in cao's vastgelegde 13^e maand is eveneens een uitkering met een structureel karakter.

In 25 cao's (12 bedrijfstak-cao's en 13 ondernemings-cao's van toepassing op 17% van de werknemers) is sprake van een 13^e maand. Een 13^e maand komt vooral (20 van de 25 cao's) voor in cao's in de zakelijke en overige dienstverlening.

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 (resultaatuiterkering). Daarnaast zijn er nog uitkeringen die verbonden zijn aan prestaties van een groep werknemers of een individuele werknemer (prestatiebeloning).

Tabel 7.2 Aantal cao's met afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen in 2015, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	winst deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	sub totaal ¹
landbouw en visserij	0	0	1	1
Industrie	1	2	2	5
Bouwnijverheid	0	0	1	1
handel en horeca	1	2	4	6
vervoer en communicatie	1	2	3	6
zakelijke dienstverlening	2	0	6	7
overige dienstverlening	0	0	0	0
totaal	5	6	17	26

¹ De totaalkolom 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 vijf cao's (één bedrijfstak-cao en vier ondernemings-cao's van toepassing op 1% van de werknemers) aangetroffen. Het betreft een voorwaardelijke uitkering. Deze voorwaarden hebben betrekking op de winstgevendheid van de onderneming (winstgroei per aandeel, operationeel resultaat). 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 1,25 tot 7,5%). In de cao voor Achmea is een winstdelingsregeling afgesproken:

'...Partijen zijn een winstdelingsregeling overeengekomen die erin voorziet dat de Raad van Bestuur jaarlijks discretionair besluit of op basis van het behaalde bedrijfsresultaat van Achmea over het voorafgaande kalenderjaar, overgegaan wordt tot het toekennen van een winstuitkering...'

Resultaatuitkering

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

In zes cao's (drie bedrijfstak-cao's en drie ondernemings-cao's van toepassing op 5% van de werknemers) zijn afspraken over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen. De doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld wordt in sommige cao's niet genoemd. In cao's waar de doelstelling wel wordt gekoppeld aan het resultaat gaat het bijvoorbeeld om de hoogte van de omzet of is de resultaatafhankelijke uitkering gerelateerd aan de klanttevredenheidsscore. In de cao waar de doelstelling niet wordt genoemd staat dat de doelstelling in het bedrijfsoverleg vastgesteld. Er staat in deze cao dat de uitkering 2,55% 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. Voorbeelden hiervan zijn:

'...De hoogte van het variabel salaris is afhankelijk van objectief meetbare groepsdoelstellingen en van de beoordeling van de medewerker...' (Phillips).

'...De werkgever kan de medewerker een gratificatie toekennen voor bijzondere verdiensten bij het vervullen van zijn functie, die van tijdelijke of incidentele aard zijn...' (GVB)

In 17 van alle onderzochte cao's (vijf bedrijfstak-cao's en 12 ondernemings-cao's van toepassing op 12% 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 2015

In 2015 zijn er 46 principeakkoorden afgesloten. In 10 cao's komen geen afspraken over flexibele beloning voor. In 17 cao's zijn bestaande afspraken ongewijzigd voortgezet. In de overige 19 cao's zijn met betrekking tot flexibele beloning nieuwe afspraken opgenomen, bestaande afspraken gewijzigd of vervallen. In 11 van deze 19 cao's is een nieuwe afspraak gemaakt over een eenmalige uitkering. Zes cao's hebben een bestaande afspraak over flexibele beloning aangepast. Het gaat hier

om wijziging van de afspraken over een eenmalige uitkering (vier cao's), de jaarlijkse gratificatie (twee cao's), of de prestatiebeloning (één cao). In vier cao's zijn de afspraken over een eenmalige uitkering vervallen.

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 functiejaren
- er bestaat een recht op een jaarlijkse periodiek bij normaal functioneren

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

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 salariscroei 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 99 onderzochte cao's wordt in 41 cao's (49% van de werknemers) een systematiek van automatische periodieken gehanteerd. In 27 cao's (10% 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 22 cao's (31% van de werknemers). In de overige 9 (11% van de werknemers) cao's is niet expliciet vastgelegd hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van de werknemers tot stand komt.

Automatische periodiek

In 24 van de 41 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:

'...De werkgever kan het salaris verhogen tot een hoger bedrag in de schaal indien de medewerker zijn functie naar het oordeel van de werkgever zeer goed of uitstekend vervult...' (Universitair Medische Centra)

Maar ook in de vorm van een toeslag of gratificatie:

'...De werkgever kan een gratificatie of (tijdelijke) toeslag toekennen, bijvoorbeeld op basis van functioneren of de arbeidsmarktsituatie...' (Ziekenhuizen).

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.

'...Als de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert, kan de werkgever de jaarlijkse verhoging achterwege laten; dit wordt de werknemer tevoren schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld...' (Kinderopvang)

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 waarderingstoelage toe te kennen. Deze toeslagen zijn incidenteel en worden jaarlijks opnieuw overwogen. Daarnaast zijn deze toeslagen gebonden aan een maximum.

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

In de overige 14 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 27 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. Bijvoorbeeld het niet geven van de jaarlijkse salarisverhoging bij de Achmea cao:

'...Alleen de beoordeling "Afspraken niet gehaald" geeft geen recht op een periodieke verhoging...'

Er kan ook een tabel in de cao staan waar in staat dat bij beoordeling onvoldoende 0% salarisverhoging wordt toegekend (DSM).

In 9 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 15 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 een cao 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.

Automatische en/of beoordelingsperiodiek

In 22 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 12 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. Zoals te lezen is in de cao voor de Architecten:

'...De werkgever kan met de medezeggenschap afspreken dat werknemers beloofd worden op basis van een flexibele groei door de schalen. Daardoor wordt het automatisme van de periodiek doorbroken...'

In tien cao's wordt voor verschillende groepen werknemers een andere systematiek van jaarlijkse salarisaanpassing gehanteerd. De aanpassing van het salaris voor bijvoorbeeld functiegroep 60 tot en met 63 is gebaseerd op een systematiek van beoordeling terwijl functiegroep 01 tot en met 03 of 51 tot en met 59 jaarlijks automatisch een periodiek krijgt.

In 17 van de 22 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 alleen afspraken gemaakt over het bevriezen van het salaris. In de overige 11 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 2011 – 2015

In tabel 7.3 is weergegeven hoe afspraken over flexibele beloning zich in de periode 2011 – 2015 hebben ontwikkeld.

Tabel 7.3 Ontwikkeling afspraken flexibele beloning in % werknemers, 2011-2015

flexibele beloningsvormen	2011	2012	2013	2014	2015
structureel en eenmalig					
Eenmalige uitkeringen	14	15	17	15	28
Jaarlijkse gratificaties	63	60	56	56	52
13 ^e maand	13	13	12	12	17
resultaatafhankelijke beloningsvormen					
Winstdelingsregelingen	4	4	3	1	1
Resultaatuutkeringen	3	3	3	5	5
Prestatiebeloning	16	15	15	12	12
totaal	74	66	65	65	74
jaarlijkse salarisaanpassing					
Automatische periodieken	53	47	48	49	49
Beoordelingsperiodieken	7	10	9	9	10
Automatisch en/of beoordeling	28	31	31	30	31

De tabel laat zien dat het percentage werknemers waarvoor in cao's afspraken over flexibele beloning zijn gemaakt, in 2015 op hetzelfde niveau ligt als in 2011. In 2012 is ten opzichte van 2011 sprake van een daling van dit percentage werknemers. In de twee daaropvolgende jaren blijft het percentage werknemers met cao-afspraken over flexibele beloning vrijwel gelijk. In 2015 ligt dit percentage 9%-punt hoger ligt dan in 2014. Deze toename in 2015 is vooral toe te schrijven aan de toename van het aantal cao's met afspraken over een eenmalige uitkering. De afspraken over de jaarlijkse salarisaanpassing open in de periode 2011 – 2015 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 derde kwartaal van 2015 bedroeg dit aandeel 22%⁵³. Het gaat hierbij om uitzendkrachten, oproepkrachten, werknemers met een (al dan niet tijdelijk) dienstverband zonder vaste uren, en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

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

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

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

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

In dit hoofdstuk wordt de mate waarin in cao's gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om van de wet af te wijken, weergegeven. Hierbij wordt aangegeven voor welke groepen werknemers en/of functies afwijkingen gelden. Vanwege de nieuwe wetgeving is er ook gekeken naar het bestaan van een overgangsregeling voor de ketenbepaling.

Voor het onderzoek naar cao-afspraken over de ketenbepaling zijn alleen de cao's onderzocht met een expiratiedatum op of na 31 december 2015. Veronderstelling is dat bij de tot standkoming van deze cao's rekening kon worden gehouden met de ketenbepaling zoals die per 1 juli 2015 van kracht is, terwijl dat bij cao's met een expiratiedatum in of vóór 2015 nog niet het geval is. In totaal zijn 61 van de 99 steekproefcao's onderzocht.

53 Gebaseerd op CBS Statline, Beroepsbevolking, kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken 4^e kwartaal 2015, 11 feb. 2016.

8.2 De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld

Tabel 8.1 bevat een overzicht van het aantal cao's met afspraken over de ketenbepaling. Uit de tabel blijkt dat in 16 van de 61 onderzochte cao's (van toepassing op 17% van de werknemers) geen afspraken over de ketenbepaling zijn aangetroffen. 15 cao's (van toepassing op 36% van de werknemers) bevatten een verwijzing naar de wet en/of artikel 668a (impliciete afspraken). In 30 cao's (van toepassing op 47% van de werknemers) zijn expliciete bepalingen aangetroffen over het aantal contracten en/of de periode en/of de tussenpoos in geval van werknemers met een contract voor bepaalde tijd.

In 21 van de 45 cao's met impliciete of expliciete afspraken over de ketenbepaling wordt verwezen naar de nieuwe wetgeving. Van de 30 cao's met expliciete afspraken bevatten er negen afspraken conform de oude ketenbepaling, 15 conform de nieuwe ketenbepaling en zes bevatten afspraken die voor alle werknemers afwijken van de ketenbepaling. In drie van de zes cao's gaat het om cao's die per 1 januari 2016 zijn geëxpireerd (ICK-branche, landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen, en PostNL); twee cao's maken gebruik van het overgangsrecht (architectenbureaus en recreatie); en in één cao (ABU) is sprake van een fasensysteem, waarbij in de zogenoemde fase B wordt aangesloten bij de afwijkingsmogelijkheid van de ketenbepaling.

Tabel 8.1 Aantal cao's met afspraken over de ketenbepaling (n = 61) ultimo 2015

categorie	aantal steekproefcao's met afspraken	% werknemers met afspraken
<i>Ketenbepaling</i>		
o Afspraken m.b.t. ketenbepaling in cao?		
- Nee, niets over ketenbepaling	16	17
- Ja, verwijzing naar de wet (impliciet)	15	36
- Ja, expliciete afspraken	30	47
o Indien afspraken over ketenbepaling, ook verwijzing naar nieuwe regels per 1/7/16?		
- Ja	21	32
- Nee	24	51
o Indien expliciete afspraken, wat is de inhoud?		
- Conform oude ketenbepaling	9	14
- Conform nieuwe ketenbepaling	15	23
- Afwijkende afspraken voor alle werknemers	6 ¹	10

¹ Architectenbureaus, Landbouwwerktuigen Uitzendkrachten ABU, Informatie-exploiterende ondernemingen, communicatie- en PostNI, kantoortechnologiebranche, voor PostNI, Recreatie,

8.3 Aanpassingen voor groepen werknemers en/of functies

In 21 cao's zijn aanpassingen aangetroffen die voor één of meer specifieke groepen werknemers of voor bepaalde functies gelden. Dit is weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 8.2 Afwijkingen voor groepen werknemers en functies

categorie	aantal steekproefcao's met afspraken	% werknemers met afspraken
o Afwijking voor bepaalde groepen werknemers/functies		
- Educatie	13	32
- Uitzendkrachten	2	7
- AOW-gerechtigden	4	24
- Bepaalde functies / functiegroepen	9	28
o Motivatie voor afwijking van de ketenbepaling		
- Ja	7	6
- Nee	14	51

Aanpassingen komen het meest voor in geval van educatie (13 cao's van toepassing op 32% van de werknemers). Hiervan een voorbeeld:

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

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 72 maanden, deze

tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;

- meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden. (Bakkersbedrijf)

Gevolgd door afwijkingen in het geval van bepaalde functies/functiegroepen; dit komt in negen cao's voor (van toepassing op 28% van de werknemers). Een voorbeeld:

De 24-maandenperiode bedoeld in lid 4 wordt verlengd tot 48 maanden ingeval het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een van de volgende functies of functiegroepen:

a onderzoekers, ingeval de functie uitsluitend of in overwegende mate verbonden is aan onderzoek dat afhankelijk is van projectmatige, tijdelijke financiering

b functies waarvan het de kerntaak is om leiding te geven aan of mee te werken aan de realisatie van omvangrijke projecten/programma's, zoals projectleider, projectmanager, programmadirecteur, projectadviseur, projectmedewerker en projectsecretaresse

c wetenschappelijke functies gericht op het doorlopen van een zogeheten tenure track met als einddoel benoeming in een hogere wetenschappelijke functie, onder de voorwaarde dat de tenure track in het kader van het aangaan van het dienstverband schriftelijk is vastgelegd (Universitair Medische Centra)

Ook voor de groep van AOW-gerechtigden zijn er afwijkingen van de ketenbepaling aangetroffen. Dit is in vier cao's terug te vinden (van toepassing op 24% van de werknemers). Zo staat in de cao van de Jeugdzorg:

De werkgever kan ervoor kiezen de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden voor maximaal 12 maanden. Daarna mag hij de arbeidsovereenkomst steeds weer met maximaal 12 maanden verlengen. Dit mag de werkgever doen zo vaak als de werkgever en werknemer dat willen. Zolang de werknemer voor de werkgever werkt, blijft de cao Jeugdzorg gelden. (Jeugdzorg)

In twee cao's zijn afwijkingen gevonden met betrekking tot de groep van uitzendkrachten (van toepassing op 7% van de werknemers).

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

Wat betreft de afwijkingen wordt in zes cao's afgeweken van het aantal contracten (van toepassing op 15% van de werknemers). In 5 cao's gaat het daarbij om de afwijking naar 6 contracten. In één cao (Jeugdzorg) is het aantal contracten onbeperkt.

In negen cao's wordt afgeweken van het aantal jaren (van toepassing op 17% van de werknemers). In zeven cao's gaat het om de afwijking naar vier jaren, in één cao is het aantal jaren zes en in een andere is het aantal onbeperkt. Wat betreft de weken tussenpoos is er alleen een afwijking van 13 weken gevonden. Een voorbeeld van een afwijking naar vier jaren:

.... Met een werknemer die reeds in tijdelijke dienst is van de organisatie en aansluitend een opleiding gaat volgen een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan waarbij de maximale periode van 24 maanden kan worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en het aantal van drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten kan worden verhoogd naar ten hoogste zes (in de geest van artikel 7:668a – lid 5 BW) (GGZ)

In zeven van de 21 cao's met afwijkingen voor alle werknemers en/of voor bepaalde werknemers, wordt de afwijking gemotiveerd (voor 6% van de werknemers). In drie cao's is de afwijking noodzakelijk in het kader van de bedrijfsvoering. In vier cao's wordt een andere motivatie gegeven en in één cao gaat het om een combinatie van beide.

Om de nieuwe wetgeving stapsgewijs in te laten treden kan een overgangsregeling worden ingesteld. Dit is in 21 van de 45 cao's met impliciete of expliciete afspraken over de ketenbepaling het geval (voor 32% van de werknemers) en betreft voornamelijk algemene afspraken. Twee voorbeelden:

Lid.3. Vanaf 1 juli 2016 ontstaat van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bij in elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten
a. sinds de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst meer dan 24 maanden zijn verstreken en/of
b. meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan.
Er geldt een wettelijke toegestane overgangsperiode tot 1 juli 2016. Tot die datum wordt de regeling uit de vorige cao toegestaan waarin maximaal 5 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan over een peri

ode van maximaal vier jaar. Per 1 juli 2016 geldt het in lid 3 gestelde. (Architectenbureaus)

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die tussen partijen voor 1 januari 2015 zijn aangegaan en nadien worden voortgezet, geldt artikel 7:668a BW zoals dat thans luidt en komt te luiden na inwerkingtreding van de Wet Werk en zekerheid inclusief het daarbij behorende overgangsrecht. (Postverspreiders)

Van de 38 cao's die een expiratiedatum hebben voor 31/12/2015 is nog bekeken wat er gemeld is over de ketenbepaling. In negen cao's is de oude ketenbepaling 'standaard' aangetroffen (3x3x3). In zeven cao's zijn geen afspraken gevonden over de ketenbepaling en in 22 gevallen was er sprake van een afwijking van de oude ketenbepaling. De afwijkingen gelden in zeven cao's voor alle werknemers, in 13 cao's voor bepaalde groepen werknemers en in twee cao's voor beide.

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

In 17 van de 61 cao's is deze bepaling aangepast. In zes cao's tellen uitzendovereenkomsten voorafgaande aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet mee in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In de andere 11 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.

8.5 Ontwikkelingen in 2015

In de periode 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 zijn 46 principeakkoorden afgesloten. In 39 akkoorden zijn afspraken gemaakt over één of meer aspecten van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). 14 akkoorden met afspraken over de WWZ bevatten één of meer afspraken over de nieuwe ketenbepaling.

In vier akkoorden wordt expliciet vermeld dat de ketenbepaling conform de wet geldt. In acht akkoorden wordt de mogelijkheid tot het uitsluiten van opleidingsovereenkomsten van de ketenbepaling genoemd (668a, lid 9). In drie akkoorden wordt aangegeven dat er onderzoek zal plaatsvinden naar mogelijkheden om van de ketenbepaling af te wijken. Zo spreken partijen in het principeakkoord van Ziekenhuizen af om te onderzoeken of het mogelijk is voor de contracten die worden gesloten voor het doen van wetenschappelijk onderzoek en

promotie een uitzondering in de cao te maken. In het akkoord van Recreatie wordt vermeld dat gedurende de looptijd van de cao er een onderzoek komt naar de mogelijkheid om het aantal verschillende contractsvormen in de cao te beperken en onzekere contracten zoveel mogelijk terug te dringen. Bij dit onderzoek wordt de mogelijkheid betrokken die de Wet Werk en Zekerheid biedt voor bepaalde functies c.q. functiegroepen, gezien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering, van de ketenregeling af te wijken. Tot slot staat in het akkoord van Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen:

"Cao partijen werken gedurende de looptijd van de cao voorstellen (in combinatie) uit over de nieuwe ketenbepaling (art 7: 668a lid 5 BW) (..)".

9 DUURZAME INZETBAARHEID

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

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

9.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid

Gezondheid, scholing en mobiliteit zijn belangrijke thema's in het kader van duurzame inzetbaarheid. In onderstaande tabel 9.1 wordt een totaaloverzicht gepresenteerd van de in cao's op het terrein van gezondheid, scholing en mobiliteit gemaakte afspraken.⁵⁴

Tabel 9.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid in cao's

duurzame inzetbaarheid	aantal cao's	% werknemers
gezondheid	89	93
scholing	99	100
mobiliteit	49	48
onderzoek	53	47
totaal¹	100	100

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

Afspraken over scholing komen in vrijwel alle cao's voor. Afspraken over gezondheid zijn in 89 van de 100 cao's, van toepassing op 93% van de werknemers, opgenomen. In 49 cao's, van toepassing op 48% van de werknemers, zijn afspraken over mobiliteit gemaakt.

Binnen de drie thema's is een wisselend aantal aspecten onderzocht (zie hiervoor de volgende paragrafen). Tabel 9.1 laat zien dat vooral met betrekking tot de thema's gezondheid en scholing de meeste cao's over minimaal één aspect van deze thema's afspraken bevatten. Om de resultaten van tabel 9.1 in perspectief te plaatsen is nagegaan in welke mate cao's over een meer dan gemiddeld aantal aspecten binnen die thema's afspraken hebben gemaakt. Ook is nagegaan in welke mate in cao's op alle drie thema's over een meer dan gemiddeld aantal aspecten afspraken zijn gemaakt.

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

Binnen het thema gezondheid zijn negen aspecten onderscheiden (zie paragraaf 9.2). 11 cao's kennen geen afspraken over gezondheid; in de andere 89 cao's zijn afspraken gemaakt over minimaal één aspect tot maximaal zeven aspecten. Het gemiddelde komt uit op afspraken over iets meer dan twee aspecten. Er zijn 44 cao's, van toepassing op 47% van de werknemers, met afspraken over drie of meer aspecten binnen het thema gezondheid.

Voor het thema scholing zijn 19 aspecten onderzocht (zie paragraaf 9.3). Er is één cao zonder scholingsafspraken. In de andere 99 cao's loopt het aantal aspecten van scholing waarover afspraken zijn gemaakt, uiteen van minimaal één tot maximaal 11. Gemiddeld genomen bevatten de onderzochte cao's afspraken over iets meer dan vijf aspecten. Er zijn 41 cao's, van toepassing op 50% van de werknemers, met afspraken over zes of meer aspecten binnen het thema scholing.

Het thema mobiliteit (zie paragraaf 9.4) kent 14 aspecten. In 51 cao's komen de onderzochte aspecten binnen dit thema niet voor. In de andere 49 cao's wordt aandacht besteed aan minimaal één aspect en maximaal zes aspecten. Gemiddeld gaat het om iets meer dan één aspect waarover afspraken zijn gemaakt. Er zijn 34 cao's die over twee of meer aspecten afspraken bevatten (van toepassing op 32% van de werknemers).

Er zijn 16 cao's, van toepassing op 22% van de werknemers, die op alle drie thema's (gezondheid, scholing én mobiliteit) een meer dan gemiddeld aantal afspraken over aspecten binnen deze thema's bevatten.

Naast concrete afspraken over (aspecten van) een of meer thema's, kunnen cao's ook afspraken bevatten over onderzoek. Dat is in 53 cao's, van toepassing op 47% van de werknemers, het geval. Soms gaat het om onderzoek naar de ontwikkeling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Binnen het thema gezondheid komen onderzoeksafspraken voor met betrekking tot onder meer de ontwikkeling van een programma ter voorkoming van ziekteverzuim, de effecten van het vitaliteitsbeleid, en het gezond aan het werk houden van oudere werknemers. Met betrekking tot scholing komen afspraken voor over onderzoek naar de mogelijkheden om EVC, een scholingsrecht of een persoonlijk opleidingsbudget in te voeren. Bij mobiliteit gaat het onder meer om onderzoek naar de consequenties van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de branche.

9.2 Gezondheid

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

Bij de algemene afspraken gaat het om de arbocatalogus en de RI&E. De overige afspraken hebben betrekking op de individuele werknemer. In tabel 9.2 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt met betrekking tot een aantal gezondheidsaspecten. In totaal zijn in 89 cao's (voor 93% van de werknemers) afspraken gemaakt over gezondheid.

Tabel 9.2 Afspraken over gezondheid in cao's

gezondheid	aantal cao's	% werknemers
algemene afspraken	57	65
verwijzing RI&E	51	61
verwijzing arbocatalogus	34	44
individueel gerichte afspraken	82	80
pers. inzetbaarheidscan	3	4
periodiek medisch onderzoek (pago)	21	17
mogelijkheid aanpassing functie	8	6
mogelijkheid aanpassing werkplek	4	1
proactief en preventief beleid	53	52
gezondheidsmanagement	34	39
vitaliteitsbeleid	16	12
bevordering gezonde levensstijl	10	5
werk-privé balans	15	11
deeltijdpensioen	17	5
doorwerken na AOW leeftijd	45	45
totaal¹	89	93

¹ In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zover dat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Algemene afspraken

Om arbeidsrisico's zoveel mogelijk te beperken kunnen sociale partners een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en/of arbocatalogus opstellen. In 51 cao's (voor 61% van de werknemers) wordt verwezen naar een RI&E voor de onderneming/branche en in 34 cao's (geldend voor 44% van de werknemers) wordt verwezen naar een arbocatalogus binnen de branche of onderneming.

In 34 van de 51 cao's met een verwijzing naar een RI&E is deze afgerond. In 25 van de 34 cao's met daarin een verwijzing naar een arbocatalogus, is deze gereed. In 16 cao's wordt naar zowel een beschikbare arbocatalogus als naar een beschikbare RI&E verwezen.

Individueel gerichte afspraken

In cao's kan worden afgesproken dat werknemers een Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) kunnen laten uitvoeren, dat met name gericht is op de medische aspecten van de inzetbaarheid. Deze mogelijkheid wordt in 21 cao's (voor 17% van de werknemers) geboden. Werknemers kunnen dergelijk onderzoek periodiek laten uitvoeren waarbij de frequentie veelal afhankelijk is van de leeftijd en varieert van eens in de 5 jaar tot een jaarlijks onderzoek.

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

In het kader van een vergroting van de inzetbaarheid van werknemers is het van belang dat indien de gezondheid dit vereist, er mogelijkheden zijn om de werkplek van de werknemer aan te passen dan wel om de functie van de werknemer daarop aan te passen.

In vier cao's (voor 1% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over de mogelijkheden om de werkplek aan te passen.

In acht cao's (voor 6% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt om de functie aan de mogelijkheden van de werknemer aan te passen.

9.2.1 Proactief en preventief beleid

In 53 cao's (voor 52% van de werknemers) staan afspraken over proactief en preventief beleid dat ervoor moet zorgen dat werknemers niet uitvallen. Cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere soorten beleid. In tabel 9.3 is weergegeven hoeveel cao's aandacht besteden aan de verschillende soorten beleid.

Tabel 9.3 Afspraken over proactief en preventief beleid in cao's

proactief en preventief beleid	aantal cao's	% werknemers
gezondheidsmanagement	34	39
vitaliteitsbeleid	16	12
bevorderen gezonde levensstijl	10	5
aandacht voor de werk-privé balans	15	11
totaal¹	53	52

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

In 34 cao's (voor 39% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over gezondheidsmanagement. Bij gezondheidsmanagement gaat het om afspraken gericht op het voorkomen van uitval in de huidige functie. Het gaat daarbij om afspraken die verder gaan dan de wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Bij vitaliteitsbeleid gaat het om gezondheid binnen de loopbaan die verder gaat dan alleen de functie die op dit moment wordt bekleed. In 16 cao's zijn hierover afspraken gevonden (voor 12% van de werknemers).

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

Ten slotte kan uitval ook worden voorkomen door aandacht te besteden aan de werk-privé balans. In 15 cao's (voor 11% van de werknemers) zijn afspraken gevonden die bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van de werknemer door te zorgen voor een juiste balans tussen werk en privé.

9.3 Scholing

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

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen algemene scholingsafspraken op het niveau van de bedrijfstak of onderneming, en op de individuele werknemer gerichte scholingsafspraken (tabel 9.4a). In de categorie algemene afspraken vallen bijvoorbeeld de sectoroverstijgende scholingsafspraken, het bedrijfsontwikkelingsplan en verlofafspraken voor algemene scholing. De afspraken op het niveau van de werknemer betreffen onder andere het loopbaangesprek, het

functioneringsgesprek, functiegerichte scholing, het persoonlijk ontwikkelingsbudget, het recht op scholing en afspraken over examenverlof.

Naast het onderscheid algemene en individueel gerichte scholingsafspraken wordt ook onderscheid gemaakt tussen functiegerichte scholingsafspraken, brede scholingsafspraken (die de algemene inzetbaarheid van de werknemer kunnen vergroten) en scholingsafspraken die zowel een functiegericht als een breder karakter kunnen hebben (tabel 9.4b). Tot de eerste categorie behoren bijvoorbeeld cao-afspraken over functioneringsgesprekken, verplichte scholing en verlof voor functiegerichte scholing. Onder de brede scholingsafspraken behoren onder meer afspraken over een loopbaangesprek, bedrijfsontwikkelingsplannen, EVC en de inzet van ontslagvergoedingen voor werk-naar-werktrajecten. Onder de categorie functiegerichte/brede scholingsafspraken vallen cao-afspraken over bijvoorbeeld een persoonlijk opleidingsbudget en een persoonlijk opleidingsplan.

9.3.1 Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken

Tabel 9.4a laat zien dat in 53 cao's (voor 50% van de werknemers) algemene scholingsafspraken zijn opgenomen. In 99 cao's (voor 100% van de werknemers) zijn meer individueel gerichte afspraken gemaakt.

Tabel 9.4a Afspraken over algemene of individueel gerichte scholing

scholing	aantal cao's	% werknemers
algemene afspraken	53	50
regelingen met sectoroverstijgende scholing	2	8
bedrijfsontwikkelingsplan	28	30
bedrijfstakontwikkelingsplan	1	0
verlof voor algemene scholing	23	11
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	20	20
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
individueel gerichte afspraken	99	100
loopbaangesprek	34	34
loopbaanscan	24	17
loopbaantraject	4	3
functioneringsgesprekken	54	61
plicht tot scholing	46	49
functiegerichte scholing	89	87
persoonlijk ontwikkelingsbudget	32	38
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	48	53
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
EVC	42	52
recht op scholing	27	33
examenverlof	59	53
tijd sparen voor scholing	18	20
totaal¹	99	100

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

Algemene scholingsafspraken

In 28 cao's (voor 30% van de werknemers) zijn afspraken over een bedrijfsontwikkelingsplan opgenomen. In deze plannen worden veelal afspraken gemaakt over faciliteiten die de werkgever aanbiedt aan werknemers om zich verder te ontwikkelen.

In 23 cao's (voor 11% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt waarin is vastgelegd dat werknemers verlof krijgen als zij deelnemen aan algemene scholingstrajecten.

Verder zijn in 20 cao's (voor 20% van de werknemers) afspraken gemaakt voor het inzetten van een sociaal plan voor de scholing van werknemers.

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

Individueel gerichte scholingsafspraken

Individueel gerichte scholingsafspraken hebben vooral betrekking op functiegerichte scholing (89 cao's, van toepassing op 88% van de werknemers) en verlof voor functiegerichte scholing (66 cao's, van toepassing op 71% van de werknemers).

De scholingsafspraken zijn niet altijd vrijblijvend. In 46 cao's (voor 49% van de werknemers) is een scholingsplicht opgenomen. Het kan hierbij gaan om het verplicht moeten volgen van scholing als de werkgever dit opdraagt, om een verplichting tot het bijhouden van vakkennis, om zo de werkzaamheden ook in de toekomst goed uit te kunnen blijven voeren, maar ook om scholing om behoud van de eigen werkgelegenheid te verzekeren.

Behalve een scholingsplicht kan er ook sprake zijn van een scholingsrecht. In 27 cao's (voor 33% van de werknemers) is een expliciet recht op scholing opgenomen. In 14 van deze cao's is naast het scholingsrecht ook een plicht tot scholing opgenomen.

Naast deze scholingsafspraken worden in cao's ook afspraken gemaakt over de loopbaanontwikkeling van werknemers. Instrumenten hiervoor zijn onder meer het loopbaangesprek, de loopbaanscan, het persoonlijk opleidingsplan en het persoonlijk opleidingsbudget. Wat dit laatste betreft zijn in 32 cao's (voor 38% van de werknemers) afspraken gemaakt. In 15 cao's bestaat het persoonlijk ontwikkelingsbudget uit een specifiek bedrag. De bedragen variëren van € 200 tot € 4500⁵⁵. Een persoonlijk opleidingsbudget kan voor een jaar dan wel voor een langere periode worden vastgesteld.

9.3.2 Functiegerichte en brede scholingsafspraken

Tabel 9.4b geeft een indeling van de scholingsafspraken in cao's naar functiegerichte afspraken, brede afspraken en afspraken die zowel functiegericht als breed kunnen zijn. Functiegerichte scholingsafspraken blijken het meest voor te komen. Dat is het geval in 97 cao's, van toepassing op 99% van de werknemers.

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

Tabel 9.4b Afspraken over functiegerichte of brede scholing of een combinatie van beide vormen

scholing	aantal cao's	% werknemers
functiegerichte afspraken	97	99
functioneringsgesprekken	54	61
plicht tot scholing	46	49
recht op functiegerichte scholing	10	7
functiegerichte scholing	89	88
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
brede afspraken	78	86
loopbaangesprek	34	34
loopbaanscan	24	17
loopbaantraject	4	3
regelingen met sectoroverstijgende scholing	2	8
bedrijfsontwikkelingsplan	28	30
bedrijfstakontwikkelingsplan	1	0
verlof voor algemene scholing	23	11
EVC	42	52
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	20	20
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
zowel functiegerichte als brede afspraken	86	86
recht op brede scholing	17	27
persoonlijk ontwikkelingsbudget	32	38
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	48	53
examenverlof	59	53
tijd sparen voor scholing	18	20
totaal¹	99	100

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

Functiegerichte scholingsafspraken

Bij de functiegerichte afspraken gaat het vooral om afspraken over functiegerichte scholing. Dergelijke afspraken komen voor in 89 cao's (van toepassing op 88% van de werknemers). Ook afspraken over verlof voor deze scholingsvorm komen relatief vaak voor (66 cao's). Daarnaast kent meer dan de helft van de cao's afspraken over het voeren van functioneringsgesprekken. Dergelijke gesprekken kunnen een instrument zijn om er voor te zorgen dat werknemers zich blijven scholen.

Brede scholingsafspraken

Binnen de brede scholingsafspraken is er relatief veel aandacht voor loopbaanontwikkeling. Instrumenten hiervoor zijn loopbaangesprekken, loopbaanscans en loopbaantrajecten. Ook EVC kan hieraan bijdragen. In 42 cao's, van toepassing op 52% van de werknemers, wordt werknemers de mogelijkheid geboden om eerder verworven competenties te laten erkennen door middel van een EVC-procedure.

Zowel functiegerichte als brede scholingsafspraken

Een aantal scholingsafspraken in cao's kan zowel betrekking hebben op de functie als op de bredere ontwikkeling van de werknemer. In dit verband gaat het vooral om afspraken over examenverlof (niet alleen voor examens voor functiegerelateerde scholing, maar ook voor scholing die kan bijdragen aan een bredere ontwikkeling van de werknemer). Afspraken over examenverlof komen voor in 59 cao's, van toepassing op 53% van de werknemers. Een ander instrument is het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). In zo'n plan kan worden vastgelegd welke scholingsinspanningen een werknemer gaat ondernemen die bijdragen aan het verbeteren van zijn functioneren in zijn huidige functie of bijdragen aan zijn verdere loopbaanontwikkeling. Afspraken over een POP komen voor in 48 cao's, van toepassing op 53% van de werknemers.

9.3.3 Scholing en verlof

Naast scholingsafspraken zijn in cao's ook afspraken gemaakt om werknemers in het kader van scholing verlof te geven. Daarnaast zijn afspraken gemaakt waarbij werknemers zelf kunnen sparen voor scholingsverlof. In tabel 9.5 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn opgenomen over verlof voor scholing. In een aantal cao's zijn meerdere afspraken opgenomen.

Tabel 9.5 Afspraken over verlof voor scholing

verlof voor scholing	aantal cao's	% werknemers
verlof voor algemene scholing	23	11
verlof voor functiegerichte scholing	66	71
examenverlof	59	53
sparen voor verlof voor scholing	18	20
totaal¹	87	81

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

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

In 66 cao's (voor 71% van de werknemers) is vastgelegd dat werknemers verlof voor functiegerichte scholing kunnen krijgen. Bij functiegerichte scholing gaat het om scholing die gericht is op het vervullen van de huidige functie. In 58 cao's wordt dit verlof geheel door de werkgever bekostigd. In vier cao's dragen werkgever en werknemer de kosten van het verlof gezamenlijk. In één cao zijn de kosten van het verlof voor rekening van de werknemer; en in drie cao's wordt niet aangegeven voor wie de kosten van het scholingsverlof zijn.

In 59 cao's (voor 53% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over examenverlof. In vrijwel alle cao's wordt dit verlof betaald door de werkgever. In 39 cao's is afgesproken dat werknemers verlof krijgen voor het noodzakelijk aantal uren. In 20 cao's is het aantal uren waarvoor examenverlof kan worden gekregen specifiek bepaald. Dit varieert van 5 tot maximaal 40 uur per jaar.

Ten slotte zijn er in 18 cao's (voor 20% van de werknemers) afspraken gemaakt waardoor het voor werknemers mogelijk is om te sparen voor scholingsverlof. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van bijvoorbeeld een à la carte regeling of een meerkeuzesysteem waardoor werknemers de mogelijkheid hebben om bepaalde arbeidsvoorwaarden in te ruilen tegen educatief of scholingsverlof. Een veelgebruikt middel hierbij zijn de (bovenwettelijke) vakantiedagen.

9.4 Mobiliteit

Mobiliteit is belangrijk om op de korte en lange termijn inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen meer algemene maatregelen op het niveau van de bedrijfstak of onderneming, zoals het opzetten van een mobiliteitscentrum of vacaturebank of het in kaart brengen van doorstroom- en loopbaanmogelijkheden dan wel maatregelen die directer betrekking hebben op de individuele werknemer zoals functieverbreiding, taakrotatie en stages. In tabel 9.6 wordt weergegeven welke afspraken in cao's worden gemaakt over de mobiliteit van werknemers.

Algemene afspraken

In 17 cao's (voor 21% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt ten aanzien van de doorstroom- en loopbaanmogelijkheden voor werknemers.

In dit kader zijn in cao's ook afspraken gemaakt om de interne mobiliteit van werknemers te stimuleren. Werknemers krijgen de mogelijkheid zich breder te ontwikkelen maar worden ook breder inzetbaar voor de werkgever. In 20 cao's (voor 19 % van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

Om- en bijscholing kunnen hierbij een rol spelen. In 19 cao's (voor 21% van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt.

Ter ondersteuning van de interne mobiliteit zijn in 17 cao's (voor 14% van de werknemers) afspraken over een mobiliteitscentrum opgenomen. Het gaat hierbij om centra die begeleiden bij vrijwillige mobiliteit, gedwongen mobiliteit (bijvoorbeeld bij dreigend baanverlies) of beide.

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

Tabel 9.6 Afspraken over mobiliteit in cao's

mobiliteit	aantal cao's	% werknemers
algemene afspraken	47	47
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden	17	21
stimulering interne mobiliteit	20	19
stimulering externe mobiliteit	11	11
vacaturebank	8	6
mobiliteitscentrum	17	14
om/bijscholing	19	21
samenwerking tussen o&o-fondsen	1	4
begeleiding ouderen naar werk	-	-
individueel gerichte afspraken	19	11
functieverbreding	4	2
taakroulatie	4	2
interne stage	5	2
externe stage	4	2
functiewisseling	6	5
mobiliteitstoelage	1	1
totaal¹	49	48

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

Individueel gerichte afspraken

Om de mobiliteit van werknemers te faciliteren zijn in negen cao's (voor 4% van de werknemers) afspraken over stage of detachering opgenomen. Hierbij kan het gaan om zowel interne als externe stages.

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

9.5 Oudere werknemers

Voor oudere werknemers worden in sommige cao's aparte afspraken gemaakt. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om maatregelen om te voorkomen dat ouderen uitvallen, maar ook maatregelen om er voor te zorgen dat oudere werklozen gemakkelijker aan een baan komen. In deze paragraaf worden afspraken behandeld die specifiek op ouderen zijn gericht.

9.5.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers

In tabel 9.7 is aangegeven in hoeveel cao's er afspraken zijn gemaakt specifiek voor oudere werknemers. Er is onderzocht in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt om ouderen extra verlof of arbeidsduurverkorting toe te kennen, demotie toe te staan of ze vrij te stellen van bepaalde diensten.

Tabel 9.7 Afspraken specifiek voor oudere werknemers

afspraken	aantal cao's	% werknemers
extra verlof	64	53
arbeidsduurverkorting	43	31
demotie	28	27
vrijstelling van diensten	70	62
totaal¹	89	79

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

In 64 cao's (voor 53% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers⁵⁶. In deze cao's krijgen werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd recht op extra vakantiedagen. De meest voorkomende leeftijd om in aanmerking te komen voor extra vakantiedagen is 50 jaar, namelijk in 24 cao's.

Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak maakt stijgt in alle gevallen met het toenemen van de leeftijd. In 37 van de 64 cao's met extra verlof voor oudere werknemers wordt het maximum aantal dagen bereikt op 60-jarige leeftijd. Het aantal extra verlofdagen voor 60-jarigen loopt uiteen van 1 tot 15.

In de afgelopen vijf jaar zijn in 22 principeakkoorden afspraken gemaakt over het aanpassen van extra verlof voor oudere werknemers. In 12 akkoorden betreft dit het daadwerkelijk (op termijn) afschaffen van dit extra verlof. Twee voorbeelden zijn:

Het seniorenverlof vervalt. Voor de medewerkers die voor 1 januari 2013 58 jaar of ouder zijn, worden de dan geldende verlofrechten bevroren tot het einde van het dienstverband. (ABNAMRO)

De extra bovenwettelijke vakantie-uren, zoals beschreven in artikel 8.1 onder b en c, komen met ingang van 1 januari 2016 te vervallen. Werknemers die op 31 december 2015 extra vakantie-uren hebben op basis van hun leeftijd behouden dit recht. Deze uren worden per 1 januari 2016 niet uitgebreid en evenmin vindt per 1 januari 2016 nog instroom plaats. (Huisartsenzorg)

In 10 akkoorden betreft het een afbouwregeling van het extra verlof. Hierbij gaat het om een verhoging van de leeftijd of een vermindering van het aantal verlofdagen. Een voorbeeld uit de Timmerindustrie:

Het recht op extra verlofdagen voor de werknemers van 55 tot 60 jaar gaat per 1 januari 2016 een halfjaar later in. Hiermee wordt aangesloten aan de verhoogde pensioenleeftijd naar 67 jaar.

In 43 cao's (voor 31% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers⁵⁷. De leeftijd waarop werknemers in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting varieert van 45 tot en met 64 jaar. De meest voorkomende leeftijd waarop gebruik kan worden gemaakt van extra arbeidsduurverkorting is 55 jaar. In ruim de helft van de cao's kent de regeling een toename van het aantal dagen naarmate de leeftijd van de werknemer stijgt. De extra arbeidsduurverkorting gaat in 27 cao's gepaard met het inleveren van loon. In 22 cao's is vastgelegd dat het salaris minder dan evenredig wordt aangepast aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkorting geldt. In vijf cao's wordt het salaris evenredig gekort en in 16 cao's hoeft geen loon ingeleverd te worden.

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

57 Voor het aantal extra uren arbeidsduurverkorting per cao wordt verwezen naar bijlage VIII.

In de afgelopen vijf jaar zijn in 12 principeakkoorden afspraken gemaakt over het aanpassen van extra arbeidsduurverkorting van oudere werknemers. In zes akkoorden gaat het om het afschaffen (op termijn) van de extra arbeidsduurverkorting. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de Nederlandse universiteiten:

Gelet op de toekenning van een budget voor studiedagen, alsmede op het in strijd zijn met het anti leeftijdsdiscriminatiebeginsel, vervallen per 1 januari 2013:

- de Seniorenregeling;
- de Leeftijdsdagen;
- de 60+ regeling.

In vijf akkoorden schuift de leeftijd waarop de extra arbeidsduurverkorting ingaat, met 2 jaren op. Dit is bijvoorbeeld het geval in het akkoord voor de contractcatering:

De huidige in de cao (artikel 22 lid 6) opgenomen staffel schuift met 2 jaren op. Werknemers die vóór 1 januari 2016 al gebruik maken van de huidige regeling, behouden hun rechten op basis van de huidige staffel. Daarnaast profiteren zij van de 2 extra toegevoegde leeftijden van 65 en 66 jaar met extra adv-uren op basis van de nieuwe staffel. In de cao wordt zowel de nieuwe als de oude staffel opgenomen

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

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

In 28 cao's (voor 27% van de werknemers) zijn expliciet afspraken gemaakt over demotie. In 20 cao's is vanaf de leeftijd van 55 jaar demotie mogelijk. In 11 cao's wordt bij demotie een evenredig deel van het salaris ingeleverd. In drie cao's wordt wel loon ingeleverd door de werknemer maar is dat een minder dan evenredig deel.

In 70 cao's (voor 62% van de werknemers) zijn ouderen vrijgesteld van bepaalde diensten. Het gaat hierbij om vrijstelling van overwerk, onregelmatige diensten, weekenddiensten en ploegendiensten. In sommige cao's kunnen meerdere vrijstellingen staan.

Vrijstelling van diensten

In tabel 9.8 wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's met afspraken over vrijstellingen van bepaalde diensten.

Tabel 9.8 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten.

vrijstelling diensten	met behoud van toeslag	zonder behoud van toeslag	totaal
overwerk	1	48	49
onregelmatige diensten	7	30	37 ¹
weekenddiensten	0	3	3
ploegendiensten	4	12	16
totaal²	10	60	70

¹ Van 1 cao is niet bekend of de werknemer de toeslag al dan niet kan behouden

² In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zover dat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

De meest genoemde leeftijd voor een vrijstelling van bepaalde diensten is 55 jaar. In 60 cao's zijn afspraken gemaakt over het vrijstellen van een werknemer van

bepaalde diensten met inlevering van de bijbehorende toeslag. In 10 cao's blijft de werknemer het recht op de toeslag houden.

9.5.2 Pensioen en AOW

Als werknemers de pensioengerechtigde leeftijd naderen dan wordt in sommige sectoren de mogelijkheid geboden om met deeltijdpensioen te gaan. In 17 cao's (voor 5% van de werknemers) wordt deze mogelijkheid genoemd. In zeven cao's wordt daarbij een minimale leeftijd genoemd, in drie cao's gaat het om 55 jaar, in één cao om 57 jaar en in drie cao's om 60 jaar.

In vier cao's wordt aangegeven voor hoeveel uur dit deeltijdpensioen kan worden opgenomen. Het aantal uur varieert van 3,6 tot 20 uur per week. In één cao neemt het aantal uren toe met de leeftijd.

In 45 cao's (voor 45% van de werknemers) wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Dit doorwerken kan door verlenging van het huidige contract of het aangaan van een nieuw contract. In zeven cao's is zowel het aangaan van een nieuw contract als het voortzetten van het oude contract als mogelijkheid opgenomen. In 12 cao's wordt uitsluitend het voortzetten van het oude contract als optie genoemd. In 16 cao's wordt het oude contract eerst ontbonden en wordt daarna een nieuw contract aangegaan. Ten slotte zijn er 10 cao's die wel de mogelijkheid geven om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, maar die niet aangeven hoe dit contractueel wordt geregeld.

In zes cao's is een maximale leeftijd tot waarop kan worden doorgewerkt opgenomen. Dit varieert van 66 tot maximaal 70 jaar.

9.5.3 Werkhervattingkansen oudere werklozen

Voor oudere werklozen kan het moeilijk zijn om een baan te vinden. Er is daarom onderzocht in hoeveel cao's aandacht wordt besteed aan de kansen op werkherhervatting van deze groep. Daarbij is gekeken naar afspraken over leerbanen, coachingsbanen, stageplaatsen, streefdoelen en gelijke kansen.

Alleen over dit laatste onderwerp zijn in cao's afspraken aangetroffen. 27 cao's (voor 23% van de werknemers) bevatten afspraken die gelijke kansen voor ouderen moeten bevorderen. In 24 cao's gaat het daarbij om algemene afspraken, bijvoorbeeld om afspraken die iedereen, ongeacht leeftijd, gelijke kansen op arbeid binnen de arbeidsorganisatie biedt. In drie cao's gaat het om specifieke afspraken. Hierin is expliciet vastgelegd dat leeftijd geen rol mag spelen in de beslissing om een werknemer aan te nemen.

9.6 Ontwikkelingen in 2015

In de periode 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 zijn 46 principe-akkoorden afgesloten. In 38 akkoorden zijn één of meer afspraken gemaakt in het kader van duurzame inzetbaarheid. In 26 akkoorden worden afspraken met betrekking tot scholing genoemd. In 15 akkoorden zijn er afspraken in het kader van mobiliteit te vinden.

Voor specifiek oudere werknemers zijn in 20 principeakkoorden afspraken gemaakt. In negen akkoorden gaat het hierbij om regelingen die per 01-01-2016 wijzigen. Zo is in het akkoord van Bouwnijverheid afgesproken dat de seniorenvrijstelling vervallen en in het akkoord van de Contractcateringbranche staat dat de adv-regeling met 2 jaar opschuift.

Tot slot wordt in drie akkoorden aangegeven dat er aan de werknemers vouchers beschikbaar worden gesteld ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid. De waarde van deze voucher varieert van €500 tot €1500.

BIJLAGEN

BIJLAGE Ia CONTRACTLOONMUTATIES 2015

sbi naam	ingangsdatum	expiratie datum	niveau-basis	jaar-basis
Landbouw en visserij				
16 Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-7-2014	1-5-2016	2,36	1,93
Industrie				
107 Bakkersbedrijf	1-4-2015	1-10-2016	-0,35	0,15
110 Heineken Nederland Beheer	1-10-2015	1-1-2018	3,23	2,98
131 Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-7-2014	1-7-2016	2,80	2,50
162 Timmerindustrie	1-1-2015	1-4-2017	1,50	1,86
181 Grafi-media	1-11-2015	1-4-2018	0,00	0,00
201 DSM NL Services	1-1-2015	1-1-2017	2,00	1,63
240 Metalektro	1-5-2015	1-6-2018	0,35	1,22
240 Metalektro HP	1-5-2015	1-6-2018	0,35	1,22
241 TATA Steel	1-4-2015	1-4-2017	1,90	2,35
250 Metaalbewerking (metaal)	1-3-2015	1-5-2017	1,75	1,27
260 Philips	1-1-2015	1-1-2017	1,60	1,16
292 Carrosseriebedrijf (metaal)	1-3-2015	1-5-2017	1,75	1,27
310 Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2015	1-1-2017	1,20	0,45
329 Sociale werkvoorziening	1-1-2015	1-1-2019	0,00	0,00
351 Netwerkbedrijven	1-11-2015	1-5-2018	1,50	1,63
Bouwnijverheid				
411 Bouwnijverheid	1-1-2015	1-2-2017	2,50	1,26
421 Prorail	1-3-2015	1-3-2017	1,00	1,32
432 Technische installatiebedrijven (metaal)	1-3-2015	1-5-2017	1,75	1,27
Handel en horeca				
462 Bloemen en planten (groothandel)	1-7-2014	1-7-2016	1,04	1,04
463 Albert Heijn Logistics	15-10-2015	15-4-2017	2,75	1,46
463 Vleessector	1-4-2014	1-3-2016	2,25	2,73
464 Technische groothandel	1-1-2014	1-7-2016	2,80	1,44
466 Informatie-; communicatie- en kantoortech. Branche	1-1-2015	1-1-2016	1,50	1,50
472 Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2013	1-4-2017	1,25	1,25
472 Levensmiddelenbedrijf	1-4-2013	1-4-2017	1,25	1,25
472 Slagersbedrijf	1-4-2015	1-4-2016	1,25	1,25
473 Tankstations en wasbedrijven	1-11-2015	1-1-2018	1,25	1,48
475 IKEA Nederland	1-10-2014	1-10-2016	1,14	0,24
476 Boekhandel en Kantoorvakhandel	1-4-2014	1-4-2016	0,90	0,90
477 Fashion and Sport Inretail	1-7-2015	1-7-2016	1,25	0,50
552 Recreatie	1-7-2014	1-7-2016	2,50	2,50
562 Contractcateringbedrijf	1-7-2015	1-7-2016	1,00	1,37
Vervoer en communicatie				
491 Nederlandse Spoorwegen	1-5-2015	1-10-2017	1,00	0,67
493 Gemeentelijk vervoersbedrijf (GVB)	1-1-2015	1-1-2016	1,30	1,30
493 Openbaar vervoer	1-1-2014	1-1-2016	2,38	2,88
493 Taxivervoer	1-1-2014	1-1-2016	1,31	1,31

sbi naam	ingangsdatum	expiratie datum	niveau-basis	jaar-basis
494 Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2014	1-1-2017	2,36	2,36
494 DHL Logistics Nederland	1-4-2015	1-4-2017	0,00	0,25
494 Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-1-2014	1-1-2017	2,36	2,36
531 PostNL (voor postbezorgers)	1-10-2015	1-10-2017	1,09	1,29
531 PostNL (voor Postnl)	1-1-2015	1-1-2016	0,77	0,26
532 Postverspreiders	1-1-2014	1-1-2017	0,84	0,96
Zakelijke dienstverlening				
641 ABNAMRO	1-1-2014	1-1-2016	0,00	0,00
641 ING	1-1-2015	1-1-2018	4,71	4,73
641 Rabobank	1-7-2013	1-1-2016	0,00	0,00
641 SNS Reaal	1-1-2014	1-1-2016	1,30	0,80
643 Achmea	1-12-2015	1-12-2016	1,25	1,06
651 AEGON Nederland	1-7-2015	1-7-2018	2,30	2,05
651 Delta Lloyd	1-1-2014	1-1-2017	-0,16	-0,66
651 Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-1-2015	1-7-2016	1,54	1,23
682 Woondiensten	2-1-2014	1-1-2017	2,30	1,47
711 Architectenbureaus	1-3-2015	1-3-2017	1,00	1,25
812 Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2014	1-1-2017	2,18	2,18
813 Hoveniersbedrijf	1-1-2014	1-7-2016	1,00	1,00
829 Flora Holland	1-7-2015	1-7-2017	1,12	1,12
Overige dienstverlening				
841 Gemeenteambtenaren	1-1-2013	1-1-2016	-0,55	0,16
841 Provinciepersoneel	1-6-2012	1-1-2016	2,23	1,73
841 Rijkspersoneel	1-9-2015	1-1-2017	2,99	2,16
842 Defensiepersoneel	1-1-2015	1-1-2017	3,29	2,46
842 Politiepersoneel	1-1-2015	1-1-2018	2,05	1,22
843 Sociale Verzekeringsbank	1-7-2014	1-1-2017	2,09	2,44
843 UWV	1-2-2014	1-8-2016	1,50	2,33
853 Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1-7-2015	1-7-2017	3,03	2,89
854 Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-10-2014	1-4-2016	2,54	3,46
854 Nederlandse universiteiten	1-1-2015	1-6-2016	4,20	3,37
861 Universitair Medische Centra	1-4-2015	1-1-2018	1,34	1,34
861 Ziekenhuizen	1-3-2014	1-1-2017	1,93	1,93
862 Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-7-2015	1-3-2017	2,25	1,38
862 Huisartsenzorg	1-3-2015	1-3-2017	1,04	0,67
871 VVT	1-9-2014	1-4-2016	1,72	1,48
872 FOKUS Exploitatie	1-1-2015	1-1-2017	0,39	0,39
879 Jeugdzorg	1-5-2014	1-5-2016	-0,60	0,90
889 Kinderopvang	1-1-2015	1-1-2016	-0,25	0,83
889 Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-1-2014	1-4-2016	2,74	2,38
910 Bibliotheken (Openbare)	15-6-2015	1-7-2019	2,68	2,68
960 Textielverzorging	1-7-2015	1-1-2018	1,00	1,00

BIJLAGE Ib TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2015**Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2015**

interval (in)	aantal	% werknemers	voorbeelden
CLM ≤ 0,00	10	14	Jeugdzorg, Gemeente-ambt., ABN, Grafi-media
0,00 < CLM ≤ 1,00	12	8	Metalektro, PostNL, Architecten, Prorail
1,00 < CLM ≤ 2,00	29	47	IKEA, Achmea, Levensmiddelen, SNS, UWV, DSM
2,00 < CLM ≤ 3,00	21	26	Politie, AEGON, Goederenvervoer, Bouw, Rijk
CLM > 3,00	5	5	BVE, Heineken, Defensie, ING
totaal	77	100	

Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2015, verdeeld naar economische sector

economische sector	contractloonmutatie		aantal cao's	% wns
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	2,4	1,9	1	23
industrie	0,8	0,9	15	100
bouwnijverheid	2,1	1,3	3	95
handel en horeca	1,4	1,2	12	57
vervoer en communicatie	1,8	1,8	12	93
zakelijke dienstverlening	1,8	1,7	13	54
overige dienstverlening	1,7	1,6	21	78
gemiddelde/totaal	1,6	1,4	77	74

BIJLAGE Ic TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2016

sbi naam	ingangsdatum	expiratie datum	niveau-basis	jaar-basis
Landbouw en visserij				
Industrie				
110 Heineken Nederland Beheer	1-10-2015	1-1-2018	-0,23	0,02
162 Timmerindustrie	1-1-2015	1-4-2017	2,00	2,08
181 Grafi-media	1-11-2015	1-4-2018	4,35	3,97
201 DSM NL Services	1-1-2015	1-1-2017	1,00	1,74
240 Metalektro	1-5-2015	1-6-2018	2,56	2,03
240 Metalektro HP	1-5-2015	1-6-2018	2,56	2,03
241 TATA Steel	1-4-2015	1-4-2017	2,35	1,72
250 Metaalbewerking (metaal)	1-3-2015	1-5-2017	2,35	3,08
260 Philips	1-1-2015	1-1-2017	1,60	1,60
292 Carrosseriebedrijf (metaal)	1-3-2015	1-5-2017	2,35	3,08
310 Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2015	1-1-2017	2,30	2,79
329 Sociale werkvoorziening	1-1-2015	1-1-2019	1,80	1,80
351 Netwerkbedrijven	1-11-2015	1-5-2018	0,80	1,46
Bouwnijverheid				
410 Bouwnijverheid	1-1-2015	1-2-2017	2,75	3,37
421 Prorail	1-3-2015	1-3-2017	2,00	1,83
432 Technische installatiebedrijven (metaal)	1-3-2015	1-5-2017	2,35	3,08
Handel en horeca				
463 Albert Heijn Logistics	15-10-2015	15-4-2017	0,75	2,17
463 Vleessector	1-3-2016	1-11-2017	1,50	1,68
466 Informatie-; communicatie- en kantoortech.n.branche	1-1-2016	1-1-2017	1,25	1,25
472 Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2013	1-4-2017	1,75	1,31
472 Levensmiddelenbedrijf	1-4-2013	1-4-2017	1,75	1,31
473 Tankstations en wasbedrijven	1-11-2015	1-1-2018	1,50	1,33
475 Doe Het Zelfbranche	1-1-2016	1-5-2017	2,31	1,95
Vervoer en communicatie				
491 Nederlandse Spoorwegen	1-5-2015	1-10-2017	2,00	2,33
494 Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2014	1-1-2017	2,75	2,74
494 DHL Logistics Nederland	1-4-2015	1-4-2017	1,50	0,75
494 Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-1-2014	1-1-2017	0,00	2,74
531 PostNL (voor postbezorgers)	1-10-2015	1-10-2017	1,27	1,33
531 PostNL (voor Postnl)	1-1-2016	1-4-2017	1,00	1,86
532 Postverspreiders	1-1-2014	1-1-2017	1,11	1,31
Zakelijke dienstverlening				
641 ABNAMRO	1-1-2016	1-1-2018	0,00	0,00
641 ING	1-1-2015	1-1-2018	-2,21	-1,90
641 Rabobank	1-1-2016	1-1-2017	0,00	0,00
641 SNS Reaal	1-1-2016	1-1-2017	1,25	1,43
651 AEGON Nederland	1-7-2015	1-7-2018	0,59	0,36

sbi naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
651 Delta Lloyd	1-1-2014	1-1-2017	1,65	1,65
682 Woondiensten	2-1-2014	1-1-2017	1,25	2,08
711 Architectenbureaus	1-3-2015	1-3-2017	0,75	1,00
812 Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2014	1-1-2017	2,18	2,18
813 Hoveniersbedrijf	1-7-2016	1-3-2018	1,25	1,12
829 Flora Holland	1-7-2015	1-7-2017	1,77	1,52
Overige dienstverlening				
841 Gemeenteambtenaren	1-1-2016	1-5-2017	3,00	3,03
841 Provinciepersoneel	1-1-2016	1-1-2017	2,75	2,70
841 Rijkspersoneel	1-9-2015	1-1-2017	2,06	2,89
842 Defensiepersoneel	1-1-2015	1-1-2017	1,76	1,75
842 Politiepersoneel	1-1-2015	1-1-2018	5,09	5,42
843 Sociale Verzekeringsbank	1-7-2014	1-1-2017	0,26	0,27
853 Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1-7-2015	1-7-2017	2,02	2,85
853 Voortgezet Onderwijs	1-7-2016	1-10-2017	3,55	2,89
854 Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-4-2016	1-4-2017	3,42	3,42
861 Universitair Medische Centra	1-4-2015	1-1-2018	1,71	1,71
861 Ziekenhuizen	1-3-2014	1-1-2017	-0,43	1,50
862 Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-7-2015	1-3-2017	1,48	1,73
862 Huisartsenzorg	1-3-2015	1-1-2017	1,10	1,20
872 FOKUS Exploitatie	1-1-2015	1-1-2017	0,16	0,16
872 Gehandicaptenzorg	1-1-2016	1-1-2017	1,92	1,92
879 Jeugdzorg	1-5-2016	1-1-2017	1,85	1,84
889 Kinderopvang	1-1-2016	1-1-2018	1,00	1,34
910 Bibliotheken; Openbaar	15-6-2015	1-7-2019	-0,95	-0,95
960 Textielverzorging	1-7-2015	1-1-2018	3,00	2,25

Tabel Ic.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2016

interval (in)	aantal	% werk- nemers	voorbeelden
CLM ≤ 0,00	8	11	ING, Ziekenhuizen, AEGON, ABN, RABO
0,00 < CLM ≤ 1,00	8	5	Sociale Verzekeringsbank, Architectenbureaus, DSM
1,00 < CLM ≤ 2,00	24	34	Huisartsen, Philips, Delta Lloyd, UMC, Jeugdzorg
2,00 < CLM ≤ 3,00	16	42	Rijkspersoneel, Schoonmaak, Metaalbedrijven
CLM > 3,00	4	8	HBO, Grafi-media, VO, Politiepersoneel
totaal	60	100	

Tabel Ic.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2016, verdeeld naar economische sector

economische sector	contractloonmutatie		aantal cao's	% wns
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	-	-	-	-
industrie	2,3	2,4	13	91
bouwnijverheid	2,5	3,2	3	95
handel en horeca	1,9	1,7	7	37
vervoer en communicatie	2,3	2,4	7	73
zakelijke dienstverlening	1,1	1,2	11	50
overige dienstverlening	2,2	2,4	19	63
gemiddelde/totaal	2,1	2,2	60	60

BIJLAGE Id TABEL BIJ CUMULATIEVE CLM 2006-2015**Tabel Id.1 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2006**

		niveaubasis
jaar	2006	1,92
	2007	2,21
	2008	3,78
	2009	2,83
	2010	0,84
	2011	1,56
	2012	1,90
	2013	1,30
	2014	1,05
	2015	1,44
cumulatief		20,5

Tabel Id.2 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2006, uitgesplitst naar economische sector

	landbouw	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienstverl.	overige dienstver.
2006	1,58	1,33	1,00	1,68	2,46	2,02	2,19
2007	3,00	1,41	1,25	2,39	3,21	2,04	2,38
2008	2,00	4,25	5,88	3,86	1,72	3,46	3,90
2009	2,00	3,15	3,00	2,93	3,09	2,91	2,61
2010	0,75	0,17	-1,38	1,01	0,61	0,60	1,40
2011	2,25	2,21	2,50	1,68	2,69	1,79	0,93
2012	1,50	2,15	2,30	2,10	1,15	2,20	1,77
2013	1,75	2,16	1,15	0,67	2,67	1,81	0,86
2014	0,00	1,55	1,65	1,20	0,03	1,44	0,87
2014	2,36	1,18	1,75	1,35	1,96	2,05	1,27
cum	18,5	21,3	20,7	20,5	21,3	22,3	19,7

BIJLAGE II BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOONMUTATIE

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

Ter toelichting twee voorbeelden:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Prijscompensatie-effect

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

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

Initiële verhoging

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

Mutatie vakantiebijslag

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

Mutatie toeslagen

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

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

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

Mutatie eenmalige uitkeringen

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

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

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

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar $t+1$ wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar $t+1$ wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar $t+1$ 1% bedraagt: $(101 - 100)/100$. In jaar $t+2$ vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar $t+2$ bedraagt dan -1%: $(100 - 101)/101^{58}$. 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 $t+2$ = $0 - 1\% = -1\%$

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

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

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

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

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

Een totaalbeeld

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

	voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)					
	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
Eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1		1,0	- 1,0		1,0	-1,0
Eenmalige uitkering ad 1% jaar t						
totaal		1,5			1,75	

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

¹ 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 vakvolwassen⁵⁹ werknemer ultimo 2015 en is aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt. Gerapporteerd is over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (WML) voor een 23-jarige werknemer⁶⁰.

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

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

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

59 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.

60 In 33 van de 99 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 2015 op €1507,80 bruto per maand.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2015 zijn de loongegevens van 72 cao's beschikbaar⁶¹. Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,5 miljoen werknemers. Dit is 70% 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 72 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. In een aantal sectoren (landbouw en visserij, handel en horeca en zakelijke dienstverlening) is, gezien het percentage werknemers, de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

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

economische sector	steekproef-cao's	cao's in rapportage	werknemers-percentage
landbouw en visserij	3	1	23%
industrie	15	12	70%
bouwnijverheid	4	3	95%
handel en horeca	20	13	53%
vervoer en communicatie	13	11	98%
zakelijke dienstverlening	18	13	47%
overige dienstverlening	26	19	82%
totaal	99	72	70%

61 Van 5 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 22 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2015. In totaal ontbreken van 27 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

BIJLAGE IIIb ONTWIKKELING LAAGSTE LOON IN JEUGDSCHALEN

Tabel IIIb.1 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector¹

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20	lalo21	lalo22
landbouw en visserij	117,3 (1)	134,1 (1)	145,1 (1)	150,3 (1)	153,2 (1)	147,2 (1)	138,7 (1)	118,3 (1)
industrie	100,0 (2)	107,3 (8)	107,2 (8)	107,1 (8)	106,9 (8)	106,6 (8)	105,4 (8)	104,2 (8)
bouwnijverheid	-	105,1 (2)	105,0 (2)	109,5 (2)	114,3 (2)	115,8 (2)	115,2 (2)	107,7 (2)
handel en horeca	115,7 (7)	114,8 (10)	114,7 (10)	112,3 (11)	113,0 (12)	112,6 (12)	111,8 (12)	111,5 (12)
vervoer en communicatie	150,9 (7)	148,2 (8)	147,5 (9)	145,4 (9)	143,4 (9)	140,2 (9)	135,3 (9)	120,3 (9)
zakelijke dienstverlening	199,3 (1)	165,7 (2)	129,5 (4)	135,2 (4)	136,8 (4)	134,0 (4)	128,2 (4)	125,2 (4)
overige dienstverlening	175,0 (2)	154,6 (2)	137,1 (2)	139,3 (2)	138,7 (2)	133,7 (2)	126,3 (2)	118,9 (2)
totaal	127,7(20)	119,7(33)	119,6(36)	119,9(37)	120,6(38)	119,6(38)	117,2(38)	112,5(38)

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

BIJLAGE IVa KENMERKEN LOONGEBOUW PER CAO

sbi	naam	aantal functie- groepen	aantal periodieken laag	aantal periodieken hoog
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	6	6	7
107	Bakkersbedrijf	9	3	5
110	Heineken Nederlands Beheer	7	.	.
131	Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie	11	1	11
162	Timmerindustrie	9	3	12
181	Grafimedia	11	5	14
201	DSM Limburg	10	.	.
241	Tata Steel	17	7	13
250	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	10	3	10
260	Philips	15	8	8
292	M&T Carrosseriebedrijf	10	3	10
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	5	.	1
329	Sociale Werkvoorziening	12	2	11
410	Bouwnijverheid	6	.	.
421	Prorail	11	.	.
432	M&T Technisch installatiebedrijf	10	3	10
462	Bloemen en planten (groothandel)	6	.	.
463	Albert Heijn logistics	11	4	10
463	Vleessector	5	7	12
464	Technische Groothandel	6	1	7
471	V en D	15	3	.
472	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijf	9	.	1
472	Levensmiddelenbedrijf	9	.	1
472	Slagersbedrijf	12	.	5
475	IKEA Nederland	14	.	.
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	9	.	12
477	Fashion en Sport Inretail	9	2	7
552	Recreatie	8	7	11
562	Contractcateringbranche	8	12	16
491	Nederlandse Spoorwegen	16	6	.
493	GVB	18	8	11
493	Openbaar vervoer	18	7	10
493	Taxivervoer	4	5	12
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	8	5	9
494	DHL Logistics Nederland	11	.	.
494	Goederenvervoer Nederland	8	5	9
531	PostNL voor postbezorgers	1	2	-
531	PostNL voor Postnl	13	10	.
532	Postverspreiders	1	-	-
611	Koninklijke KPN/ITS	11	.	.
641	ABNAMRO	15	.	.
641	ING	12	.	.
641	Rabobank	11	.	.
641	SNS Reaal	13	5	14
643	ACHMEA	11	.	.
641	AEGON Nederland	12	.	.

sbi	naam	aantal functie- groepen	aantal periodieken laag	aantal periodieken hoog
651	Delta Lloyd groep	11	.	.
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	4	5	13
682	Woondiensten	15	.	.
711	Architectenbureaus	12	6	9
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	3	1	1
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	6	7	9
829	FLORA Holland	10	.	.
841	Gemeentebtenaren	20	11	11
841	Provincies	18	.	.
841	Rijkspersoneel	18	10	10
842	Defensiepersoneel	20	11	6
842	Politiepersoneel	18	10	15
843	Sociale Verzekeringsbank	14	10	13
843	UWV	17	10	5
854	Hoger Beroepsonderwijs	18	.	.
854	Nederlandse universiteiten	18	6	9
861	Universitair medische centra	18	6	9
861	Ziekenhuizen	16	9	17
862	GGZ	15	8	14
862	Huisartsenzorg	12	5	10
871	VVT	15	4	18
872	Gehandicaptenzorg	16	9	16
879	Jeugdzorg	15	9	13
889	Kinderopvang	14	7	13
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	15	10	14
910	Bibliotheken, Openbare	14	7	8

BIJLAGE IVb KENMERKEN LAAGSTE LOONSCHAAL PER CAO

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1516,20	1829,80	20,68	3,45
107	Bakkersbedrijf	1547,24	1799,08	16,28	5,43
110	Heineken Nederlands Beheer	2141,11	2519,00	17,65	.
131	Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie	1852,23	1872,06	1,07	1,07
162	Timmerindustrie	1519,19	1610,36	6,00	2,00
181	Grafimedia	1581,84	1798,68	13,71	2,74
201	DSM Limburg	1665,05	2378,63	42,86	.
241	Tata Steel	1935,67	2093,20	8,14	1,16
250	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	1507,80	1805,00	19,71	6,57
260	Philips	1169,00	1948,00	66,64	8,33
292	M&T Carrosseriebedrijf	1507,80	1805,00	19,71	6,57
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1768,85	.	.	.
329	Sociale Werkvoorziening	1507,80	1507,80	.	.
410	Bouwnijverheid	1825,27	2401,71	31,58	.
421	Prorail	1750,33	2217,09	26,67	.
432	M&T Technisch installatiebedrijf	1507,80	1805,00	19,71	6,57
462	Bloemen en planten (groothandel)	1518,97	1567,22	3,18	.
463	Albert Heijn logistics	1912,30	2078,37	8,68	2,17
463	Vleessector	1507,80	1897,24	25,83	3,69
464	Technische Groothandel	1638,54	1771,38	8,11	8,11
471	V en D	1617,24	1689,96	4,50	1,50
472	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijf	1821,87	.	.	.
472	Levensmiddelenbedrijf	1821,87	.	.	.
472	Slagersbedrijf	1824,51	.	.	.
475	IKEA Nederland	1533,48	1737,84	13,33	.
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	1507,80	.	.	.
477	Fashion en Sport Inretail	1507,80	1638,33	8,66	4,33
552	Recreatie	1642,15	1940,31	18,16	2,59
562	Contractcateringbranche	1587,00	1979,11	24,71	2,06
491	Nederlandse Spoorwegen	1750,45	1777,42	1,54	0,26
493	GVB	1836,00	2378,00	29,52	3,69
493	Openbaar vervoer	1093,15	1862,39	70,37	10,05
493	Taxivervoer	1776,48	1965,62	10,65	2,13
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	1686,26	2014,21	19,45	3,89
494	DHL Logistics Nederland	1536,00	2012,00	30,99	.
494	Goederenvervoer Nederland	1645,67	1964,60	19,38	3,88
531	PostNL voor postbezorgers	1507,80	1599,14	6,06	3,03
531	POSTNL voor Postnl	1579,93	1922,83	21,70	2,17
532	Postverspreiders	1507,80	-	-	-
611	Koninklijke KPN/ITS	1514,00	2043,00	34,94	.
641	ABNAMRO	1195,33	1707,58	42,85	.
641	ING	1507,80	.	.	.
641	Rabobank	1146,55	1636,95	42,77	.
641	SNS Reaal	1507,80	1734,13	15,01	3,00
643	ACHMEA	1712,77	1827,03	6,67	.
641	AEGON Nederland	1557,20	2224,58	42,86	.

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
651	Delta Lloyd groep	1324,45	2016,66	52,26	.
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	1807,58	1930,92	6,82	1,36
682	Woondiensten	1864,00	2118,00	13,63	.
711	Architectenbureaus	1589,00	1908,00	20,08	3,35
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1832,74	1887,08	2,96	2,96
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	2374,66	2805,55	18,15	2,59
829	FLORA Holland	1952,00	2222,00	13,83	.
841	Gemeentebtenaren	1448,00	1844,00	27,35	2,49
841	Provincies	1386,81	1755,47	26,58	.
841	Rijkspersoneel	1497,39	1856,16	23,96	2,40
842	Defensiepersoneel	922,23	1733,90	88,01	8,00
842	Politiepersoneel	1339,00	2078,00	55,19	5,52
843	Sociale Verzekeringsbank	1595,00	1958,00	22,76	2,28
843	UWV	833,93	1984,07	137,92	13,79
854	Hoger Beroepsonderwijs	1554,80	1987,49	27,83	.
854	Nederlandse universiteiten	1537,00	1822,00	18,54	3,09
861	Universitair medische centra	1596,00	1898,00	18,92	3,15
861	Ziekenhuizen	1418,00	1794,00	26,52	2,95
862	GGZ	1507,00	1635,00	8,49	1,06
862	Huisartsenzorg	1518,00	1837,00	21,01	4,20
871	VVT	1446,76	1617,02	11,77	2,94
872	Gehandicaptenzorg	1424,00	1801,00	26,47	2,94
879	Jeugdzorg	1540,78	2010,61	30,49	3,39
889	Kinderopvang	1561,00	1882,00	20,56	2,94
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1599,00	2026,00	26,70	2,67
910	Bibliotheken, Openbare	1530,62	1901,10	24,20	3,46

BIJLAGE IVc KENMERKEN HOOGSTE LOONSCHAAL PER CAO

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	2666,60	3032,00	13,70	1,96
107	Bakkersbedrijf	2227,04	3249,21	45,90	9,18
110	Heineken Nederlands Beheer	5207,83	8012,00	53,85	.
131	Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie	2911,36	4405,04	51,31	4,66
162	Timmerindustrie	3458,12	4223,73	22,14	1,84
181	Grafimedia	3166,80	4731,48	49,41	3,53
201	DSM Limburg	4509,80	6442,59	42,86	.
241	Tata Steel	6397,82	8625,33	34,82	2,68
250	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	2981,00	3613,00	21,20	2,12
260	Philips	5351,00	8918,00	66,66	8,33
292	M&T Carrosseriebedrijf	2981,00	3613,00	21,20	2,12
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	2244,46	2314,00	3,10	3,10
329	Sociale Werkvoorziening	2683,00	4337,00	61,65	5,60
410	Bouwnijverheid	3449,26	4848,36	40,56	.
421	Prorail	4770,95	7921,21	66,03	.
432	M&T Technisch installatiebedrijf	2981,00	3613,00	21,20	2,12
462	Bloemen en planten (groothandel)	1902,46	2488,68	30,81	.
463	Albert Heijn logistics	2864,00	4324,80	51,01	5,10
463	Vleessector	1795,39	2523,74	40,57	3,38
464	Technische Groothandel	1954,78	2411,89	23,38	3,34
471	V en D	6000,44	7500,55	25,00	.
472	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijf	3781,18	4195,61	10,96	10,96
472	Levensmiddelenbedrijf	3781,18	4195,61	10,96	10,96
472	Slagersbedrijf	2929,16	3225,43	10,11	2,02
475	IKEA Nederland	3534,96	5520,84	56,18	.
476	Boekhandel en kantoorvakhandel	2074,79	2801,13	35,01	2,92
477	Fashion en Sport Inretail	2246,77	2941,23	30,91	4,42
552	Recreatie	2986,06	3608,70	20,85	1,90
562	Contractcateringbranche	2656,84	3670,71	38,16	2,39
491	Nederlandse Spoorwegen	4849,88	8165,40	68,36	.
493	GVB	6838,00	9698,00	41,83	3,80
493	Openbaar vervoer	7386,01	9986,01	35,20	3,52
493	Taxivervoer	1882,23	2550,97	35,53	2,96
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg	2306,18	3361,96	45,78	5,09
494	DHL Logistics Nederland	2909,00	4773,00	64,08	.
494	Goederenvervoer Nederland	2249,39	3279,35	45,79	5,09
531	POSTNL voor Postnl	4534,85	6751,42	48,88	.
611	Koninklijke KPN/ITS	4335,00	6462,00	49,07	.
641	ABNAMRO	6647,50	9495,83	42,85	.
641	ING	5212,87	7446,94	42,86	.
641	Rabobank	5220,96	7458,51	42,86	.
641	SNS Reaal	5167,28	7949,67	53,85	3,85
643	ACHMEA	4628,60	6446,56	39,28	.
641	AEGON Nederland	5615,57	9359,28	66,67	.
651	Delta Lloyd groep	4172,80	6343,19	52,01	.
651	Verzekeringsbedrijf binnendienst	1929,83	3164,75	63,99	4,92

sbi	naam	laagste schaalbedrag	hoogste schaalbedrag	% verschil	% periodiek grootte
682	Woondiensten	5867,00	8148,00	38,88	.
711	Architectenbureaus	4184,00	5438,00	29,97	3,33
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	2316,86	2376,14	2,56	2,56
813	Hoveniersbedrijf in Nederland	2351,09	2777,70	18,15	2,02
829	FLORA Holland	3344,00	4776,00	42,82	.
841	Gemeenteambtenaren	6355,00	9011,00	41,79	3,80
841	Provincies	6390,39	9129,13	42,86	.
841	Rijkspersoneel	6864,06	9159,50	33,44	3,34
842	Defensiepersoneel	7136,78	8800,97	23,32	3,89
842	Politiepersoneel	5617,00	8700,00	54,89	3,66
843	Sociale Verzekeringsbank	6292,00	8426,00	33,92	2,61
843	UWV	9369,79	10313,42	10,07	2,01
854	Hoger Beroepsonderwijs	6696,19	8886,39	32,71	.
854	Nederlandse universiteiten	6766,00	8971,00	32,59	3,62
861	Universitair medische centra	7139,00	9761,00	36,73	4,08
861	Ziekenhuizen	5553,00	8513,00	53,30	3,14
862	GGZ	5935,00	8388,00	41,33	2,95
862	Huisartsenzorg	4443,00	5687,00	28,00	2,80
871	VVT	5821,80	8679,25	49,08	2,73
872	Gehandicaptenzorg	5593,00	8575,00	53,32	3,33
879	Jeugdzorg	5394,49	8650,99	60,37	4,64
889	Kinderopvang	5321,00	7135,00	34,09	2,62
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	4158,00	7145,00	71,84	5,13
910	Bibliotheken, Openbare	5288,12	6640,13	25,57	3,20

BIJLAGE V AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Twee gewijzigde afspraken
 Vier voortzetting bestaande afspraken
 Zes nieuwe afspraken

Wijziging bestaande afspraken

<p>Achmea 2015-2016</p>	<p>F Werkgelegenheid Participatiewet Achmea maakt werk van de afspraak uit het Sociaal Akkoord om haar bijdrage te leveren aan de realisatie van 100.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij gaan wij uit van 10 extra gerealiseerde banen in 2016. Deze aantallen zijn additioneel en cumulatief op de in 2015 door Achmea gerealiseerde garantiebanen. Eind 2016 zijn er daardoor 25 banen bezet door mensen met een arbeidsbeperking aanvullend op al in dienst zijnde mensen met een arbeidsbeperking.</p>
<p>Nederlandse Spoorwegen NS 2015-2017</p>	<p>De huidige maatschappij vraagt van bedrijven om meer verantwoordelijkheid te nemen op de thema's participatie en diversiteit. Partijen herkennen deze ontwikkeling en willen dat NS als een aantrekkelijke werkgever in de markt staat. Een werkgever die een afspiegeling van zijn klantenpopulatie vormt. Zo'n afspiegeling ontstaat niet vanzelf. Samen met haar sociale partners wil NS een beweging op gang brengen. Dit betekent dat NS in blijft zetten op het bieden van kansen aan mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Bij NS kijken we naar wat je wél kunt, niet naar wat je niet kunt! Inmiddels heeft NS al ruim 40 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt mogelijkheden voor verbreding van de werkervaring geboden. Voor de periode van 2015-2017 spreken partijen af om 200 duurzame arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit kunnen zowel huidige medewerkers met arbeidsbeperkingen zijn als medewerkers die nu nog niet bij NS in dienst zijn. Waar mogelijk maakt NS hierbij gebruik van het instrument 'job carving'. Verder stelt NS vijf werkervaringsplekken beschikbaar voor vluchtelingen met een HBO+ opleiding. Om het aantal niet-westerse migranten en vrouwen in dienst toe te laten nemen, worden deze in het selectieproces bij externe vervulling actief gestimuleerd. Tenslotte spreken partijen af dat NS waar mogelijk met leveranciers en partners afspraken maakt die het belang van diversiteit en participatie ondersteunen.</p>

Voortzetting bestaande afspraken

<p>ABN AMRO 2016-2018</p>	<p>De volgende onderwerpen worden periodiek besproken in het reguliere vakbondsoverleg: CTO-voortgang en -ontwikkelingen, resultaten van het diversiteitsbeleid, instroom van medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt en Wajongers. Bovendien zal er in het reguliere vakbondsoverleg inzicht worden gegeven in outsourcing en de binnen de bank werkzame venders, uitzendkrachten en andere externen.</p> <p>Het beleid met betrekking tot groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt voortgezet. Aan medewerkers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt worden passende faciliteiten ter beschikking gesteld.</p>
<p>Flora Holland 2015-2017</p>	<p>FloraHolland zal zich inzetten om 10 garantiebanen te realiseren in de looptijd van deze cao. In het Sociaal Akkoord zijn de afspraken</p>

	<p>opgenomen over het openen van de laagste loonschaal voor mensen die aangewezen zijn op loonkostensubsidie (die onderdeel zijn van de afspraken over 125.000 garantiebanen en 30.000 beschutwerkplekken). Deze loonschaal is direct gekoppeld aan de Wet Minimum Loon, en zal beginnen op 100% van het Minimum Loon en eindigen op 120% van het Minimum Loon.</p> <p>Hiervoor wordt een separate salarisschaal, schaal 1, opgenomen in de cao. Omdat invulling tot nu toe niet eenvoudig is gebleken, zullen partijen gezamenlijk verkennen op welke wijze het realiseren van garantiebanen het beste vorm gegeven kan worden.</p> <p>De wet definieert de doelgroep als mensen die duurzaam niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, Wsw-ers, Wajongers en mensen met een Wiw-of ID-baan.</p>
<p>Heineken 2015 -2017</p>	<p>Werkervaringsplaatsen HNL</p> <p>HNL blijft haar maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen om mensen met een beperking werkervaring en kennis te laten opdoen, teneinde hun perspectief op een baan c.q. hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.</p> <p>Gedurende de looptijd van de CAO worden de bestaande initiatieven gericht op het bieden van werkervaringsplaatsen aan Wajongers/WSW-ers, gecontinueerd. HNL blijft zich inspannen om in 2016 en 2017 extra werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen voor Wajongers/WSW-ers. Doelstelling is om dat – op een veilige, verantwoorde en realistische manier - zo breed mogelijk binnen de organisatie te realiseren. Concrete stappen daartoe (in het Distributiecentrum in Amsterdam) zijn al gezet. HNL zal daar in 2016 mee doorgaan. HNL zal daarnaast doorgaan met het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor jeugdigen in Den Bosch.</p>
<p>Prorail 2015-2017</p>	<p>Participatiewet</p> <p>De participatiewet is onderdeel van het Sociaal Akkoord. ProRail voelt zich verantwoordelijk om dit in 2015 in gang te zetten. ProRail heeft de ambitie om in 2015 tot een plan (van aanpak) te komen. Het werven van arbeidsbeperkte medewerkers op bestaande functies middels aanpassing van het wervingsbeleid, het maken van inkoopafspraken met leveranciers en eventueel functiecreatie op individueel en groepsniveau zijn voorbeelden van initiatieven die ProRail kan nemen.</p>

Nieuwe Afspraken

<p>DHL Logistics 2015-2017</p>	<p>4.5 Participatiewet</p> <p>DHL Logistics is voornemens zich uiterst in te spannen om zorg te dragen dat aspirant werknemers zoals bedoeld in de participatiewet kunnen participeren binnen het bedrijf.</p> <p>Mochten deze werknemers geen reguliere functie kunnen uitvoeren dan zal DHL voor deze doelgroep specifieke functieomschrijvingen vaststellen en laten wegen opdat deze in het salarisgebouw kunnen worden ingedeeld.</p>
<p>Grafimedia 2015 - 2018</p>	<p>PARTICIPATIEWET</p> <p>Cao-partijen spreken af door het Mobiliteitscentrum C3 te laten onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om mensen die vallen onder de Participatiewet ingezet kunnen worden bij de bedrijven en op welke wijze dit het beste kan gebeuren. Er wordt geen quotum afgesproken.</p>
<p>IKEA 2014-2016</p>	<p>Ikea en vakorganisaties vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Ikea is sinds 2010 in samenwerking met Locus met het thema aan de slag gegaan. Eind 2015 zullen in iedere store medewerkers uit de doelgroep geplaatst zijn.</p>
<p>ING</p>	<p>Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking</p>

<p>PostNL Postbezorgers 2015-2017</p>	<p>CAO partijen willen dat ING een toegankelijk bedrijf is voor medewerkers met een arbeidsbeperking, het programma Onbekend Talent dat tot doel heeft bestaande functies binnen ING toegankelijk te maken voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking wordt voortgezet. Vanaf 2016 gaan elk jaar tenminste 20 nieuwe collega's aan de slag. Ook versterken we de positie van collega's die een arbeidsbeperking hebben of krijgen terwijl ze in dienst was.</p> <p>Participatiewet Werkgever spant zich in om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt zoals bedoeld in de Participatiewet in te zetten voor werkzaamheden binnen PostNL en waar mogelijk binnen het werkpakket van de postbezorger. PostNL zal met de vakorganisaties in het regulier overleg de stand van zaken in relatie tot de Participatiewet delen.</p>
<p>Sociale werkvoorziening 2015-2018</p>	<p>Uitstroom bevorderen Terugkeergarantie na begeleid werken Doelstelling van de Participatiewet is dat mensen met een arbeidsbeperking zo veel mogelijk naar zo regulier mogelijk werk worden begeleid. Voor de medewerkers in de WSW is begeleid werken bij een regulier werkgever de mogelijkheid om te integreren in het reguliere arbeidsproces. Voor de medewerkers zijn er risico's verbonden aan deze stap. Men stapt immers over van de cao SW naar de cao van de werkgever. Doelstelling van de WSW is om zo veel mogelijk medewerkers te laten uitstromen naar regulier werk. Partijen spreken daarom af om een extra zekerheid voor medewerkers in te bouwen die de stap naar begeleid werken maken. Als een werknemer vanuit zijn arbeidsovereenkomst is uitgestroomd naar een regulier werkgever onder begeleid werken en de werknemer is, buiten zijn schuld, niet meer in staat het werk te continueren is, verplicht de werkgever (gemeenten) zich tot het vinden en bieden van ander passend werk onder condities van de WSW, rekening houdend met de inschaling van de werknemer voordat hij begeleid ging werken</p>

BIJLAGE VI NORMALE ARBEIDSDUUR

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Landbouw en visserij				
Glastuinbouw	7,6		1983,6	38,0
Open Teelten	7,6		1983,6	38,0
Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	7,6		1983,6	38,0
Industrie				
Bakkersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Heineken Nederland Beheer	8,0	26,0	1880,0	36,0
Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	7,6		1983,6	38,0
Timmerindustrie	7,5	7,0	1905,0	36,5
Grafimedia	7,2		1879,2	36,0
DSM Limburg	8,0		2088,0	40,0
Metalektro	8,0	13,0	1984,0	38,0
Metalektro HP	8,0	13,0	1984,0	38,0
Tata Steel	8,0	26,0	1880,0	36,0
Metaalbewerking (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Philips	8,0		2088,0	40,0
Carrosseriebedrijf (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,5		1957,5	37,5
Sociale werkvoorziening	7,2		1879,2	36,0
Netwerkbedrijven	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bouwnijverheid				
Bouwnijverheid	8,0		2088,0	40,0
Prorail	8,0	26,0	1880,0	36,0
Technische installatiebedrijven (metaal)	8,0	13,0	1984,0	38,0
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	7,5		1957,5	37,5
Handel en horeca				
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	8,0	13,0	1984,0	38,0
Bloemen en planten (groothandel)	8,0		2088,0	40,0
Albert Heijn Logistics	8,0	23,0	1904,0	36,5
Vleessector	7,2		1879,2	36,0
Technische groothandel	7,6		1983,6	38,0
Informatie-; comm.- en kantoortech.n.branche	8,0	12,0	1992,0	38,2
La Place	7,6		1983,6	38,0
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
Doe-het-zelfbranche	7,6		1983,6	38,0
IKEA Nederland	7,2		1879,2	36,0
Boekhandel en Kantoorvakhandel	7,6		1983,6	38,0
Apotheken	7,2		1879,2	36,0
Fashion en Sport Inretail	7,6		1983,6	38,0
Horeca- en aanverwant bedrijf	7,6		1983,6	38,0

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Recreatie	7,6		1983,6	38,0
Contractcateringbedrijf	8,0		2088,0	40,0
Vervoer en communicatie				
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		2088,0	40,0
DHL Express Nederland	8,0		2088,0	40,0
DHL Logistics Nederland	8,0		2088,0	40,0
Goederenvervoer Nederland (KNV)	8,0		2088,0	40,0
Selectvracht	8,0	12,5	1988,0	38,1
PostNL (voor postbezorgers)	8,0		2088,0	---
PostNL (voor PostNL)	7,4		1931,4	37,0
Postverspreiders	8,0		2088,0	---
KPN	7,4		1931,4	37,0
Zakelijke dienstverlening				
ABNAMRO	7,2		1879,2	36,0
ING	7,2		1879,2	36,0
Rabobank	7,2		1879,2	36,0
SNS Reaal	7,2		1879,2	36,0
Achmea	7,2		1879,2	36,0
AEGON Nederland	8,0	13,0	1984,0	38,0
Delta Lloyd	7,6		1983,6	38,0
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	7,6		1983,6	38,0
Woondiensten	7,2		1879,2	36,0
Architectenbureaus	8,0		2088,0	40,0
Uitzendkrachten (ABU)	8,0		2088,0	---
Uitzendkrachten (NBBU)	8,0		2088,0	---
Reisbranche	7,8		2035,8	39,0
ANWB	8,0	13,0	1984,0	38,0
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	7,6		1983,6	38,0
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,6		1983,6	38,0
Hoveniersbedrijf	7,4		1931,4	37,0
Flora Holland	7,6		1983,6	38,0
Overige dienstverlening				
Gemeentambtenaren	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
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	8,0	20,0	1928,0	36,9
Ons Middelbaar Onderwijs	7,4		1923,6	36,9
Voortgezet Onderwijs	7,4		1923,6	36,9

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	7,2		1659,0	36,0
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
Sanquin Bloedvoorziening	7,2		1879,2	36,0
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
Bibliotheken, Openbare	7,2		1879,2	36,0
Textielverzorging	7,2		1879,2	36,0

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

klassen normale arbeidsduur	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
36,0 t/m 36,9	48	36,1
37,0 t/m 37,9	10	37,0
38,0 t/m 38,9	35	38,0
39,0 t/m 39,9	-	39,0
40,0	8	40,0
	100	37,2

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 (2015)

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	1	0	3	0
industrie	2	2	4	2	0	2	0	1	1	1	1	1	5	4	11	4
bouwnijverheid	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	3	1
handel en horeca	1	0	4	0	1	1	0	1	2	0	2	2	9	3	16	4
vervoer en comm.	1	1	2	2	0	1	0	1	0	2	0	3	3	7	5	8
zakelijke dienstverl.	1	4	3	7	0	7	1	1	0	0	0	6	4	9	9	9
overige dienstverl.	11	1	16	3	11	2	0	0	0	0	0	0	22	4	22	4
totaal	17	8	31	15	12	13	1	4	3	3	5	12	46	28	69	30

Tabel VII.2 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in procenten⁶² (2015)

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	33	0
Industrie	18	50	36	50	0	50	0	25	9	25	9	25	46	100
Bouwnijverheid	0	0	67	100	0	0	0	0	0	0	33	0	67	100
handel en horeca	6	0	25	0	6	25	0	25	13	0	13	50	56	75
vervoer en comm.	20	13	40	25	0	13	0	13	0	25	0	38	60	88
zakelijke dienstverl.	11	44	33	78	0	78	11	11	0	0	0	67	44	100
overige dienstverl.	50	25	73	75	50	50	0	0	0	0	0	0	100	100
totaal	25	27	45	50	17	43	2	13	4	10	7	40	67	93

62 Leesvoorbeeld: in 2 van de in totaal 11 bedrijfstak-cao's in de sector industrie (=18%) is een afspraak 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 (2015)

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	winstdeling	resultaat uitkering	prestatiebeloning	totaal-aantal cao's in steekproef
landbouw en visserij	1	0	0	0	0	1 (33)	3
industrie	4 (27)	6 (40)	2 (13)	1 (7)	2 (13)	2 (13)	15
Bouwnijverheid	0	3 (75)	0	0	0	1 (25)	4
handel en horeca	1 (5)	4 (20)	2 (10)	1 (5)	2 (10)	4 (20)	20
vervoer en comm.	2 (15)	4 (31)	1 (8)	1 (8)	2 (15)	3 (23)	13
zakelijke dienstverl.	5(28)	10 (56)	7 (39)	2 (11)	0	6 (33)	18
overige dienstverl.	12 (46)	19 (73)	13 (50)	0	0	0	26
totaal	25	46	25	5	6	17	99

Tabel VII.4 Aantal cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2015, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	eenm. en struct. uitkeringen ¹	result. afhank. uitkeringen ¹	totaal ²
landbouw en visserij	1	1	1 (33%)
industrie	9	5	9 (60%)
bouwnijverheid	3	1	3 (75%)
handel en horeca	7	6	12 (60%)
vervoer en communicatie	6	6	10 (77%)
zakelijke dienstverlening	12	7	13 (72%)
overige dienstverlening	26	0	26 (100%)
totaal	64	26	74 (%)

¹ 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.

² De laatste totaalkolom is als gevolg hiervan dan ook geen optelling van de eerste twee kolommen.

BIJLAGE VIII DUURZAME INZETBAARHEID

In het onderzoek is ervoor gekozen om uit te gaan van de rechten van oudere werknemers op 60-jarige leeftijd voor wat betreft het extra aantal verlofdagen evenals het extra aantal uren arbeidsduurverkorting waarvan zij gebruik kunnen maken.

Extra verlof en extra adv voor oudere werknemers

In 64 cao's zijn in het kader van ontzietmaatregelen afspraken gemaakt over extra verlofdagen voor oudere werknemers.

In 39 cao's wordt het maximum aantal extra verlofdagen bereikt op 60-jarige leeftijd.

Het aantal extra verlof varieert van 1 tot 15 dagen. Gemiddeld kunnen werknemers aanspraak maken op iets meer dan 5 extra dagen verlof. In onderstaande tabel is aangegeven hoeveel extra verlofdagen in de cao's zijn afgesproken.

Tabel XI.1 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra verlofdagen voor oudere werknemers

aantal dagen extra verlof (60 jaar)	aantal cao's
1	2
2	4
3	7
4	16
5	11
6	12
7	1
8	2
9	1
10	2
11	1
13	2
15	1
totaal	62

Naast extra verlof kunnen oudere werknemers ook gebruik maken van extra arbeidsduurverkorting (adv). In 43 cao's zijn hierover afspraken gemaakt.

In 7 van deze cao's wordt het maximum aantal uren arbeidsduurverkorting bereikt op de 60-jarige leeftijd van werknemers.

Het aantal uren extra arbeidsduurverkortung varieert van 1 tot 13 uur. Gemiddeld krijgen werknemers 6 uur extra adv. De tabel is gebaseerd op 37 cao's. In zes cao's ontbreken gegevens over het aantal adv-uren dat een 60-jarige werknemer kan opnemen.

Tabel XI.2 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra uren arbeidsduurverkortung voor oudere werknemers

aantal uren extra adv (60 jaar)	aantal cao's
1	1
2	6
3	2
4	7
5	1
6	3
7	5
8	9
9	1
10	1
13	1
totaal	37

Bedragen persoonlijk ontwikkelingsbudget

In 32 cao's zijn afspraken gemaakt over een persoonlijk opleidingsbudget voor werknemers. Deze afspraken gelden voor alle werknemers en niet voor specifiek oudere werknemers. In 15 cao's is ook de hoogte van het budget vastgelegd.

Het persoonlijk opleidingsbudget varieert van 200 tot 4500 euro per jaar. Gemiddeld bedraagt het budget € 784. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde.

Tabel XI.3 Het aantal cao's uitgesplitst naar de hoogte van het in de cao vastgelegde persoonlijke opleidingsbudget.

persoonlijk ontwikkelingsbudget	aantal cao's
200	1
300	3
500	3
720	1
750	2
1000	1
1200	2
1500	1
4500	1
totaal	15

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's⁶³. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

IX.1 Indelingscriteria

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

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

IX.2 Analyse januari 2016

In deze paragraaf wordt de analyse voor begin 2016 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratiedatum op of ná 31 december 2014.

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

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

type	soort		totaal
	bedrijfstak-cao's	ondernemings-cao's	
REG	176	496	672
VUT	28	-	28
O&O	15	-	15
SF	68	-	68
OVE	4	258	262
totaal	291	754	1045

Het bestand omvat 1045 cao's: 176 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 115 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 496 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 258 overige regelingen.

⁶³ 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 496 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 258 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	496	521.700
VUT	-	-
O&O	-	-
SF	-	-
OVE	258	392.000
totaal¹	754	

¹ 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 291 bedrijfstak-cao's zijn 176 akkoorden reguliere cao's. Voor de verschillende soorten cao's is aangegeven op hoeveel werknemers deze van toepassing zijn.

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

Tabel IX.3 Totaal aantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar type

type	aantal cao's	werknemers		totaal ¹
		onder cao	onder avv	
REG	176	4.221.000	756.800	4.977.800
VUT	28	772.700	115.800	888.500
O&O	15	569.200	131.300	700.500
SF	68	2.710.300	287.900	2.998.200
OVE	4	2.200	0	2.200
totaal²	291			

1 Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

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

Naast de reguliere cao's zijn nog 115 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen.

IX.3.3 Overzicht van alleen de reguliere cao's

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

In totaal zijn er 672 reguliere cao's aangemeld waaronder bijna 5,5 miljoen werknemers vallen. Het betreft 176 bedrijfstak-cao's met bijna 5 mln. werknemers en 496 ondernemings-cao's met ruim 0,5 mln. werknemers.

Tabel IX.4 Overzicht van reguliere cao's, naar soort en economische sector¹

economische sector	bedrijfstak-cao's		ondernemings-cao's		totaal aantal	
	cao's	werknemers	cao's	werknemers	cao's	werknemers
landbouw en visserij	6	99.800	2	200	8	100.000
industrie	37	636.200	231	106.300	268	742.500
bouwnijverheid	10	272.900	6	4.900	16	277.700
handel en horeca	35	1.120.800	42	43.700	77	1.164.500
vervoer en communicatie	18	253.900	76	129.600	94	383.400
zakelijke dienstverlening	22	502.300	89	184.900	111	687.200
overige dienstverlening	48	2.092.000	50	52.200	98	2.144.100
totaal	176	4.977.800	496	521.700	672	5.499.500

¹ Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

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

Ruim 4,2 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en ruim 0,7 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

Tabel IX.5 Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar economische sector¹

economische sector	aantal		werknemers	
	cao's	cao	avv	totaal
landbouw en visserij	6	69.000	30.800	99.800
industrie	37	530.500	105.800	636.200
bouwnijverheid	10	205.100	67.700	272.900
handel en horeca	35	882.200	238.600	1.120.800
vervoer en communicatie	18	198.500	55.300	253.800
zakelijke dienstverlening	22	379.200	123.100	502.300
overige dienstverlening	48	1.956.500	135.500	2.092.000
totaal	176	4.221.000	756.800	4.977.800

¹ Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat gemiddeld 15% van de werknemers onder bedrijfstak-cao's werkzaam is in bedrijven die geen partij zijn in de cao-onderhandelingen. Deze werknemers vallen onder de cao als gevolg van het algemeen verbindend verklaren.

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

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

economische sector	aantal cao's		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	2	3	3
industrie	231	15	22
bouwnijverheid	6	3	7
handel en horeca	42	10	25
vervoer en communicatie	76	10	8
zakelijke dienstverlening	89	12	10
overige dienstverlening	50	32	16
totaal	496	85	91

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 sector¹

economische sector	aantal werknemers onder cao		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	200	7.100	92.700
industrie	106.300	146.300	489.900
bouwnijverheid	4.900	6.700	266.200
handel en horeca	43.700	220.600	900.200
vervoer en communicatie	129.600	61.300	192.500
zakelijke dienstverlening	184.900	141.700	360.700
overige dienstverlening	52.200	960.800	1.131.200
totaal	521.700	1.544.400	3.433.400

¹ Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

IX.4 Ontwikkelingen 2009-2016

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2009. In de tabel wordt naast het aantal cao's⁶⁴ ook het aantal werknemers weergegeven.

Tabel IX.7 Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers, 2009-2016

	cao's	werknemers
2009	748	6.149.500
2010	709	6.372.100
2011	688	6.128.500
2012	700	6.002.500
2013	674	5.953.000
2014	701	5.895.000
2015	680	5.486.400
2016	672	5.499.500

Het aantal cao's laat in de periode 2009-2016 een wisselend beeld zien. Soms stijgt het aantal cao's ten opzichte van het voorafgaande jaar (2012 en 2014), soms is het aantal cao's lager dan in het voorafgaande jaar (2010, 2011, 2013, 2015 en 2016). De daling van het aantal werknemers in de periode 2010 tot 2016 kan wellicht worden toegeschreven aan de economische omstandigheden en de daaruit volgende krimp op de arbeidsmarkt. In 2016 stijgt het aantal werknemers onder cao weer.

Ontwikkelingen in 2016

Het aantal cao's in Nederland is begin 2016 8 minder dan begin 2015. Dit is een netto-resultaat van 111 cao's waarvan de expiratiedatum van de laatst aangemelde cao vóór 1 januari 2015 ligt, en 103 cao's die in 2016 nieuw zijn ten opzichte van de rapportage *Cao-afspraken 2014*. Het gaat hier deels om cao's die voor het eerst zijn aangemeld, en deels om cao's die in het verleden wel eerder zijn aangemeld, maar met een zodanige expiratiedatum dat de cao's niet in de rapportage *Cao-afspraken 2014* voorkwamen. De vervallen cao's komen vooral voor in de industrie, vervoer en communicatie en overige dienstverlening. De nieuwe cao's komen vooral voor in de industrie, vervoer en communicatie en de zakelijke dienstverlening.

In tegenstelling tot het aantal cao's is het aantal werknemers onder een cao in 2016 hoger dan in 2015. Het verschil bedraagt 13.100 werknemers. Deze stijging wordt veroorzaakt door een positief saldo (28.100) van de 103 in 2016 nieuw opgenomen cao's en de 111 in 2016 niet meer in het bestand voorkomende cao's enerzijds en een kleiner negatieve saldo (15.000) als gevolg van veranderende werknemersaantallen in de cao's die in beide jaren in het bestand zijn opgenomen.

Onder de 111 cao's die in 2015 wel, en in 2016 niet meetellen, vallen ruim 142.500 werknemers. Onder de 103 cao's die in 2016 wel meetellen, maar in 2015 niet, vallen zo'n 170.600 werknemers. Dit levert voor 2016 een positief saldo van 28.100 werknemers op.

Verder zijn er cao's waarvoor het aantal werknemers in 2015 en 2016 ongelijk aan elkaar is. In 98 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2016 hoger dan in

64 Bij het bepalen van het aantal cao's zijn de cao's meegenomen waarvan de expiratiedatum maximaal een jaar voor de peildatum ligt.

2015. Onder deze groep cao's vallen in 2016 ruim 242.300 werknemers meer dan in 2015. Enkele voorbeelden van cao's die onder deze groep vallen zijn de cao's voor de horeca, primair onderwijs, fashion en sport lifestyle en ziekenhuizen (incl. umc's). Aan de andere kant zijn er 120 cao's waar in 2016 in totaal zo'n 257.400 werknemers minder onder vallen dan in 2015. Dit levert voor 2016 een negatief saldo van 15.000 werknemers op. Voorbeelden van cao's met minder werknemers dan in 2015 zijn de cao's voor de groothandel voor levensmiddelen, schoonmaakbedrijf en de uitzendkrachten (ABU en NBBU).