



**Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid**

CAO-AFSPRAKEN 2017

Mei 2018

SAMENVATTING	I
INLEIDING	1
1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2017 EN 2018	5
1.1 De stand van zaken in 2017	5
1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2017	6
1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	6
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2017	6
1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector	7
1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren	7
1.3 De stand van zaken in 2018	8
1.3.1 De spreiding van de contractloonmutatie in 2018	9
1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2008-2017	10
1.5 Relatie structurele – eenmalige component 2008-2017	11
2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW	15
2.1 Methodische toelichting	15
2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2017	16
2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	16
2.2.2 De ontwikkeling sinds 2013	17
2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	18
2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	19
2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	20
2.4 Jeugdlonen	20
2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2013	21
2.4.2 Niveaucijfers op basis van vakvolwassen leeftijd	23
3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN	25
3.1 Karakteristieken van de loonparagraaf	25
3.1.1 Reguliere loonschalen als uitgangspunt	25
3.2 Resultaten	26
3.2.1 De laagste loonschaal in cao's	26
3.2.2 De hoogste loonschaal in cao's	28
4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT	31
4.1 Algemene afspraken	32
4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	33
4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	36
4.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en evaluatie van afspraken over doelgroepen	37
4.5 De ontwikkeling sinds 2013	39
5 NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S	41
5.1 Het begrip normale arbeidsduur	41
5.1.1 Arbeidsduur in cao's	41
5.1.2 Onderzoek naar arbeidsduur	42
5.2 Resultaten	42
5.2.1 Normale arbeidsduur in cao's	42
5.2.2 Normale arbeidsduur en Wml	43
5.2.3 Normale arbeidsduur per economische sector	43

5.3	De ontwikkeling sinds 2013	44
5.3.1	Gevolgen van aanpassingen in 2017	45
6	BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID	47
6.1	Loondoorbetaling gedurende het 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	47
6.2	Bovenwettelijke aanvullingen na het 2 ^e ziektejaar	50
6.2.1	Afspraken in cao's	51
6.2.2	Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector	52
6.2.3	WGA premieverdeling	53
6.3	Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen	53
6.4	De ontwikkeling sinds 2013	55
6.4.1	Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren	55
6.4.2	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren	56
6.4.3	WGA premieverdeling	56
6.5	Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkeringen	57
6.6	Reparatie 3 ^e WW-jaar	59
6.7	De ontwikkeling sinds 2013	60
6.7.1	Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering	60
6.8	Ontwikkelingen in 2017	61
7	FLEXIBELE BELONINGSVORMEN	63
7.1	Algemene onderzoeksresultaten	63
7.2	Flexibele beloningsvormen	64
7.2.1	Eenmalige en structurele uitkeringen	65
7.2.2	Resultaatafhankelijke uitkeringen	66
7.3	Systematiek van salarisaanpassing	68
7.3.1	Systematiek van automatische periodieken	68
7.3.2	Systematiek van beoordeling van individuele werknemers	68
7.3.3	Resultaten	69
7.4	Ontwikkelingen 2013-2017	75
8	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD	77
8.1	De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld	78
8.2	Aanpassingen voor groepen werknemers en/of functies	78
8.3	Opvolgend werkgeverschap	81
8.4	Ontwikkelingen in 2017	81
9	DUURZAME INZETBAARHEID	83
9.1	Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid	84
9.2	Gezondheid	86
9.2.1	Proactief en preventief beleid	88
9.3	Scholing	89
9.3.1	Algemene en individueel gerichte scholingsafspraken	91
9.3.2	Functiegerichte en brede scholingsafspraken	93
9.3.3	Scholing en verlof	95
9.4	Mobiliteit	96
9.5	Oudere werknemers	97
9.5.1	Afspraken specifiek voor oudere werknemers	98
9.5.2	Deeltijdpensioen/doorwerken na AOW-leeftijd	103
9.6	Ontwikkelingen in 2017	105

10	BEVORDERING VAN (EEN BREDERE) INZETBAARHEID	109
10.1	Cao-fondsen	109
10.1.1	(Inter)sectorale mobiliteit/van-werk-naar-werk	111
10.1.2	Bevordering/scholing (zij-)instroom	112
10.1.3	Samenwerkingsverbanden/-projecten	112
10.1.4	Om- en bijscholing/EVC-trajecten	113
10.1.5	Duurzame inzetbaarheid/employability	114
10.1.6	Samenvatting, economische sectoren en ontwikkelingen	115
10.2	Reguliere cao's	117
10.3	Sociale plannen	119

BIJLAGEN:

I	Contractloonmutaties 2017 en 2018	127
II	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie	135
III	De onderkant van het loongebouw	141
IV	Afstand tot de arbeidsmarkt	145
V	Normale arbeidsduur 2017	147
VI	Flexibele beloning	151
VII	Duurzame inzetbaarheid	153
VIII	Bevordering van (een bredere) inzetbaarheid	159
IX	Cao's in Nederland	161
X	Aangemelde en lopende cao's	167

SAMENVATTING

In de rapportage Cao-afspraken 2017 komen tien 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, arbeidsovereenkomsten voor bepaald tijd, duurzame inzetbaarheid, en bevordering van (een bredere) inzetbaarheid. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken eind 2017 gepresenteerd.

Voor deze rapportage zijn in principe 99 cao's onderzocht, van toepassing op bijna 4,5 miljoen werknemers (80% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2018. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 1 februari 2018.

Contractloonontwikkeling in 2017 en 2018

De totale contractloonmutatie bedraagt in 2017 gemiddeld 1,6% op niveaubasis. In vergelijking met 2016 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2017 0,5%-punt lager. Gegeven het percentage werknemers onder de steekproefcao's waarvoor de contractloonontwikkeling over 2017 bekend is (83%), gaat het hier om voorlopige cijfers.

De contractloonontwikkeling in 2017 loopt tussen de sectoren markt, zorg en overheid uiteen van gemiddeld 1,2% in de overheidssector tot gemiddeld 1,8% in de zorgsector (in de marktsector bedraagt de stijging gemiddeld 1,7%). Naar economische sector bezien is de mutatie het hoogst in de sector vervoer en communicatie (1,9% op niveaubasis) en het laagst in de sectoren landbouw, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening (1,6% op niveaubasis).

In de periode 2008-2017 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 18,7% gestegen, ofwel gemiddeld 1,7% per jaar. De stijging loopt uiteen van gemiddeld 14,4% in de landbouwsector tot 20,7% in de sectoren industrie en bouwnijverheid.

Voor 2018 is het zeer voorlopige beeld (op basis van de contractloongegevens voor 52% van de werknemers onder de steekproefcao's) dat de contractlonen stijgen met gemiddeld 1,8% op niveaubasis.

De onderkant van het loongebouw

In 2017 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 1,3% boven het Wettelijk minimumloon (Wml) (op basis van 61 steekproefakkoorden waarvoor eind 2017 het niveau van de laagste loonschaal bekend is). Ten opzichte van 2016 betekent dit een daling met 1,4%-punt. Hierbij moet wel worden bedacht dat in 2017 de leeftijd waarop recht op het Wml bestaat, is verlaagd van 23 naar 22 jaar.

Naar economische sector bezien is het gemiddelde niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector bouwnijverheid (3,6% boven het Wml) en het laagst in de sector landbouw (gelijk aan het Wml).

In 23 van de 61 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 24 cao's is sprake van een zogenoemde doelgroepenschaal (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% 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 keer zo hoog als het beginloon. De periodiekhogte bedraagt gemiddeld 3,7% van het beginloon.

In de hoogste loonschaal is het eindloon gemiddeld bijna 42% 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 bijna 80% boven het beginloon. De periodiekhogte bedraagt in deze loonschaal gemiddeld 3,5% 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 58 cao's voor. In 35 cao's gaat het hierbij om een niet gekwantificeerde inspanningsverplichting. In de andere 23 cao's is aan de inspanningsverplichting een doelstelling gekoppeld om een concreet aantal arbeidsplaatsen voor kwetsbare groepen te creëren. Het gaat hierbij vooral om arbeidsbeperkten en wajongers. Ook de aanwezigheid van een loonschaal met een beginloon op het niveau van het Wml kan de instroom van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevorderen. In 64 cao's komt zo'n loonschaal voor.

In 14 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 26 cao's afspraken voor om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, in dienst te houden. Ook zijn in 44 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 in cao's

De normale arbeidsduur loopt in cao's uiteen van 36 tot 40 uur per week. Gemiddeld bedraagt deze 37,2 uur per week. Voor bijna de helft van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de normale arbeidsduur tussen 36 en 37 uur. Naar economische sector is de gemiddelde normale arbeidsduur het laagst in de sector overige dienstverlening (36,6 uur per week) en het hoogst in de sector bouwnijverheid (38,8 uur per week).

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Voor 35% van de werknemers onder de onderzochte cao's is de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. Bij gedeeltelijke werkhervatting komt voor 24%-punt van deze groep werknemers de loondoorbetaling boven 170% uit. Voor 41% 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 24% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 20 van de 27 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 54 cao's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. In 48 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 24 cao's waarin werknemers, voor wie het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en die duurzaam arbeidsongeschikt zijn, een aanvulling op de IVA-uitkering krijgen. Uitkering plus aanvulling lopen uiteen van 80% - 100% van het "oude" loon.

Cao's kunnen afspraken bevatten over een aanvulling van een uitkering bij werkloosheid. Dat is in 31 cao's het geval. De hoogte van de aanvulling neemt in het algemeen in de loop der tijd af. In 10 cao's kan de aanvulling vanaf een bepaalde leeftijd doorlopen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Eind 2017 zijn voor werknemers onder ruim driekwart (81) van de 99 onderzochte cao's door partijen afspraken gemaakt over reparatie van het 3^e WW-jaar. In 37 daarvan gaat het om procesafspraken; in 10 cao's is een meer concrete afspraak opgenomen; en in 20 cao's betreft het bovenwettelijke WW-afspraken waardoor de WW-duur wordt gerepareerd. Eind 2017 zijn bij het ministerie van SZW vier zogenoemde verzamelcao's aangemeld, waarin de reparatie van het 3^e WW-jaar concreet is ingevuld. Het betreft verzamelcao's in drie sectoren, te weten industrie en techniek, niet semi-publieke dienstverlening en semi-publieke dienstverlening.

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 80% van de werknemers) komen afspraken over flexibele beloning voor. De afspraken betreffen vooral eenmalige en structurele uitkeringen: deze komen in 69 van de 74 cao's voor. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen in 19 van de 74 cao's voor.

In ondernemings-cao's komen afspraken over flexibele beloning vaker voor dan in bedrijfstak-cao's: 85% van de ondernemings-cao's kent één of meer afspraken over flexibele beloning tegen 70% van de bedrijfstak-cao's.

Ook is onderzocht hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers plaatsvindt: op basis van automatische periodieken of op basis van een systeem van beoordeling. In 52 cao's (van toepassing op 77% van de werknemers) vindt de jaarlijkse salarisaanpassing plaats op basis van automatische periodieken, hoewel hier ook flexibiliteit wordt geboden. In 23 cao's (van toepassing op 6% van de werknemers) vindt salarisaanpassing plaats op basis van een beoordeling van het functioneren van de werknemer. In 15 cao's (van toepassing op 9% van de werknemers) kan de werkgever kiezen om de salarisaanpassing te baseren op automatische periodieken of op basis van beoordeling.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Op basis van 98 cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2015 is onderzocht in welke mate in cao's afspraken over de nieuwe ketenbepaling voorkomen (die vanaf 1 juli 2015 van kracht is), en in welke mate voor bijzondere groepen en/of functies van de ketenbepaling wordt afgeweken.

Van de 98 onderzochte cao's bevatten 25 cao's geen afspraken over de ketenbepaling; 32 cao's verwijzen naar de wet (impliciete afspraken); en 41 cao's bevatten expliciete afspraken over de ketenbepaling. In twee van de 41 cao's gaat het nog om de ketenbepaling die gold voor 1 juli 2015. In 37 cao's is de ketenbepaling overeenkomstig de nieuwe wetgeving.

Afwijkingen voor bijzondere groepen werknemers en/of functies komen in 43 cao's voor. De meeste afwijkingen hebben betrekking op werknemers die in het kader van een opleiding een arbeidsovereenkomst hebben (25 cao's). Ook afwijkingen voor bepaalde functies komen voor (18 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 41 van de 98 onderzochte cao's het geval. In de meeste gevallen is bepaald, dat meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus bij dezelfde werkgever als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meetellen.

Duurzame inzetbaarheid

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

91 cao's bevatten één of meer afspraken over het aspect gezondheid. In het algemeen gaat het om individueel gerichte afspraken. Dat is het geval in 87 cao's. Het gaat hierbij vooral om pro-actief en preventief beleid (41 cao's), met bijzondere

aandacht voor gezondheidsmanagement. Daarnaast staan in relatief veel cao's (62) 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, instrumenten voor loopbaanontwikkeling en een bedrijfsontwikkelingsplan. 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 64 cao's afspraken. Hier betreft het vooral algemene afspraken (62 cao's) en in mindere mate individueel gerichte afspraken (23 cao's). De algemene afspraken hebben vooral betrekking op om-/bijscholing.

Bij de afspraken die specifiek gericht zijn op oudere werknemers, is gekeken naar vier aspecten: extra verlof, arbeidsduurverkortung, demotie, en vrijstelling van diensten. Over vrijstelling van diensten en extra verlof zijn de meeste afspraken gemaakt (respectievelijk in 62 en 53 cao's). Bij vrijstelling van diensten gaat het vooral om vrijstelling van overwerk en onregelmatige diensten.

Bevordering van (een bredere) inzetbaarheid

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

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

Tot slot zijn in dit kader ook 53 sociale plannen onderzocht die in 2017 bij het ministerie van SZW zijn aangemeld. De afspraken in de sociale plannen zijn vooral gericht op externe mobiliteit. 94% van de sociale plannen bevatten hierover één of meerdere afspraken. Met betrekking tot externe mobiliteit wordt vooral ingezet op externe begeleiding en scholing gericht op externe plaatsing. 91% van de sociale plannen bevat afspraken die intern gericht zijn. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om afspraken over voorrang bij interne vacatures en scholing en stages gericht op interne plaatsing. Overige instrumenten waarover afspraken zijn gemaakt, gaan bijvoorbeeld over ondersteuning bij het opzetten van een eigen onderneming, het geven van een terugkeeroptie of het laten vervallen van een concurrentiebeding.

Tabel S.1 Ontwikkelingen 2013-2017

onderwerp	2013	2014	2015	2016	2017
<u>Contractloonontwikkeling, niveaubasis¹</u>	1,2	1,1	1,5	2,1	1,6
markt	1,5	1,1	1,4	1,9	1,7
zorg	1,4	0,8	1,6	1,6	1,8
overheid	0,1	1,3	1,9	3,0	1,2
<u>Laagste loon in verhouding tot WML</u>	102,2	102,5	102,8	103,1	101,3 ²
% cao's met WML-schaal	46	48	49	49	59
<u>Doorgroei in loonschalen</u>					
Hoogste/laagste bedrag laagste loonschaal	25,7	26,7	24,5	³	24,0
Hoogste/laagste bedrag hoogste loonschaal	39,8	40,3	39,0	³	41,8
<u>Afstand tot de arbeidsmarkt</u>					
aantal cao's met afspraken over instroom doelgroepen	45	49	56	58	58
<u>Normale arbeidsduur gemiddeld</u>	37,1	37,2	37,2	37,2	37,2
% wns met 36-37 urige werkweek	48	47	48	49	47
% wns met 37-38 urige werkweek	9	8	10	9	9
% wns met 38-39 urige werkweek	38	37	35	35	31
% wns met 39-40 urige werkweek	3	0	0	0	0
% wns met 40-urige werkweek	2	8	7	7	13
<u>Bovenwettelijke aanvullingen (BWA)</u>					
1 ^e 2 ziektejaren: % wns					
BWA <170%	2	2	2	1	1
BWA = 170%	19	17	16	17	10
BWA >170% gedeeltelijke werkhervatting	29	20	21	21	24
BWA >170% re-integratie	28	38	39	38	41
BWA >170%	23	23	23	22	24
Arbeidsongeschiktheid: % wns					
BWA < 35%	57	59	61	61	66
BWA 35% <= < 80%	35	35	35	36	38
BWA >= 80%	16	15	15	14	14
<u>Flexibele beloningsvormen: % wns</u>					
<u>Eenmalige en structurele uitkeringen:</u>					
Eenmalige uitkeringen	17	15	30	³	38
Jaarlijkse gratificaties	56	56	49	³	49
13 ^e maand	12	12	18	³	18
<u>Resultaatafhankelijke beloningsvormen:</u>					
Winstdelingsregelingen	3	1	1	³	1
Resultaatuiterkeringen	3	5	8	³	9
Prestatiebeloning	15	12	13	³	11
<u>Systematiek van salarisaanpassing: % wns</u>					
Automatische periodieken	72	74	74	75	77
Beoordelingssysteem	6	6	7	6	6
Combinatie	15	14	14	14	9
Niet expliciet	6	6	5	5	8
<u>Duurzame inzetbaarheid⁴: % wns</u>					
Gezondheid	94	93	93	90	93
Doorwerken na AOW-leeftijd	43	44	45	49	74
Scholing	100	100	100	100	99
Mobiliteit	46	46	48	53	57
Oudere werknemers: extra vrije dagen	51	53	53	50	38
Oudere werknemers: extra adv	28	29	31	32	42
Oudere werknemers: demotie	27	27	27	27	27
Oudere werknemers: vrijstelling van diensten	61	62	62	60	65
<u>Cao's in Nederland</u>					
aantal cao's	674	701	680	659	658
aantal bedrijfstak-cao's	183	182	177	179	182
aantal ondernemings-cao's	491	519	503	480	476
aantal werknemers (wns) onder cao (x 1 mln.)	5,9	5,5	5,5	5,5	5,6
aantal wns onder bedrijfstak-cao's	5,3	5,0	5,0	5,0	5,2
aantal wns onder ondernemings-cao's	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5
aantal wns door avv gebonden	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8

1 Ten opzichte van eerdere rapportages kunnen deze cijfers afwijken, omdat na publicatie ervan nog cao's zijn aangemeld

2 In 2017 is de leeftijd waarop recht bestaat op het Wml verlaagd van 23 naar 22 jaar

3 In 2016 niet onderzocht

4 Met ingang van 2015 is de peildatum voor het onderzoek verschoven van 9 juni naar 31 december

INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2017 komen tien 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, arbeidsovereenkomsten voor bepaald tijd, duurzame inzetbaarheid, en bevordering van (een bredere) inzetbaarheid. Voor deze onderwerpen wordt de stand van zaken eind 2017 gepresenteerd.

Voor deze rapportage zijn in principe 99 cao's onderzocht, van toepassing op bijna 4,5 miljoen werknemers (80% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2018. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 1 februari 2018.

Methodische toelichting

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. Voor de periode 2017-2019 omvat de steekproef in principe 99 reguliere 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. Hieronder valt 80% 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. De steekproef is opgenomen in tabel 1.

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

Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector in 2017

economische sector	totaal aantal cao's	totaal werknemers ¹	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's ¹	% werk- nemers
landbouw	9	102.400	3	88.200	86
industrie	263	733.000	17	572.500	78
bouwnijverheid	15	284.800	4	235.600	83
handel & horeca	78	1.212.400	18	707.700	58
vervoer & communicatie	90	382.600	12	292.300	76
zakelijke dienstverlening	108	699.900	20	545.000	78
overige dienstverlening	95	2.136.100	25	2.015.600	94
totaal	658²	5.551.200	99	4.456.900	80

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

2 Zie bijlage IX voor een nadere uitsplitsing van het aantal cao's

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

2 In 2017 is de steekproef geactualiseerd. De nieuwe steekproef is qua omvang vrijwel hetzelfde als de steekproef in de periode 2014-2016, 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 2016 en 2017, dan kunnen die in het algemeen worden toegeschreven aan veranderingen in cao-afspraken. Waar dat niet het geval is (m.a.w. er is sprake van een steekproefeffect), dan wordt dat in de tekst toegelicht.

De tabel laat zien dat 80% 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. Wel is in de sector handel en horeca het percentage werknemers binnen deze sector relatief laag, zodat uitspraken over deze sector met enige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.

Voor de onderwerpen afstand tot de arbeidsmarkt, normale arbeidsduur, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, flexibele beloningsvormen, en duurzame inzetbaarheid vormen de 99 steekproefcao's het uitgangspunt. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2017. Van de cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2017 wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

Voor de andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's en/of met andersoortige bronnen gewerkt. Voor de berekening van de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2017 respectievelijk 2018 (82 en 52 cao's). In tegenstelling tot de andere onderwerpen wordt voor deze berekening naast cao's ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven. 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 2017/2018 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2017/2018.

Voor de hoofdstukken over de onderkant van het loongebouw en 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 2017 (61 cao's).

Voor het hoofdstuk over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn alleen de 98 cao's onderzocht met een expiratedatum op of na 31 december 2015, uitgaande van de veronderstelling dat bij de totstandkoming van deze cao's rekening kon worden gehouden met de nieuwe ketenbepaling.

Voor het hoofdstuk over bevordering van (een bredere) inzetbaarheid zijn drie bronnen gebruikt. In de eerste plaats de toelichting op financiële jaarverslagen 2016 van cao-fondsen. In de tweede plaats is gebruik gemaakt van informatie die is verzameld in het kader van het onderzoek duurzame inzetbaarheid. In de derde plaats zijn de 53 sociale plannen onderzocht die in 2017 bij SZW zijn aangemeld.

Waar relevant wordt in de verschillende hoofdstukken ook aandacht besteed aan de ontwikkelingen in 2017. Dat gebeurt aan de hand van de 50 principeakkoorden die in 2017 tot stand zijn gekomen.

Indeling rapportage

Zoals gezegd komen in deze rapportage tien onderwerpen aan de orde. Hoofdstuk 1 gaat in op de contractloonontwikkeling in 2017 en 2018. Het volgende hoofdstuk richt zich op het niveau van de laagste loonschaal in relatie tot het wettelijke minimumloon. Er wordt zowel gekeken naar de beloning voor vakvolwassenen als voor jongeren. Hoofdstuk 3 richt zich op de doorgroeimogelijkheden in de laagste en hoogste loonschaal in cao's. Hierin wordt onder andere gekeken naar de verhouding tussen het hoogste en laagste bedrag in beide loonschalen. 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 beloningsvormen en op de systematiek van de jaarlijkse salarisaanpassing: is sprake van een automatische periodiek, of vindt verhoging van het salaris plaats op basis van een beoordeling? In hoofdstuk 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. Hoofdstuk 9 gaat over duurzame inzetbaarheid. In dat verband is gekeken naar afspraken die gezondheid, scholing en mobiliteit kunnen bevorderen. Het laatste hoofdstuk (hoofdstuk 10) gaat over afspraken die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers kunnen bevorderen: welke activiteiten hebben cao-fondsen gefinancierd die aan (een bredere) inzetbaarheid bij kunnen dragen? Zijn de scholings- en mobiliteitsafspraken in de reguliere cao's gericht op de eigen of juist een andere functie van de werknemer? En: welke afspraken bevatten sociale plannen die werknemers die met ontslag worden bedreigd, kunnen helpen om ander werk te vinden? In de bijlagen zijn onder meer de tabellen achter de grafieken in de verschillende hoofdstukken opgenomen. Daarnaast geeft bijlage IX informatie over onder meer het aantal cao's in Nederland, het aantal werknemers onder die cao's, en het aantal werknemers dat door algemeen verbindend verklaring (avv) onder een cao valt. Bijlage X gaat tot slot over de aanmelding van cao's en het aantal lopende cao's.

1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2017 EN 2018

De contractlonen zijn in 2017 met 1,6% op niveaubasis gestegen. De eerste cijfers over 2018 laten een stijging van 1,8% zien. De afgelopen 10 jaar zijn de contractlonen met gemiddeld 1,7% per jaar toegenomen.

In 2017 loopt de contractloonontwikkeling uiteen van -0,93% tot 4,53%. Voor bijna driekwart van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de contractloonmutatie tussen 1%-2%. Het afgelopen jaar zijn de contractlonen het meest gestegen in de zorgsector (gemiddeld 1,8%) en in sector vervoer en communicatie (gemiddeld 1,9%).

In dit hoofdstuk wordt op basis van 82 akkoorden (peildatum 1 februari 2018) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2017. Op basis van 52 akkoorden wordt daarnaast kort ingegaan op de contractloonmutatie in 2018.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2017 en de akkoorden die ná 1 januari 2017 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 2008-2017, gebaseerd op alle 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 2008-2017.

1.1 De stand van zaken in 2017

Van 82³ van de 99 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2017 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 3,6 miljoen werknemers. Dat is 83% 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.

Tabel 1.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2017 in procenten (n=82)

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- prijscompensatie-effect ²		0,0
- initiële verhoging		1,7
- mutatie vakantiebijslag		0,0
- mutatie toeslagen		0,1
- eenmalige uitkeringen 2017	0,3	
- eenmalige uitkeringen 2016	0,4	
	-/- ----	
- mutatie eenmalige uitkeringen		-0,1
totale contractloonmutatie op niveaubasis		1,6¹
- overloop uit 2016	0,4	
- overloop naar 2018	0,6	
	-/- ----	
- overloopeffect		-0,2
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 0,43% per 1 januari 2017 (referteperiode april 2016/oktober 2016), en 1,13% per 1 juli 2017 (referteperiode oktober 2016/april 2017). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er nog maar 4 cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

3 Bijlage Ia bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2017. Bijlage II beschrijft de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

Uit tabel 1.1 blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie in 2017 1,6% op niveaubasis en 1,4% op jaarbasis bedraagt. In 2016 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 2,1% en op jaarbasis 2,0%. Ten opzichte van 2016 ligt de contractloonmutatie in 2017 op niveaubasis 0,5%-punt en op jaarbasis 0,6%-punt lager.

1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2017

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 2017 en cao's die ná 1 januari 2017 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 2017 naar datum van het principeakkoord (n=82)

contractlonen	aantal cao's	werknemers %	niveaubasis %	jaarbasis %
principeakkoord vóór 1/1/2017	28	37	1,6	1,6
principeakkoord op of ná 1/1/2017	54	63	1,7	1,3
totaal/gemiddelde	82	100	1,6	1,4

In de 28 akkoorden die vóór 2017 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2017), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2017 op zowel niveau- als op jaarbasis 1,6%. De gemiddelde contractloonmutatie in de 54 cao's die in 2017 tot stand zijn gekomen, ligt op niveaubasis 0,1%-punt hoger. Op jaarbasis is de gemiddelde contractloonmutatie in de akkoorden afgesloten op of ná 1 januari 2017 0,3%-punt lager.

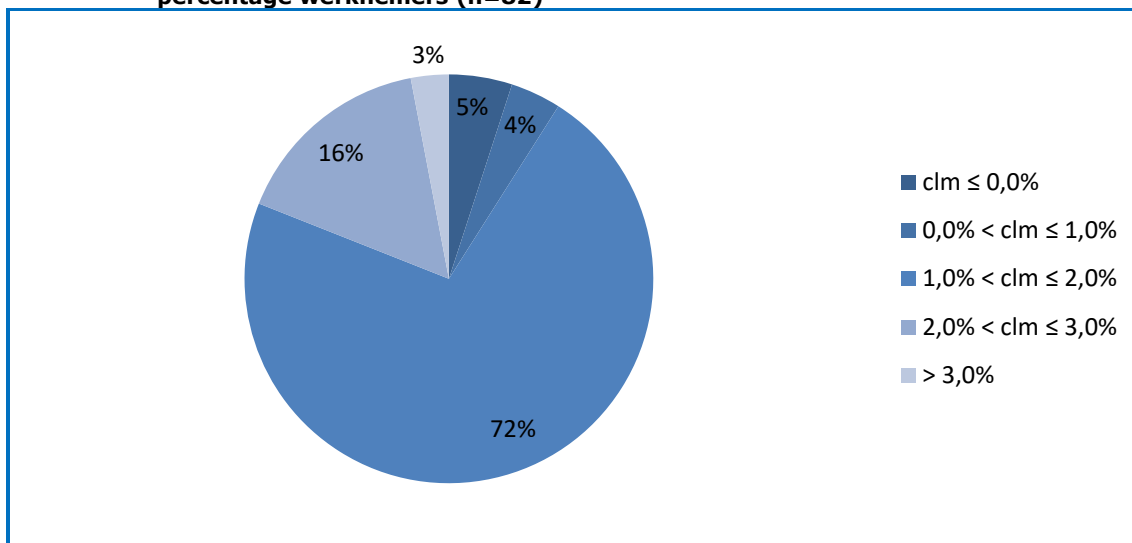
1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2017

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2017 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -0,93% in de cao's van het UWV en voor het Politiepersoneel⁴ tot 4,53% in de cao van DHL Express Nederland.

In onderstaande grafiek zijn de 82 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Ib.1 in bijlage I).

Voor 72% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2017 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 16% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 3% van de werknemers ligt de mutatie boven de 3% en voor 5% van de werknemers is de gemiddelde contractloonmutatie kleiner of gelijk aan 0%.

⁴ De negatieve mutatie in cao's van de Politie en het UWV zijn het gevolg van het afboeken van eenmalige uitkeringen uit 2016. Beide mutaties hebben een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie.

Grafiek 1.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2017, naar percentage werknemers (n=82)

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 2017 op niveaubasis 1,6%. In de marktsector ligt de contractloonmutatie 0,1%-punt hoger dan het gemiddelde, en in de zorgsector is dit 0,2%-punt. In de overheidssector ligt de gemiddelde contractloonmutatie 0,4%-punt onder het gemiddelde.

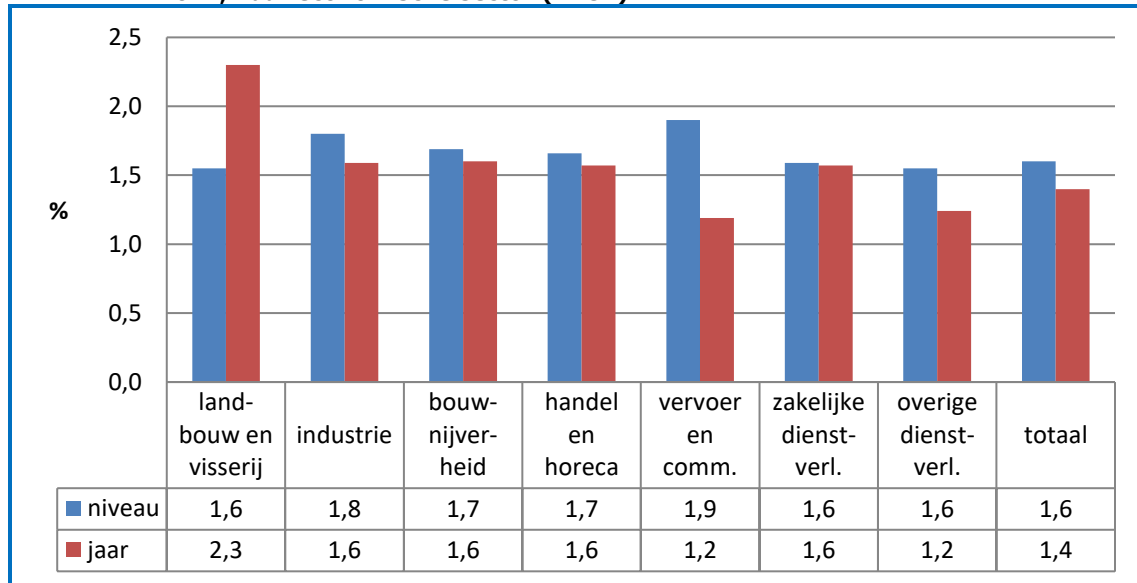
Tabel 1.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2017, verdeeld naar sector (n=82)

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	1,7	1,6	64	92
overheid	1,2	1,1	9	57
zorg	1,8	1,3	9	100
totaal	1,6	1,4	82	83

1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren

Het percentage werknemers waarvoor naar economische sector de contractloonmutatie bekend is, varieert van 70% in de sector zakelijke dienstverlening tot 100% in de sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid (zie ook tabel Ib.2 in bijlage I).

Grafiek 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2017, naar economische sector (n=82)



Grafiek 1.2 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 1,6% in de sectoren landbouw en visserij, zakelijke en overige dienstverlening tot 1,9% in de sector vervoer en communicatie. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis is in de sectoren landbouw en visserij, zakelijke en overige dienstverlening gelijk aan het totaalgemiddelde van 1,6%. In de overige sectoren (handel en horeca, industrie, vervoer en communicatie en de bouwnijverheid) is sprake van een bovengemiddelde contractloonmutatie. De gemiddelde contractloonmutatie ligt in deze sectoren 0,1-0,3%-punt boven het totale gemiddelde.

1.3 De stand van zaken in 2018

Van 52 van de 100 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2018 bekend⁵. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 2,5 miljoen werknemers. Dat is 52% 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 2018 op niveaubasis met 1,8% stijgen; op jaarbasis bedraagt de stijging 1,9%. Ten opzichte van 2017 ligt de contractloonmutatie op niveaubasis in 2018 vooralsnog 0,2%-punt hoger; op jaarbasis is de mutatie 0,5%-punt hoger.

5 Bijlage Ic bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2018.

Tabel 1.4 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2018 in procenten (n=52)

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- prijscompensatie-effect ²		0,0
- initiële verhoging		1,9
- mutatie vakantiebijslag		0,0
- mutatie toeslagen		0,0
- eenmalige uitkeringen 2018	0,1	
- eenmalige uitkeringen 2017	0,2	
	-/- ----	
- mutatie eenmalige uitkeringen		-0,1
totale contractloonmutatie op niveaubasis		1,8¹
- overloop uit 2017	0,7	
- overloop naar 2019	0,5	
	-/- ----	
- overloopeffect		0,2
totale contractloonmutatie op jaarbasis		1,9¹

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

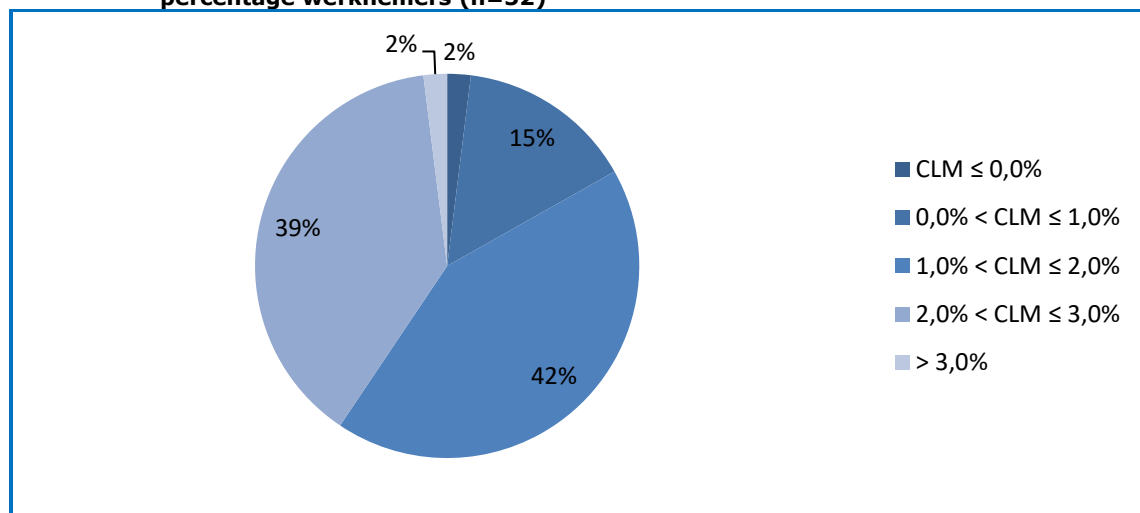
² Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,19% per 1 januari 2018 (referteperiode april 2017/oktober 2017). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

1.3.1 De spreiding van de contractloonmutatie in 2018

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2018 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,88% in de cao voor de Sociale Verzekeringsbank⁶ tot 5,46% in de cao van ABNAMRO.

In onderstaande grafiek zijn de 52 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Id.1 in bijlage I).

Voor 43% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2018 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 39% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 15% van de werknemers ligt de mutatie tussen 0% – 1% en voor 2% van de werknemers is deze kleiner of gelijk aan 0%. Voor 2% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven de 3%.

Grafiek 1.3 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2018, naar percentage werknemers (n=52)

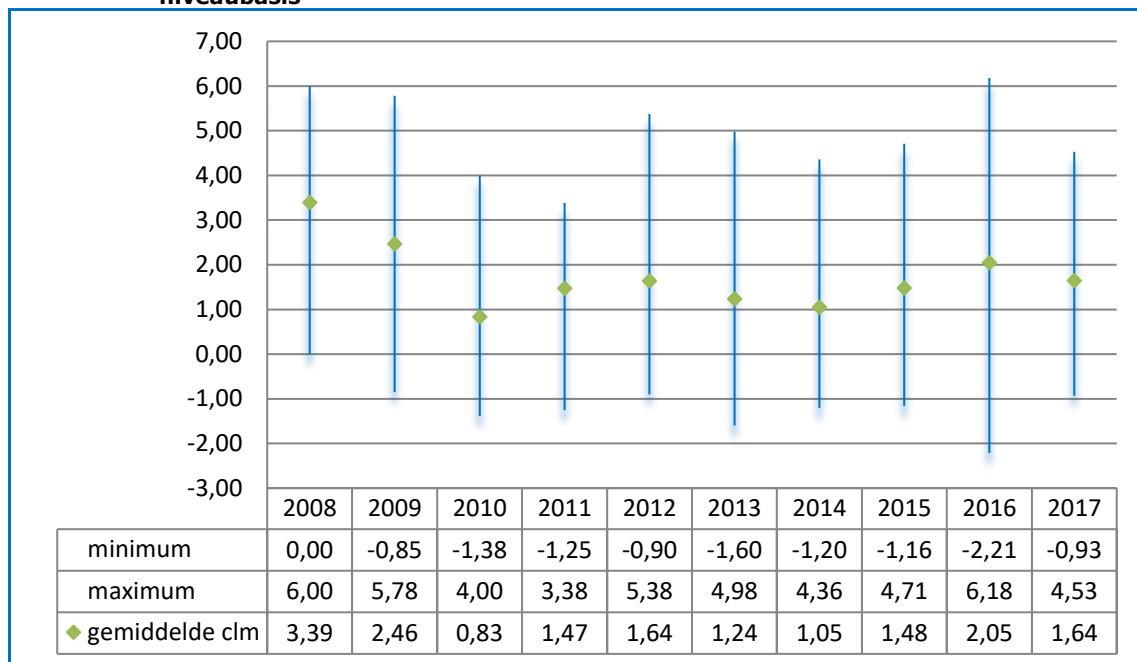
6 De negatieve mutatie in cao voor de Sociale Verzekeringsbank is het gevolg van het afboeken van een eenmalige uitkering uit 2017.

1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2008-2017

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2008-2017 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in alle cao's waarvoor in de onderzochte jaren 2008-2017 gegevens beschikbaar zijn⁷. Dit in tegenstelling tot voorgaande jaren toen de analyse gebaseerd was op een panel.

Op basis van de contractloonmutatie in de onderzochte cao's is voor de jaren 2008 tot en met 2017 een gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis berekend. Zie grafiek 1.4 (zie ook tabel Ie.1 in bijlage I).

Grafiek 1.4 Spreiding van de contractloonmutatie in de jaren 2008-2017 en het, met werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis



In totaal zijn de contractlonen in de periode 2008-2017 met 18,7% gestegen (gemiddeld 1,73% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat in de jaren 2009-2010, 2013-2014 en 2017 de contractloonstijging lager is dan in het voorafgaande jaar. In de jaren 2011-2012 en 2015-2016 is dit andersom.

Naast de gemiddelde contractloonmutatie in de periode 2008 – 2017 laat de grafiek ook de spreiding van de contractloonmutatie in deze periode zien. In 2008 loopt de contractloonmutatie uiteen van 0,0 tot 6,00%⁸. De gemiddelde contractloonmutatie in 2008 bedraagt 3,39%. Tijdens de economische crisis neemt de spreiding in de drie daaropvolgende jaren af. In 2011 bedraagt de maximale contractloonmutatie 3,38%. Vanaf 2011 neemt de spreiding van de contractloonmutatie weer enigszins

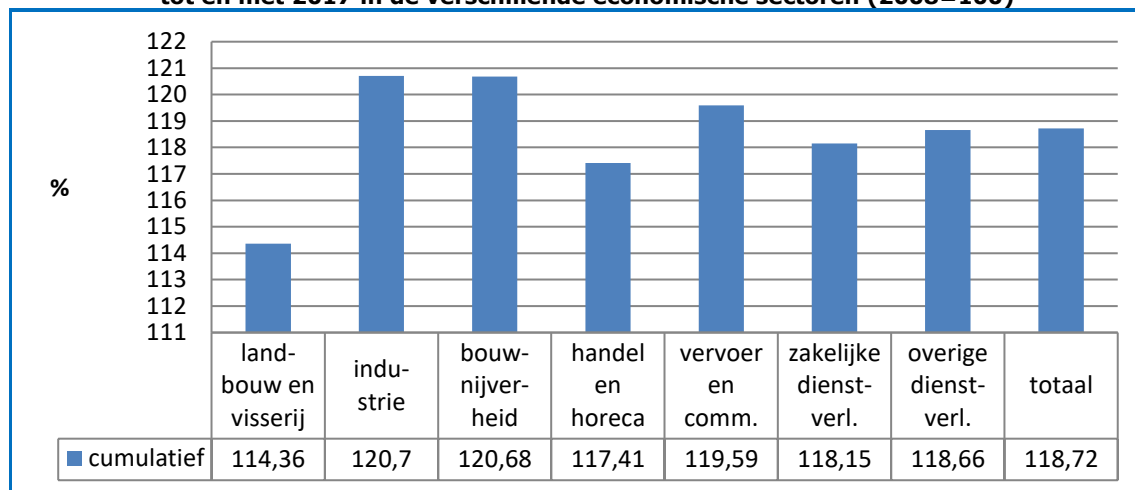
7 Gekozen is om alle cao's waarvoor de loongegevens beschikbaar zijn mee te nemen, omdat bij het gebruik van een panel een te klein aantal cao's beschikbaar is.

8 Twee cao's zijn in de analyse uitgesloten. In de cao voor Heineken is per 1 januari 2018 de tantiëmeregeling beëindigd en ingebouwd in het loongebouw. De cao voor het Politiepersoneel kent in 2008 een herinrichting van het loongebouw. Om geen vertekend beeld te geven zijn beide cao's uitgesloten en niet in de berekening meegenomen.

toe. De maximum contractloonmutatie bedraagt in de jaren 2011 tot en met 2017 gemiddeld 5,0%.

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 1e.2 in bijlage I). Dat is in grafiek 1.5 gebeurd.

Grafiek 1.5 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2008 tot en met 2017 in de verschillende economische sectoren (2008=100)



Uit de grafiek blijkt dat over de periode 2008-2017 in de industrie en de bouwnijverheid de stijging van de contractlonen zo'n 2%-punt boven het gemiddelde van 18,7% ligt. In de sectoren landbouw en visserij, handel en horeca en zakelijke dienstverlening ligt de ontwikkeling van de contractlonen beneden het gemiddelde, uiteenlopend van 0,6%-punt (zakelijke dienstverlening) tot 4,3%-punt (landbouw en visserij). In de sector overige dienstverlening (voornamelijk zorg en overheid) is de contractloonontwikkeling vrijwel gelijk aan de gemiddelde ontwikkeling over 2008-2017.

1.5 Relatie structurele - eenmalige component 2008-2017

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 krijgen⁹.

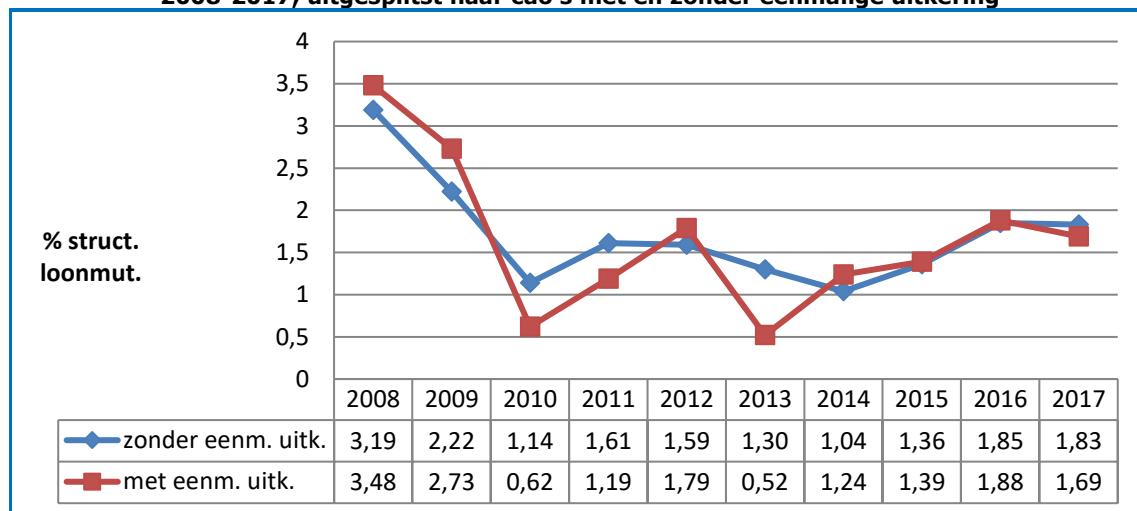
9 Ook in deze paragraaf is geen gebruik gemaakt van een panel maar is gebruik gemaakt van alle cao's waarvoor in de onderzochte jaren 2008-2017 gegevens beschikbaar zijn.

Tabel 1.5 Aantal cao's met en zonder een eenmalige uitkering in de periode 2008-2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
cao's zonder eenmalige uitkering	81	74	77	70	68	53	67	58	57	57
cao's met eenmalige uitkering	31	33	24	19	13	16	18	27	35	25

In 2009 stijgt het aantal cao's met afspraken over een eenmalige uitkering van 31 naar 33 cao's. Daarna daalt in 2010 het aantal cao's met een eenmalige uitkering van 24 naar 13 cao's in 2012. In de jaren 2013, 2014, 2015 en 2016 stijgt het aantal cao's met een eenmalige uitkering ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2017 is sprake van een daling ten opzicht van 2016.

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 2008-2017, uitgesplitst naar cao's met en zonder eenmalige uitkering

Grafiek 1.6 laat zien dat in 2008, 2009, 2012 en 2014 de structurele loonmutatie in de cao's met een eenmalige uitkering hoger ligt dan in de cao's waarin geen afspraken over een eenmalige uitkering zijn gemaakt. In 2010, 2011 en 2013 ligt de structurele loonmutatie in de cao's met een eenmalige uitkering lager dan in de cao's zonder afspraken over een eenmalige uitkering. In 2015 en 2016 is de structurele loonmutatie in beide groepen cao's vrijwel gelijk.

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 2008-2017 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 2008-2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
cao's zonder structurele loonmutatie	2	14	20	10	15	15	17	8	8	5
waarvan zonder eenmalige uitkering	-	10	14	8	14	11	15	6	4	2
waarvan met eenmalige uitkering	-	4	6	2	1	4	2	2	4	3

In totaal zijn in de periode 2008-2017 in 71 cao's in enig jaar geen structurele loonafspraken gemaakt. In 32 van de 71 cao's zijn in meerdere, niet per se in opeenvolgende jaren, geen structurele loonafspraken gemaakt. In 11 van deze cao's is in enig jaar wel een eenmalige uitkering afgesproken.

In 2009 en 2010 stijgt het aantal cao's zonder een structurele loonmutatie ten opzichte van het voorafgaande jaar. In 2011 daalt dit aantal om in 2012, 2013 en 2014 te stijgen. In de drie volgende jaren daalt het aantal cao's zonder structurele loonmutatie.

Het aantal cao's zonder een structurele loonmutatie, maar met een eenmalige uitkering varieert in de periode 2008-2017 eveneens en loopt uiteen van één cao in 2012 tot zes cao's in 2010.

2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW

De laagste loonschalen in cao's liggen in 2017 gemiddeld 1,3% boven het Wml voor een 22-jarige. Ten opzichte van het jaar daarvoor betekent dit een daling met 1,4%-punt. Al moet hierbij worden aangetekend dat in 2017 de leeftijd waarop recht bestaat op het Wml, is verlaagd van 23 jaar naar 22 jaar. In 36 van de 61 onderzochte cao's is het laagste loon gelijk aan het Wml. Het verschil tussen het laagste schaalloon en het Wml is het grootst in de sector bouwnijverheid (3,6%), en het laagst in de landbouwsector (gelijk aan het Wml). De jeugdloonschalen liggen gemiddeld 16,1% (15-jarigen) tot 4,1% (21-jarigen) boven het bijbehorende wettelijk minimum jeugdloon.

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor vakvolwassen werknemers¹⁰ ultimo 2017. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling in de laatste vijf jaren in beeld gebracht. Tevens wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 22 jaar¹¹.

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 22-jarige werknemer¹². 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 22-jarige werknemer. Voor de analyses zijn die cao's meegenomen die ultimo 2017 looptijd hebben en waarvoor de loongegevens beschikbaar zijn.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's¹³. Voor 2017 zijn de loongegevens van 61 cao's beschikbaar¹⁴. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 3,0 miljoen werknemers. Dit is 69% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit

10 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 29 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend (nodig om onderscheid tussen vakvolwassenen en jeugdigen te kunnen maken).

11 Ingaande 1 juli 2017 is de leeftijd waarop het Wml betaald moet worden verlaagd van 23 naar 22 jaar. Cao-teksten zijn hierop nog niet aangepast. De vakvolwassen leeftijd ligt in 28% van de onderzochte cao's op 23 jaar.

12 In 17 van de 61 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar, en in 5 cao's is deze op 22 jaar bepaald. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 22-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 22-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 22-jarige werknemer ligt ultimo 2017 op €1565,40 bruto per maand.

13 Zie Inleiding.

14 In 4 cao's zijn geen loontabellen opgenomen. Van 34 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2017 ligt. In totaal ontbreken dus van 38 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

hoofdstuk zijn op een relatief klein aantal cao's gebaseerd. Van 34 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 karakter¹⁵.

In het verleden werden jeugdlonen gerechtvaardigd door te verwijzen naar de lagere productiviteit van jongeren waardoor het eenvoudiger was om ervaring op te bouwen. Een relatief laag loon diende verder als stimulans om een opleiding te volgen en deze te voltooien

Om aansluiting te zoeken bij veranderende maatschappelijke opvattingen ten aanzien van het hanteren van jeugdlonen en een betere aansluiting te zoeken bij wat internationaal gangbaar is wordt de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het wettelijk minimumloon in de komende jaren verlaagd en wordt de staffeling voor de jeugdlonen aangepast. Voorbeelden met een lagere leeftijdsgrens zijn België en Duitsland (18 jaar) en het Verenigd Koninkrijk (21 jaar). Per 1 juli 2017 is de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het Wml verlaagd van 23 naar 22 jaar. In 2019 wordt de leeftijd waarop een werknemer recht heeft op het wettelijk minimumloon verder verlaagd naar 21 jaar.

Naast dat de leeftijd van 23 naar 22 jaar is verlaagd is ook de staffeling¹⁶ van de jeugdlonen aangepast. Voor 15, 16, en 17 jarigen is het percentage van het Wml gelijk gebleven. Voor de overige leeftijdsgroepen is het percentage verhoogd. Gevolg hiervan is dat de niveaucijfers (voor wat betreft de jeugdlonen) in dit hoofdstuk niet meer vergelijkbaar zijn met vorige rapportages. Doordat de noemer (het Wmjl) stijgt daalt het niveau van de laagste lonen.

2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2017

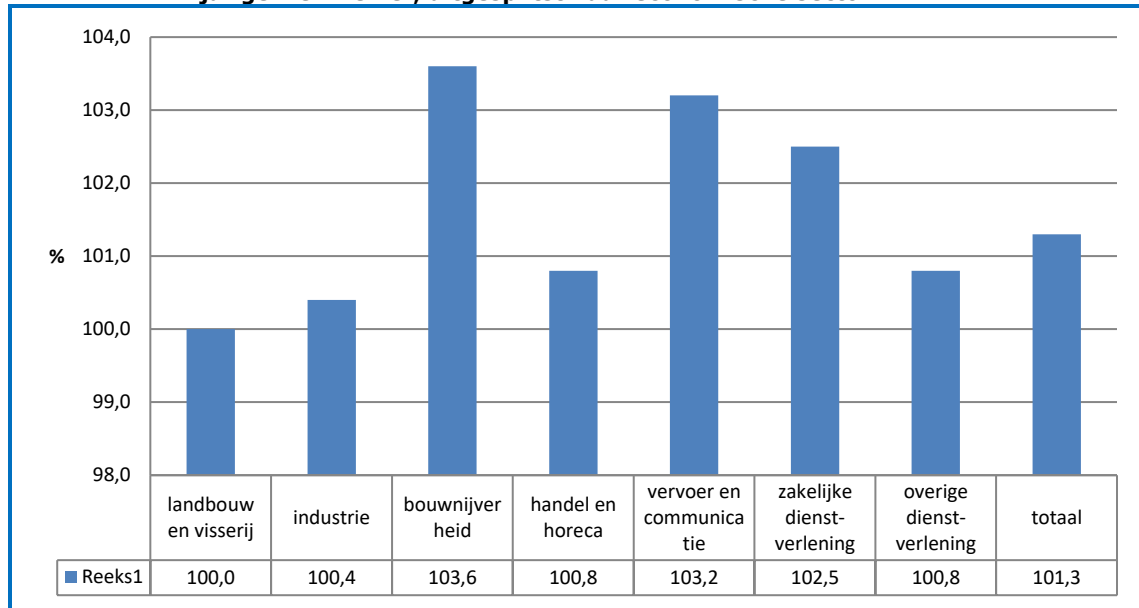
In deze paragraaf wordt, uitgesplitst naar economische sector, bekeken hoe de laagste loonschalen in cao's zich verhouden tot het Wml voor een 22-jarige werknemer. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling sinds 2013.

2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Grafiek 2.1 geeft voor 2017 een zeer voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het Wml. Het niveau van het laagste schaalbedrag ten opzicht van het WML voor de 61 onderzochte cao's bedraagt 101,3%. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag dus 1,3% boven het Wml, in geld uitgedrukt €20,35 bruto. In de sector landbouw en visserij ligt het laagste cao-loon op Wml niveau. In de sectoren industrie, handel en horeca en de overige dienstverlening ligt het laagste loon tegen het Wml aan. In de overige sectoren is de afstand tussen het laagste loon en het Wml groter en varieert van 2,5% (zakelijke dienstverlening) tot 3,6% (bouwnijverheid) boven het Wml.

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

16 Zie bijlage IIb, tabel IIb.2

Grafiek 2.1 Laagste schaalbedragen¹ als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 22-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector

1 Het laagste bedrag van de aanloopschaal dan wel de reguliere schaal voor een werknemer van 22 jaar

2.2.2 De ontwikkeling sinds 2013

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 2013 opgenomen. Deze cijfers zijn gebaseerd op de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

De data gebruikt voor de rapportage *Cao-afspraken 2016* zijn aangevuld met de gegevens van sinds de publicatie nieuw afgesloten akkoorden. In onderstaande tabel zijn de cijfers voor 2015 en 2016 geactualiseerd. Hieruit blijkt dat het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van eerder gepubliceerde cijfers in *Cao-afspraken 2016* voor 2015 gelijk gebleven is en het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon voor 2016 is gedaald.

De daling in 2016 komt voor rekening van 13 toegevoegde cao's in de sectoren industrie, handel en horeca, vervoer en communicatie en overige dienstverlening. In 9 van deze 13 cao's toegevoegde cao's ligt het laagste loon op Wml-niveau dan wel ligt het laagste loon beneden het gemiddelde in die sector waardoor het gemiddelde daalt. In de zakelijke dienstverlening hebben 3 cao's een laagste loon dat boven het gemiddelde in die sector ligt (in één cao ligt het laagste loon op Wml-niveau) waardoor het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon in die sector stijgt.

Tabel 2.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2013-2016, en als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 22-jarige werknemer voor 2017, uitgesplitst naar economische sector¹⁷

economische sectoren	2013	2014	2015	2016	2017
landbouw en visserij	102,4	103,0	102,8	102,6	100,0
industrie	100,4	100,8	100,9	100,8	100,4
bouwnijverheid	103,4	100,2	100,3	100,3	103,6
handel en horeca	104,3	107,2	107,7	107,1	100,8
vervoer en communicatie	104,2	104,3	106,3	106,3	103,2
zakelijke dienstverlening	103,0	105,4	106,1	105,7	102,5
overige dienstverlening	100,6	100,9	101,0	101,1	100,8
totaal	102,2	102,5	102,8	102,7	101,3

Ten opzichte van 2013 stijgt in de jaren 2014 en 2015 het niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml met 0,3% respectievelijk 0,6%-punt om in de jaren daarna te dalen. De verschillen tussen 2015 en 2016 zijn minimaal. In de sector handel en vervoer en de sector zakelijke dienstverlening ligt in 2016 het niveau van het laagste loon in de onderzochte cao's een fractie lager dan in 2015.

Voor 2017 is de analyse op een zeer beperkt aantal cao's gebaseerd waardoor in sommige sectoren, zoals de sectoren landbouw en visserij, handel en horeca en in mindere mate de sectoren vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening, een vertekend beeld ontstaat¹⁸.

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 doelgroepenschaal¹⁹.

Er zijn 23 cao's met een aanloopschaal en 24 cao's met een doelgroepenschaal. Ruim de helft van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van de sectoren industrie en handel en horeca. De doelgroepenschalen komen in alle sectoren voor, 80% in de sectoren industrie, zakelijke en overige dienstverlening.

17 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.

18 In de sector (en cao) bouwnijverheid is de stijging het gevolg van het verlagen van de leeftijd waarop men het wettelijk minimumloon krijgt, en wel van 23 naar 22 jaar. In de sector landbouw is de analyse gebaseerd op 1 cao met een laagste loon op Wml-niveau. In de sector handel en horeca ontbreken ten opzichte van 2016 3 cao's met een niveau van het laagste cao-loon boven de 114% van het Wml (o.a. levensmiddelen cao's). In de sector vervoer en communicatie ontbreken 3 cao's (o.a. NS, GVB) met een relatief hoog niveau van het laagste loon. Het relatief lage niveau van het laagste loon in de zakelijke dienstverlening is het gevolg van het ontbreken van 3 cao's (Achmea, beveiliging, woondiensten) met een bovengemiddeld niveaucijfer en een daling van het laagste loonbedrag in 1 cao als gevolg van aanpassing van het loonsysteem.

19 Een aanloopschaal is bedoeld voor werknemers die nog niet over de vereiste kennis en/of ervaring beschikken voor de uitoefening van de functie. Een doelgroepenschaal geldt 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	14	7	5
bouwnijverheid	4	3	1
handel en horeca	10	6	2
vervoer en communicatie	6	1	1
zakelijke dienstverlening	11	4	4
overige dienstverlening	15	2	10
totaal	61	23	24

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 22-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 aanloopschalen²⁰. Dit geldt niet voor de landbouwsector omdat in deze sector geen aanloopschaal voorkomt.

Tabel 2.3 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een 22-jarige werknemer, uitgesplitst naar schaalsoort en economische sector

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	100,0	-	100,0
industrie	105,9	100,0	100,0
bouwnijverheid	111,2	103,4	100,0
handel en horeca	102,3	101,4	100,0
vervoer en communicatie	103,7	111,1	-
zakelijke dienstverlening	108,0	105,8	100,0
overige dienstverlening	100,8	100,0	100,1
totaal	103,7	102,1	100,1

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 103,7% van het Wml. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 100,0% in de landbouw en visserij tot 111,2% in de bouwnijverheid.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 102,1% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en overige dienstverlening tot 105,8% in de sector zakelijke dienstverlening.

Het niveau van de doelgroepschalen bedraagt in de sectoren landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, handel en horeca en de zakelijke dienstverlening 100,0% van het Wml. In de sector overige dienstverlening bedraagt het niveau van de doelgroepschalen 100,1%. Met doelgroepschalen wordt getracht de instroom van moeilijk op de arbeidsmarkt plaatsbare werknemers te bevorderen.

20 Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2017 0,4% boven het Wml (zie tabel 2.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 5,9% boven het Wml (zie tabel 2.3). Voor de aanloopschalen is dit gelijk aan het Wml. Het laagste bedrag in de aanloopschalen heeft een drukkend effect op het niveau van de laagste loonschalen in de bouwnijverheid.

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 59% van de cao's (36 cao's) een laagste loon op het niveau van het Wml is opgenomen. In 33% van de cao's (20 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 110% van het Wml.

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

intervallen:	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloop-schalen	doelgroepen-schalen
100% WML	36	27	15	23
100-105% WML	16	17	3	1
105-110% WML	4	4	3	-
110-115% Wml	3	3	2	-
115-120% WML	1	4	-	-
>120% WML	1	6	-	-
totaal	61	61	23	24

In 71% van de cao's (15 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 44% (27 cao's). In 96% van de cao's met een doelgroepenschaal (23 cao's) is het niveau van deze schaal gelijk aan het Wml.

2.4 Jeugdlonen

In 30 van de 61 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen²¹. In 11 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 23 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 16 jaar, 26 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 17 jaar, 27 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 18 jaar en in 29 cao's zijn loonbedragen voor werknemers van 19 jaar en ouder opgenomen.

Voor de werknemers van 15 tot en met 21 jaar zijn op basis van de in de cao vastgelegde laagste schaalbedragen en de voor de betreffende leeftijd geldende Wmjl-bedragen de niveaucijfers berekend. Deze niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector zijn in een tabel in bijlage III opgenomen.

Uit de cijfers blijkt dat de jeugdloonschalen gemiddeld 4,1% (21-jarigen) tot 16,1% (15-jarigen) boven het bijbehorende Wmjl liggen. Met name in de sectoren landbouw en visserij, vervoer en communicatie en, in mindere mate, zakelijke dienstverlening liggen de jeugdloonschalen boven het gemiddelde van de betreffende leeftijdscategorieën.

²¹ 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.

Jeugdlonen

Niet alle Europese landen kennen minimumjeugdlonen. Voorbeelden zijn Denemarken, Italië, Zweden en Noorwegen. In deze landen worden minimumlonen vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De jeugdlonen lopen in de meeste landen tot 18 of 21 jaar. Nederland was het enige land waarin als leeftijdsgrens 23 jaar werd gehanteerd. De hoogte van de jeugdlonen ligt in andere landen ook hoger dan in Nederland.

Vanaf 1 juli 2017 is de leeftijdsgrens waarop een werknemer recht heeft op het wettelijk minimumloon (Wml) verlaagd naar 22 jaar. In de komende jaren wordt de leeftijd verder verlaagd naar 21 jaar in naar verwachting 2019.

Uit 2017 ontvangt de 21-jarige werknemer in de meeste cao's nog niet het Wml maar een afgeleid percentage. Afgezien van de overige dienstverlening is in elke economische sector wel een cao te vinden waarin het laagste loon van de 21-jarige werknemer op of boven het Wml ligt. In ruim 80% van de cao's met jeugdloonbedragen voor een 21-jarige werknemer bedraagt de hoogte van het jeugdloon gemiddeld 85% van het Wml.

In de cao's met daarin jeugdlonen worden jongeren in circa de helft van de cao's boven het geldende minimumjeugdloon betaald. In 3 cao's ontvangen jongeren minder dan het bij hun leeftijd behorende minimumjeugdloon maar dat wordt verklaard door de in die cao's gehanteerde vakvolwassen leeftijd. In ruim 40% ontvangen jongeren het bij hun leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon.

2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2013

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

Allereerst blijkt dat in de afgelopen jaren 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 vervallen²². Daarmee zijn de jeugdlonen uit de loonschalen verdwenen. In 2017 zijn met betrekking tot de vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's geen ontwikkeling te zien.

Verder wordt ingegaan op het verminderen van het aantal jeugdlonen in de functieschalen dan wel het geheel afschaffen van deze lonen. Met het oog op leeftijdsdiscriminatie wordt de wens geuit om de jeugdschalen af te schaffen. In sommige cao's worden de jeugdlonen (jaarlijks) met een leeftijdsjaar verminderd, in andere cao's wordt overwogen om de jeugdloonschalen te schrappen²³. In 2017 is de vakvolwassen leeftijd in de cao voor Recreatie verlaagd naar 20 jaar en wordt de komende jaren verder verlaagd tot uiteindelijk 18 jaar in 2019.

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

Enerzijds kan men jeugdige werknemers het startsalaris van een oudere werknemer geven. In de cao is dan vastgelegd dat bijv. een 16-jarige werknemer

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

23 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 21 naar 20 jaar verlaagd). In de Reisbranche zijn de leeftijdschalen omgezet in 2 aanlooptreden.

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

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

Voor de periode 2013-2017 kan de ontwikkeling van de jeugdlonen in beeld worden gebracht voor de leeftijden 19 tot en met 21 jaar. Gekozen is voor deze leeftijden omdat in alle 25 cao's waarvoor in beide jaren gegevens beschikbaar zijn, voor deze leeftijden schaaltonen zijn opgenomen.

In onderstaande tabel wordt voor 2013 en 2017 het niveau van het laagste schaalbedrag (schaalbedrag in de aanloop- dan wel reguliere schaal van bijvoorbeeld een 19-jarige gerelateerd aan het wettelijk minimumloon voor een 19-jarige) voor de verschillende leeftijden weergegeven. In de laatste kolom wordt het niveau van het laagste loon gepresenteerd dat de vakvolwassenen werknemer van 23 jaar ontvangt bij instroom in de laagste loonschaal. Dit loon is gerelateerd aan het Wml van een 22-jarige²⁴.

Tabel 2.5 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, voor 2013 en 2017 (n=25)

jaar	lalo 19	lalo 20	lalo 21	lalo 22	lalo 23
2013	113,8	113,4	112,0	108,9	102,2
2017	110,4	107,9	104,6	101,8	102,2

Het Wml is in de periode 2013-2017 gestegen met 5,9%. Uit de niveaucijfers in tabel 2.5 blijkt dat het laagste schaalbedrag van een 23-jarige werknemer ten opzichte van het per 1 juli aangepaste Wml in de onderzochte cao's in de periode 2013-2017 gelijk is gebleven.

24 De laatste kolom in tabel 2.5 is opgenomen omdat enerzijds in cao's nog steeds een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar wordt gehanteerd onafhankelijk van het verlagen van de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het wettelijk minimumloon. Anderzijds zijn de niveaucijfers uit 2013 en 2017 alleen voor deze leeftijdsgroep vergelijkbaar, omdat voor de overige leeftijdsgroepen, als gevolg van het aanpassen van de staffeling in het Wmjl, de niveaucijfers niet vergelijkbaar zijn.

Voor de andere onderscheiden leeftijden ligt het laagste schaalbedrag ten opzichte van het bijbehorende wettelijk minimum jeugdloon in 2017 lager dan in 2013. Dit komt door een wijziging van de Wml-systematiek: niet alleen is de leeftijd verlaagd waarop het Wml wordt betaald (22 jaar vanaf 1 juli 2017) maar tevens is de staffeling aangepast aan de hand waarvan de minimumjeugdlonen worden vastgesteld. Hierdoor zijn de niveaucijfers voor de leeftijden 19 tot en met 21 jaar niet vergelijkbaar.

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 jaar²⁵. 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	117,8	150,0	101,3
16 jaar	122,8	129,2	102,8
17 jaar	128,8	126,0	101,7
18 jaar	125,0	124,1	101,2
19 jaar	123,0	121,6	101,1
20 jaar	114,5	116,0	100,3
21 jaar	109,0	109,4	100,1
22 jaar	-	104,8	100,1
23 jaar	-	-	100,6
totaal aantal cao's	(7)	(5)	(17)

In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar ligt het laagste cao-loon, afhankelijk van de leeftijdsgroep, 0,1 tot 2,8%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wml. Ten opzichte van de niveaucijfers in de rapportage *Cao-afspraken 2016* liggen de niveaucijfers in 2017 per leeftijdsgroep op een lager niveau als gevolg van een daling van het laagste loon ten opzichte van het Wmjl in de onderzochte cao's evenals de aangepaste staffeling. Daarbij komt dat de cijfers gebaseerd zijn op een beperkt aantal cao's.

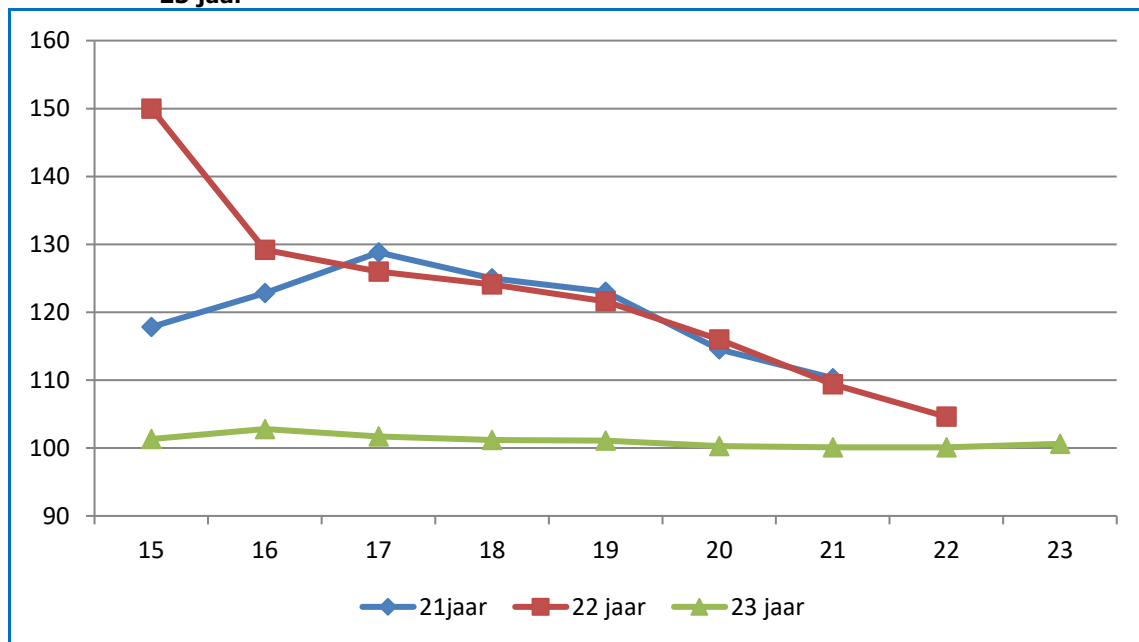
²⁵ In acht cao's is de vakvolwassen leeftijd 21 jaar, maar niet in al deze cao's zijn loonbedragen voor 15 t/m 20 jarigen opgenomen. Dit geldt ook voor de twee groepen cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 dan wel 23 jaar.

In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar ligt het laagste cao-loon 4,8 tot 50,0%-punt hoger. Het afwijkende gemiddelde laagste schaalbedrag voor een 15-jarige komt voor rekening van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer. In deze groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar heeft 1 cao een laagste schaalbedrag voor de 20-jarige en voor de 21-jarige werknemer dat ligt boven het Wmjl voor een 22-jarige.

Voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar ligt het laagste cao-loon 9,0 tot 28,8%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. In deze groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar hebben 3 cao's een laagste schaalbedrag voor de 21-jarige werknemer dat ligt boven het Wmjl voor een 22-jarige.

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

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



3 DOORGROEI IN LOONSCHALEN

In de laagste loonschaal ligt het eindloon gemiddeld 24% boven het beginsalaris. Het aantal periodieken loopt in deze loonschaal uiteen van 1 tot 12. De gemiddelde grootte van een periodiek bedraagt in de laagste loonschaal 3,7% van het beginsalaris.

In de hoogste loonschaal is het eindloon gemiddeld bijna 42% hoger dan het beginsalaris. Het aantal periodieken varieert van 1 tot 18. Gemiddeld is een periodiek in deze loonschaal 3,5% van het beginsalaris.

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:

- 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 werkingssfeer 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 doelgroepenschalen 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 kunnen loonschalen worden 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 2017 en waarvoor de loongegevens bekend zijn. Voor het onderzoek zijn de gegevens van 61 cao's gebruikt.

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 56 van de 61 onderzochte cao's bevat de laagste loonschaal een begin- en eindloon. In 5 cao's omvat de laagste loonschaal alleen een basisloon. In 41 van de 61 cao's kent de laagste loonschaal een of meerdere periodieken. In 3 van deze cao's is daarnaast de uitloop in de salarisschaal afhankelijk van een beoordeling door de werkgever. In 15 cao's is de jaarlijkse salarisaanpassing afhankelijk van een beoordeling door de werkgever.

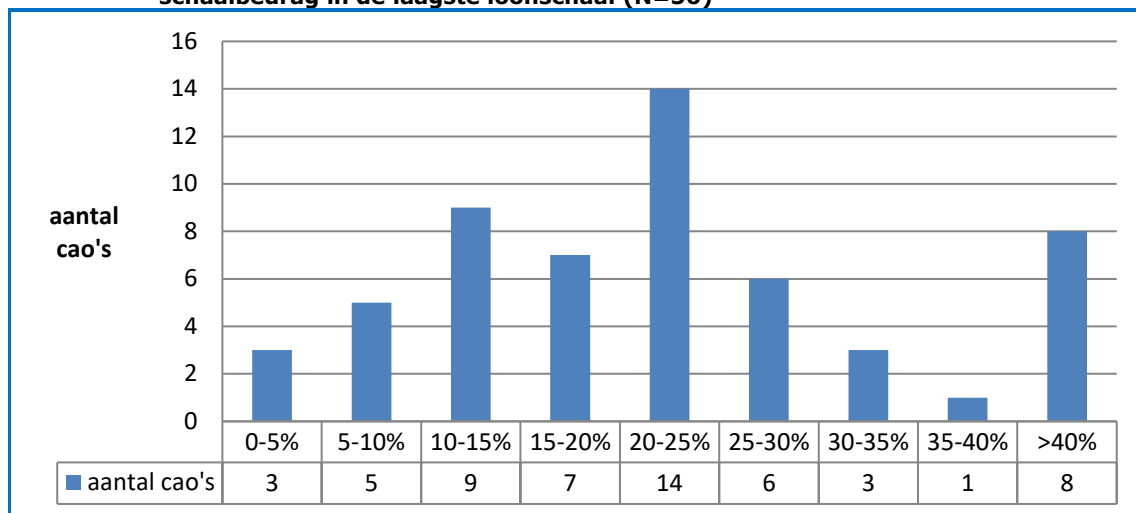
Het verschil tussen beginloon en eindloon

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 24,0% boven het beginsalaris. Het verschil tussen begin- en eindloon in de onderzochte cao's varieert van 1,1 tot 94,2%.

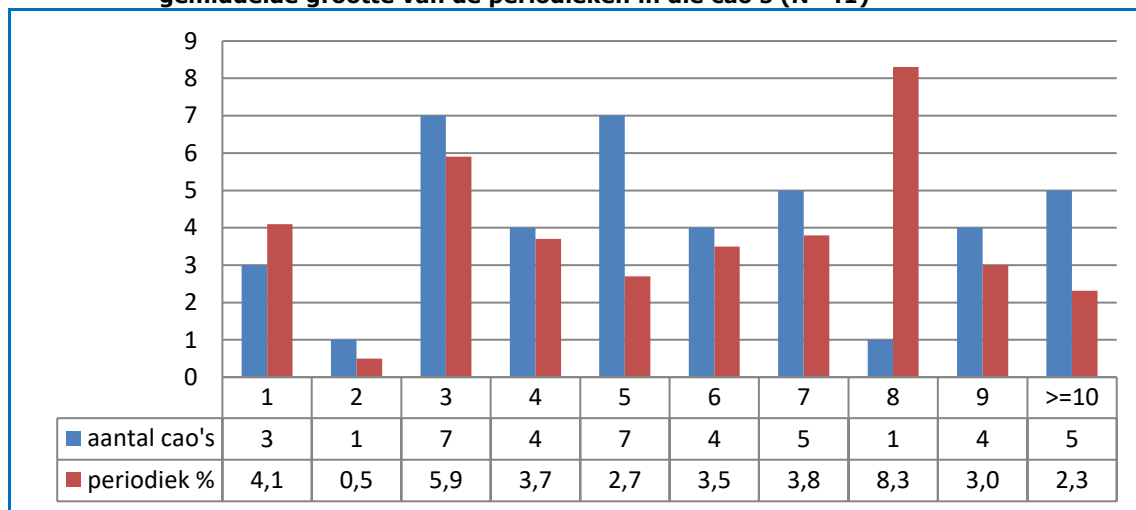
Deze cijfers worden beïnvloed door een aantal cao's waarin sprake is van een relatief groot verschil tussen begin- en eindloon. In 3 cao's is het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag meer dan 50%.

Grafiek 3.1 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het beginloon in de laagste loonschaal. In 7 cao's bijvoorbeeld, ligt het eindloon in de laagste loonschaal 15-20% boven het startloon. In 8 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=56)***Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek***

In de onderzochte cao's zijn de laagste loonschalen opgebouwd uit 1 tot 12 periodieken met een gemiddelde van 5,7 periodieken.

De gemiddelde periodiek in de 41 onderzochte cao's bedraagt 3,7% van het beginloon. De periodiekgrootte varieert van 0,5 tot 8,3% 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=41)

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 3 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 5 cao's de laagste loonschaal 10 of meer periodieken kent. De grootte van die periodieken is gemiddeld 2,3% van het beginloon.

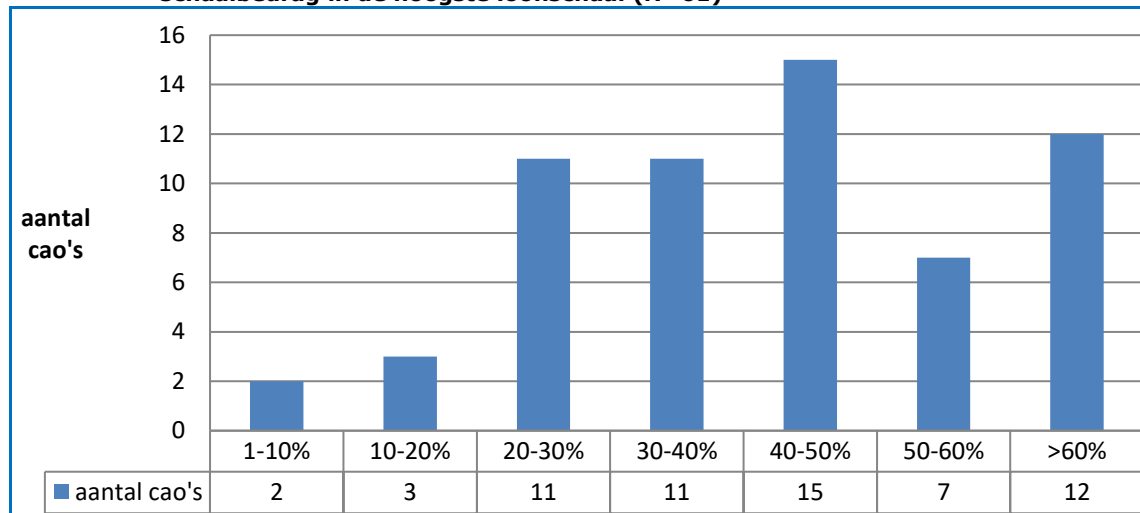
3.2.2 De hoogste loonschaal in cao's

In de 61 onderzochte cao's bevat de hoogste loonschaal een begin- en eindloon. In 43 van de 61 cao's is de hoogste loonschaal opgebouwd uit een of meerdere periodieken. In 3 van deze cao's is daarnaast de uitloop in de salarisschaal afhankelijk van een beoordeling door de werkgever. In 18 cao's is de jaarlijkse salarisaanpassing afhankelijk van een beoordeling door de werkgever. In onderstaande grafieken wordt een en ander in beeld gebracht.

Het verschil tussen beginloon en eindloon

In de hoogste loonschaal varieert het verschil tussen beginloon en eindloon van 2,5 tot 78,6% met een gemiddelde van 41,8% van het beginloon. Grafiek 3.3 geeft een beeld van het verschil tussen het eindloon en het beginloon in de hoogste loonschaal. In 7 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=61)



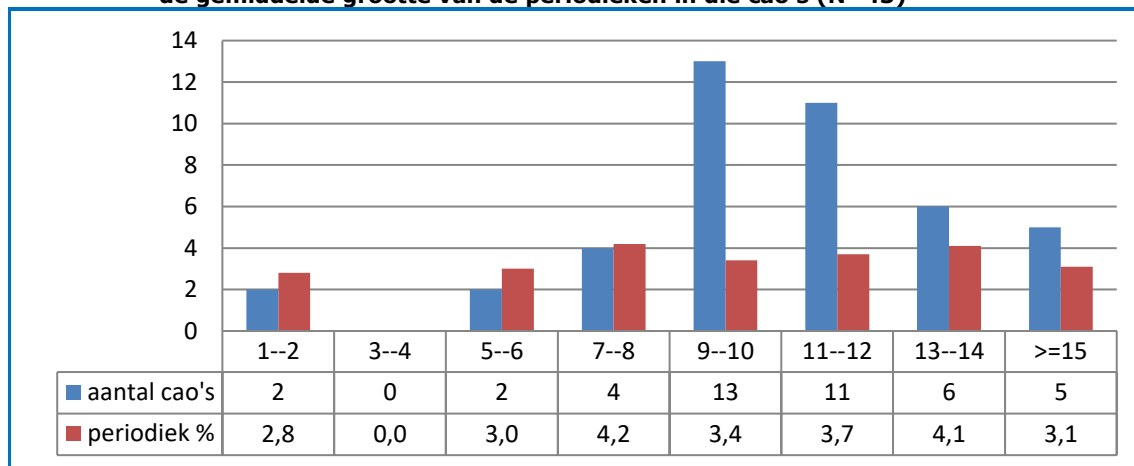
In de hoogste loonschaal blijkt het procentuele verschil tussen begin- en eindloon groter dan in de laagste loonschaal. In 19 cao's bedraagt het verschil met het beginloon meer dan 50%.

Het aantal periodieken en de grootte van de periodiek

In 43 cao's omvat de hoogste loonschaal een of meerdere periodieken. Het aantal periodieken varieert van 1 tot 18. De hoogste loonschaal bevat gemiddeld 10,7 periodieken.

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

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



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

Het eerste kolommenpaar betreft cao's met één of twee periodieken in de hoogste loonschaal. In deze klasse bevinden zich 2 cao's. De periodiekgrootte in deze cao's is gemiddeld 2,8% van het beginloon. Uit het laatste kolommenpaar blijkt dat in 5 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 80% van de 43 cao's 9 of meer periodieken in de hoogste loonschaal voorkomen. De grootte van die periodiek ligt gemiddeld op een niveau van 3,6%.

4 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

In 58 cao's zijn afspraken opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. In 35 cao's gaat het om een inspanningsverplichting; in de 23 andere cao's zijn streefcijfers opgenomen over het aantal te plaatsen personen. In totaal gaat het hierbij om ca. 3.200 arbeidsplaatsen (een toename van ruim 1.000 ten opzichte van 2016). In 44 cao's zijn afspraken gemaakt over bevordering van een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om een aangepaste werkplek, aangepaste werkzaamheden, of aangepaste werktijden.

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

Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van april 2013 afspraken gemaakt om de kwetsbare arbeidsmarktpositie van groepen werknemers te verbeteren²⁶. Een deel van deze afspraken heeft het kabinet verder uitgewerkt in de Participatiewet en de wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In het sociaal overleg is ook afgesproken dat het kabinet door cofinanciering van sectorplannen ondersteuning zal bieden bij inspanningen om mensen die hun baan dreigen kwijt te raken via (intersectorale) 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 doen²⁷.

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. Het steven is om zoveel mogelijk mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een baan bij een 'gewone' werkgever te laten krijgen. Concreet is de bedoeling dat er tot 2016 voor hen 125.000 extra banen komen: 100.000 bij bedrijven in de marktsector en 25.000 bij de overheid. In eerste instantie wordt het aan werkgevers en werknemers overgelaten om afspraken te maken die de instroom van de doelgroep uit de Participatiewet en Wajongers bevorderen. Als blijkt dat er op deze manier onvoldoende arbeidsplaatsen zijn gerealiseerd, dan treedt er een wettelijke regeling in werking die werkgevers verplicht om deze groep mensen aan het werk te helpen (wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, in werking getreden op 1 mei 2015).

In het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' is afgesproken dat het budget voor activering van en dienstverlening aan mensen in een kwetsbare positie wordt verhoogd, waardoor voor 20.000 extra mensen de mogelijkheid voor beschermt werk ontstaat. Gemeenten krijgen meer mogelijkheden om beschutte werkplekken te organiseren, maatwerk te bieden richting werk, of werkgevers te 'ontzorgen'. Om dit mogelijk te maken zal het kabinet het instrument loonkostensubsidies in de Participatiewet voor nieuwe arbeidsrelaties vervangen door de mogelijkheid tot loondispensatie.

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

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

Dit onderzoek richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de zes boven genoemde groepen werknemers. In de eerste plaats gaat het hierbij om afspraken met een algemeen karakter, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling (paragraaf 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 2013-2017, en met een korte schets van de ontwikkelingen in 2017 (paragraaf 4.5).

4.1 Algemene afspraken

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

Anti-discriminatie afspraken in cao's zijn afspraken die de intentie hebben om bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers geen onderscheid te maken naar bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of arbeidsbeperking. Afspraken kunnen gaan over:

- het afwijzen van discriminatie in het algemeen ofwel tijdens werving en selectie;
- het voorschrijven van een gedragscode die discriminatie tegengaat;
- over beleid of preventief beleid om discriminatie tegen te gaan of te voorkomen;
- een klachtencommissie, dat het personeelsbestand een afspiegeling moet vormen van de samenleving,
- bevordering van diversiteit;
- het uitbannen van ongewenst gedrag waaronder discriminatie ter bevordering van het welzijn in de werksituatie.

Afspraken over gelijke behandeling beogen expliciet gelijke behandeling van groepen werknemers te bevorderen. Het gaat om afspraken waarin staat dat gelijke kansen worden geboden aan personen met en zonder functionele beperkingen, dat gelijkwaardige werknemers gelijke kansen krijgen, een beleid, protocol of sollicitatiecode gericht op gelijke kansen. In de cao voor DHL Express staat de volgende afspraak:

*Het hiervoor genoemde beginsel met betrekking tot gelijke behandeling (anti-discriminatie) geldt niet in geval van specifieke beschermende bepalingen voor bepaalde groepen en evenmin, indien het onderscheid tot doel heeft bedoelde personen een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen en het gemaakte onderscheid in een redelijke verhouding staat tot dat doel (**DHL Express**).*

De afspraken over onderzoek gaan bijvoorbeeld over hoe de doelgroepen op de arbeidsmarkt het beste kunnen worden benaderd, op welke manier de participatie vergroot kan worden of voortzetting van een project ter bewustwording van de participatiewetgeving. In de cao voor Nederlandse Universiteiten staat de volgende afspraak voor werknemers met een arbeidshandicap:

*Partijen hebben besloten samen het initiatief te nemen om te onderzoeken of samen met de onderzoeksinstellingen en de universitair medische centra werkgelegenheid in de sociale werkvoorziening overeind kan worden gehouden en om gezamenlijke structurele arbeidsplaatsen te creëren bij de verschillende daarvoor in aanmerking komende organisaties (**Nederlandse Universiteiten**).*

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

In tabel 4.1 is weergegeven in welke mate in cao's algemene afspraken voorkomen die de positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren.

De tabel laat zien dat meer dan de helft van de onderzochte cao's één of meer algemene afspraken bevat. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sectoren landbouw en zakelijke dienstverlening. Daarnaast laat de tabel zien dat anti-discriminatie afspraken, eveneens naar percentage werknemers bezien, vooral in de zakelijke dienstverlening voorkomen. Afspraken over gelijke behandeling komen vooral voor in de sectoren landbouw en handel en horeca. Afspraken over onderzoek komen het meest voor in de handel en horeca. Bezien naar werknemerspercentage komen algemene afspraken, met uitzondering van afspraken over onderzoek, meer voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's.

Tabel 4.1 Aantal cao's en % werknemers (wns) met algemene afspraken, naar economische sector en soort cao, 2017

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	42	3	100	0	0	3	100
industrie	4	30	4	23	0	0	12	73
bouwnijverheid	1	2	0	0	0	0	2	52
handel/horeca	1	2 ²⁸	9	57	6	52	12	75
vervoer/comm.	3	11	4	17	1	8	7	34
zak. dienstverl.	8	50	8	51	1	1	16	91
ov. dienstverl.	6	19	2	5	2	5	8	24
soort cao								
ondernemings-cao	9	19	12	30	2	2	23	75
bedrijfstak-cao	15	21	18	23	8	12	37	49
totaal	24	21	30	24	10	11	60	50

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

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

²⁸ De wijziging in het werknemerspercentage ten opzichte van 2016 (van 31% naar 2%) is veroorzaakt doordat de cao voor Horeca- en aanverwante bedrijven in 2017 geen deel uitmaakte van de steekproef.

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 (wns) binnen de sector, % bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector), 2017

economische sector	aantal cao's	% cao's	% wns	% bedrijfstak-cao's	% ondernemings-cao's
landbouw en visserij	1	33	34	33	-
industrie	13	77	65	75	80
bouwnijverheid	2	50	56	66	-
handel en horeca	11	61	71	57	75
vervoer en communicatie	5	42	53	20	57
zakelijke dienstverlening	13	65	34	44	82
overige dienstverlening	13	52	39	55	40
totaal	58	59	48	55	67

Tabel 4.2 laat zien dat in 58 cao's staan afspraken om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze afspraken zijn van toepassing op 48% van de werknemers. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sector handel en horeca en de sector industrie. In de sector industrie is het percentage ondernemings-cao's het hoogst. Ook komen ze relatief vaker voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's. In zestien cao's zijn de afspraken uitsluitend algemeen van aard; in 42 cao's worden specifieke doelgroepen benoemd, zoals wajongers, arbeidsbeperkten en WSW-werknemers. Afspraken die uitsluitend gaan over een inspanningsverplichting voor langdurig of jeugdig werklozen zijn er niet.

In 35 van de 58 cao's hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de andere 23 cao's (13% van de werknemers) is aangegeven hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om ongeveer 3200 werkplekken (een toename van ruim 1.000 ten opzichte van 2016). De afspraken gaan niet alleen over reguliere arbeidsplaatsen (circa 2750), maar ook over het bieden van werkervarings- of stageplaatsen of om leer/werkplekken (circa 450 plekken). De vorm waarin de afspraken zijn geconcretiseerd, verschilt. Meestal wordt een aantal te realiseren plaatsen genoemd op jaarbasis of gedurende de contractperiode. In één ondernemings-cao is het aantal plaatsen afhankelijk van de grootte van de vestiging:

*Werkgeefster zal streven naar een niveau van werkervaringsplaatsen ter hoogte van 1,5% van de personeelsbezetting, waarbij een goede ondersteuning van essentieel belang is om de marktw waarde van de deelnemers te verhogen (**Philips**).*

Tot slot zijn er vier cao's (van toepassing op 6% van de werknemers) waarin de cao-afspraken aansluiten bij de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In die cao's is afgesproken om tot 2025 jaarlijks banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. In de cao voor het Hoger beroepsonderwijs staat de volgende afspraak

*De taakstelling van het hbo is om in de periode 2014-2024 jaarlijks 99 extra arbeidsplaatsen (conform de verdeelsleutel Participatie vast-gesteld door de minister van Binnenlandse Zaken) te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking als bedoeld in de Participatiewet, die zelf niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Het realiseren van deze taakstelling zal veel vergen van hogescholen en van hun werknemers, alleen al op het punt van coaching en begeleiding (**Hoger Beroepsonderwijs**).*

In paragraaf 4.5 staat onder "Ontwikkelingen in 2017" een toelichting op de wijzigingen binnen de sectoren ten opzichte van de informatie uit de vorige rapportage.

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 39% van cao's van toepassing op 61% van de werknemers zijn afspraken gevonden over beloning voor werknemers uit de doelgroepen. Het loon dat deze werknemers ontvangen, is (vaak) lager dan het loon dat andere werknemers ontvangen. Ook is het mogelijk dat een cao betaling op Wml-niveau mogelijk maakt al of niet voor doelgroepen. In totaal zijn er 64 cao's met een laagste loonschaal op Wml-niveau. Van de 58 cao's uit de steekproef die een afspraak hebben over een inspanningsverplichting, is in 36 cao's de mogelijkheid opgenomen om loon te betalen ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Van de 41 cao's die geen afspraak hebben over een inspanningsverplichting is in 28 cao's bepaald dat het wettelijk minimumloon betaald kan worden.

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 de Vleessector staat de volgende afspraak over een tijdelijk contract:

*Werkgevers hebben de intentie om ten minste 50 leerwerkplekken te creëren, waaronder ten minste 10 voor Wajongers, met een looptijd van drie maanden (**Vleessector**).*

Een derde aspect heeft te maken met de financiering van de plaatsing van werknemers uit de kwetsbare groepen. In acht cao's is hiervoor een centraal budget gecreëerd of wordt geld uit een cao-fonds beschikbaar gesteld. En in één cao staat de afspraak om binnen HR 0,5 fte beschikbaar te stellen om de doelstelling, om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen in de organisatie, te realiseren. In de cao voor DSM staat een voorbeeld van een budget:

*DSM stelt financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg. De omvang van deze middelen bedraagt per 1 januari 2017 een percentage ter grootte van 0,08% van de loonsom van DSM NL Services B.V. Deze middelen zullen in de regio Limburg in 2017 worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten ter verbetering van de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren (**DSM**).*

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 Productie en leveringsbedrijven staat een afspraak over leermeesters en over het opleiden van werknemers voor het begeleiden en coachen van jongeren op een werkervaringsplaats.

Het vijfde aspect gaat over de samenwerking met instanties voor het aantrekken van mensen uit de doelgroep. Een dergelijke afspraak staat in cao voor Philips:

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

4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

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

In zeven cao's (van toepassing op 16% van de werknemers) staat een afspraak over doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren, naar reguliere banen²⁹. In paragraaf staat een toelichting op de wijziging ten opzichte van 2016.

In de cao voor de Sociale Werkvoorziening is een afspraak over een individueel ontwikkelingsplan opgenomen, die onder meer gericht is op doorstroom. In de cao DSM staat de intentie om de proefplaatsing indien mogelijk aan het eind van de periode om te zetten in een dienstverband. In de cao voor Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg staat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

Je werkgever zal je goed begeleiden en zich inspannen om je bij gebleken geschiktheid te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats als er een geschikte vacature in de instelling is (Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg).

En in de cao voor Welzijn:

Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het Wettelijk Minimum Loon (WML) maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt een aparte loonschaal van 100% van het WML. Deze schaal is opgenomen in Bijlage 6 en de artikelen 6.2 tot en met 6.5 zijn op hen niet van toepassing. Deze inschaling dient als opstap.

Voor Wajongeren gelden niet de bovenstaande bepalingen, maar zijn (eigen) regelingen met betrekking tot loondispensatie van toepassing. De intentie is de werknemers uit deze beide groepen te laten doorstromen en door te

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

*ontwikkelen naar reguliere functies. Gedurende de looptijd van de cao wordt uitgewerkt op welke wijze doorontwikkeling kan worden ondersteund, voorlichting gegeven en ook uitgewerkt op welke wijze er met een beoordelingssystematiek een eventuele doorgroei in deze schaal mogelijk wordt tot 120% WML (**Welzijn, maatschappelijke dienstverlening, sociaal werk**).*

In 14 cao's, van toepassing op 16% van de werknemers, staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In de cao voor Bouw en Infra staat de volgende afspraak:

Erkenning van Verworven Competenties (EVC) bouwplaatswerknemers

- 1. De bouwplaatswerknemer heeft tot 1 juli 2017 recht op een zogenoemd EVC-traject gericht op diplomering, waarbij sprake is van een maximale financiering uit het O&O-fonds Bouw & Infra tot tien dagen.*
- 2. De voorziening is bedoeld voor werknemers die geen diploma beroepsopleiding bezitten, maar door ervaring en praktijkkennis wel dat niveau hebben bereikt (**Bouw en Infra**).*

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

Afspraken om uitstroom van specifieke groepen te voorkomen, zijn in de onderzochte cao's niet aangetroffen. Er zijn wel cao's waarin een afspraak staat met de bedoeling de gevolgen van ontslag te verzachten bijvoorbeeld in de drie cao's voor het kleinmetaal:

*De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt en daardoor een lager salaris gaat verdienen, betaalt de werknemer bij einde dienstverband een bedrag ineens, waarvan de hoogte als volgt wordt bepaald: Het verschil tussen het salaris dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verdiende en het salaris dat de werknemer na zijn reïntegratie gaat verdienen, vermeerderd met eventuele uitkeringen als bedoeld in artikel 67 lid 2 sub b en sub c, over de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 67 lid 1....(**Metaal en Techniek**)*

Ook kunnen cao's afspraken bevatten die bij kunnen dragen aan behoud van werknemers met een beperking voor de onderneming. Dat kan langs meerdere wegen. In de eerste plaats is gekeken of cao's afspraken bevatten die een handicapvriendelijke werkomgeving bevorderen. Het kan dan gaan om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, aangepaste werktijden of andere vormen van aanpassingen. In 44 cao's, van toepassing op 43% van de werknemers, staat een afspraak hierover. De meeste afspraken zijn vrij algemeen gehouden zoals het treffen van voorzieningen gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid of zodanige voorzieningen te treffen als het eigen werk niet meer kan worden verricht, de werknemer wel in staat wordt gesteld om passend werk te verrichten.

In de tweede plaats is gekeken naar het in dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers. Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever een ontslagvergunning krijgen voor een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is. Zo moet de termijn van loondoorbetalingsverplichting bij ziekte verlopen zijn, moet de werknemer binnen een termijn van 26 weken zijn werk niet meer kunnen hervatten (of in aangepaste vorm kunnen hervatten) en kan hij, zelfs niet via scholing, herplaatst worden in een andere passende functie.

Er zijn cao-afspraken die de werkgever verplichten om werknemers die arbeidsongeschikt zijn in dienst te houden. Het gaat om bepalingen die een ontslagverbod inhouden voor deze groep mensen, bepalingen dat deze werknemers in dienst blijven of om intentionele bepalingen die het voornemen van partijen benoemen om voor deze werknemers aanvullende afspraken te maken. In 26 cao's (van toepassing op 40% van de werknemers) staat een afspraak over het in dienst houden van werknemers die na 104 weken arbeidsongeschiktheid minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en om die reden geen arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen. Het kan ook gaan om een afspraak over het in dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers in het algemeen. Dat is in tien cao's het geval (van toepassing op 6% van de werknemers). Daarnaast is in drie cao's (van toepassing op < 1% van de werknemers) afgesproken, dat ontslag alleen mogelijk is als er geen mogelijkheden tot re-integratie zijn.

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

In negentien cao's (op één na allemaal bedrijfstak-cao's), van toepassing op 40% 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. In tien cao's gaat de afspraak over het openstellen van de laagste loonschaal voor werknemers die zijn aangewezen op loonkostensubsidie. Daarnaast bieden vijf cao's de werkgever de mogelijkheid om het tabelsalaris te verminderen met het bedrag van de loonkostensubsidie. Tot slot is in één cao een afspraak gemaakt over betaling van de kosten van de subsidie voor de werkgever, in afwachting van de subsidie; en in één cao is de mogelijkheid voor de werkgever om subsidie aan te vragen, opgenomen.

Een voorbeeld over het openstellen van de laagste loonschaal staat in de cao voor het Uitgeverijbedrijf:

Wajong en Participatiewet

*NB. Conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid d.d. 21 februari 2014 zijn door cao-partijen passende loonschalen ingericht voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij wegens een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het minimumloon te verdienen. Het gaat om werknemers die in aanmerking komen voor een loonsuppletie (Wajong) of loonkostensubsidie (Participatiewet)....(**Uitgeverijbedrijf**)*

In cao's kunnen afspraken staan die gaan over de evaluatie of het monitoren van de inzet van de doelgroep in een branche of in een bedrijf. In twaalf cao's van toepassing op 3% van de werknemers staat een afspraak die gaat over het periodiek evalueren of rapporteren over het resultaat van de inspanningsverplichting. In de cao voor Nationale Nederlanden staat bijvoorbeeld:

*Cao-partijen onderkennen het belang om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen en te houden. NN zal zich daarom inspannen om arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk te maken bij NN zelf en/of bij leveranciers en partners waarmee NN een duurzame zakelijke relatie onderhoudt. Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen de invulling van deze afspraak volgen en periodiek bespreken (**Nationale Nederlanden**).*

In de drie cao's voor kleinmetaal is de volgende algemenere afspraak over het scheppen van werkgelegenheid en het bieden van inzicht opgenomen:

In het kader van en ter ondersteuning van het overleg in de Vakraad dienen de Bedrijfsraden zich ondermeer te richten op:

*b. het verschaffen van inzicht aan de Vakraad omtrent produktiviteit, produktiviteitsontwikkeling, werkgelegenheid, opleiding, waaronder scholing en her-, om- en bijscholing, veiligheid en veiligheidsverbetering, het scheppen van werkgelegenheid voor jeugdige werknemers en voor kwetsbare groepen, de ontwikkeling van de branche (**Metaal & Techniek**)*

4.5 De ontwikkeling sinds 2013

Onderstaande tabel laat de ontwikkeling zien van afspraken in cao's gericht op de instroom van doelgroepen in de periode 2013 - 2017.

Tabel 4.3 Cao-afspraken over de instroom van doelgroepen in de periode 2013 – 2017, naar aantal cao's en percentage werknemers

jaren	aantal cao's	% werknemers	Aantal arbeidsplaatsen
2013	45	39	1.300
2014	49	46	2.000
2015	56	53	2.700
2016	60	55	2.050
2017	58	48	3.200

Tabel 4.3 laat zien dat in de periode 2013-2016 het aantal cao's met afspraken die de instroom van doelgroepen moeten bevorderen, is toegenomen ten opzichte van de voorafgaande jaren en dat in 2017 het aantal cao's met afspraken over instroombevordering van doelgroepen ten opzichte van het voorafgaande jaar is afgenomen. Het aantal arbeidsplaatsen dat cao-partijen willen creëren, loopt in de periode 2013-2015 op van 1.300 naar 2.700. In 2016 zakt dit terug naar 2.050 om in 2017 te stijgen naar 3.200.

Ontwikkelingen in 2017

Om inzicht te krijgen in de afspraken die in 2017 zijn gemaakt, zijn de 50 afgesloten principeakkoorden onderzocht. In 20 principeakkoorden in 2017 zijn afspraken gemaakt over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om nieuwe afspraken, wijziging van een bestaande afspraak of om voortzetting van een bestaande afspraak. In een akkoord staat een nieuwe afspraak en wordt een bestaande afspraak voortgezet.

In zeven akkoorden staat een nieuwe afspraak. Drie van deze afspraken gaan over een nieuwe salarisschaal voor de doelgroep. De andere nieuwe afspraken gaan over

het oprichten van een werkgelegenheidsfonds met als doel om boventallige medewerkers met een afstand van werk naar werk te brengen, over een onderzoek wat ondermeer gaat over aanwending van het scholingsbudget van 1% voor de instroom van jongeren met speciale aandacht voor participatiebanen, over de inspanning van de werkgever om sinds 2015 de drie volgende jaren 25 plaatsen te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (in totaal 75) en over de mogelijkheid om voorwaardelijke dispensatie te krijgen van arbeidsvoorwaarden om participatie van de doelgroep te bevorderen . Twee van deze afspraken staan inmiddels in de cao en maken dus deel uit van dit onderzoek, twee afspraken staan sinds begin 2018 in de cao en maken nog geen deel uit van dit onderzoek en van drie principe akkoorden is de cao met de looptijd uit het principe akkoord nog niet aangemeld.

In vier akkoorden is een bestaande afspraak gewijzigd. Deze afspraken gaan over het verwezenlijken van een bestaande doelstelling door binnen HR 0,5 FTE in te zetten, over dat cao partijen een beroep doen op werkgevers om een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van de doelgroep (eerder stond in deze cao een afspraak met een concrete inspanningsverplichting om 15 plaatsen te realiseren), over intensivering van de inspanningen om aan bestaande doelstellingsafspraken te voldoen en over een toelichting op het begrip doelgroep in de cao.

In zes akkoorden is de bestaande afspraak voortgezet.

De afspraak uit de drie principe akkoorden voor kleinmetaal om de reeds bestaande projecten en afspraken rond Wajongers en 45+ WW zoals in "Noord-Holland" en "Apeldoorn" en "Drechtsteden" voort te zetten, is niet vertaald in een afspraak in de cao zelf.

5 NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37,2 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur is het hoogst in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie: respectievelijk 38,8 en 38,7 uur per week. Voor bijna de helft van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de arbeidsduur tussen 36-37 uur.

Een werknemer die de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt en die arbeid in een dienstbetrekking verricht, heeft sinds 1 juli 2017, volgens de Wet minimumloon en minimum-vakantiebijslag 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 minimum vakantiebijslag wordt onder de normale arbeidsduur verstaan de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de omvang van de normale arbeidsduur in cao's.

5.1 Het begrip normale arbeidsduur

Het begrip normale arbeidsduur wordt in cao's niet altijd eenduidig gehanteerd. Veelal geven de in de cao gehanteerde begrippen de gewenste duidelijkheid. Soms echter ontbreekt deze duidelijkheid en is het noodzakelijk om op basis van meerdere, met de arbeidsduur samenhangende begrippen (duur van de werkdag, roostervrije dagen, vakantiedagen, leeftijdsdagen) en hun onderlinge relaties te bepalen wat de normale arbeidsduur in cao's is³⁰.

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.

30 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 sluit aan bij de in Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag gehanteerde definitie van het begrip normale arbeidsduur: de contractueel vastgelegde arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen en waarvoor de werknemer loon ontvangt (artikel 12 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag).

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

5.2 Resultaten

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

5.2.1 Normale arbeidsduur in cao's

De normale arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 36 tot 40 uur per week. In grafiek 5.1 zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de 96³¹ onderzochte cao's blijkt dat de normale arbeidsduur gemiddeld, gewogen met werknemersaantallen, 37,2 uur bedraagt (zie tabel V.1 in bijlage V voor de achterliggende gegevens).

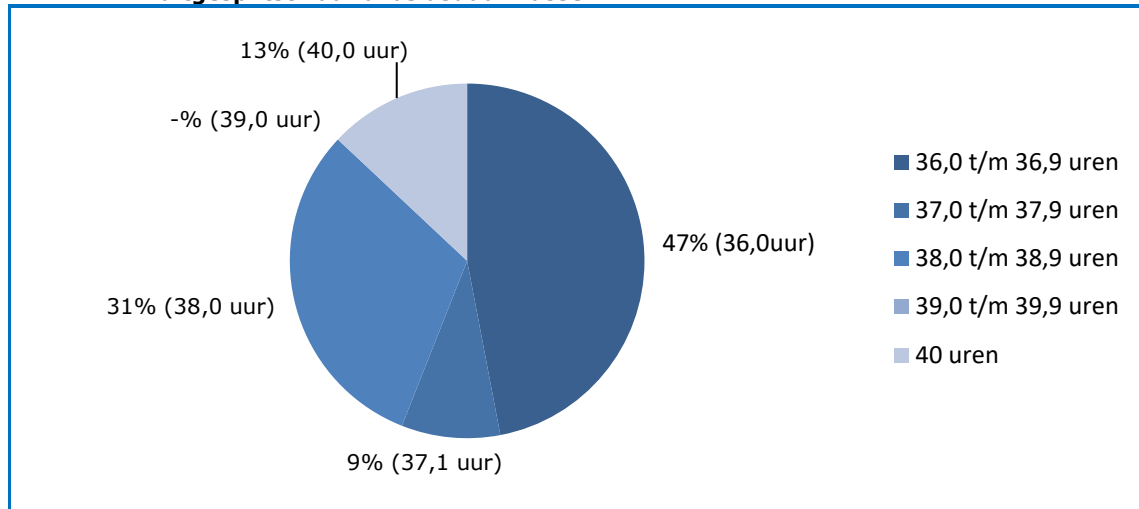
Voor 47% van de werknemers in Nederland, vallend onder 41 cao's, geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,0 uur per week.

In 31 cao's, die 31% 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 14 cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur vertegenwoordigen 13% van de werknemers.

31 Van drie cao's zijn geen gegevens bekend: PostNL voor Postbezorgers, Postverspreiders, en NBBU Uitzendkrachten.

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



5.2.2 Normale arbeidsduur en Wml

Van 61 cao's, waarover in hoofdstuk 2 is gerapporteerd, zijn ultimo 2017 de loongegevens beschikbaar en daarnaast zijn van 32 cao's loongegevens uit eerdere jaren beschikbaar. In totaal zijn de gegevens van 93 cao's beschikbaar. In 53% van deze cao's (49 cao's³²) ligt de laagste loonschaal (reguliere of aanloopschaal) op Wml-niveau. In de overige 44 cao's ligt het laagste loon hoger dan het Wml.

In 41% van deze 49 cao's (20 cao's) geldt een normale arbeidsduur van 36 uur, 22% van de 49 cao's (11 cao's) kent een normale arbeidsduur van 38 uur en 12% van de 49 cao's (6 cao's) heeft een normale arbeidsduur van 40 uur. In de overige 12 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 36,6 uur het laagst is. In de sector industrie is de normale arbeidsduur met gemiddeld 38,8 uur per week het hoogst gevolgd door de sector vervoer en communicatie (openbaar vervoer, goederenvervoer, communicatie, informatie) met een normale arbeidsduur van gemiddeld 38,7 uur per week. In bijlage V is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen.

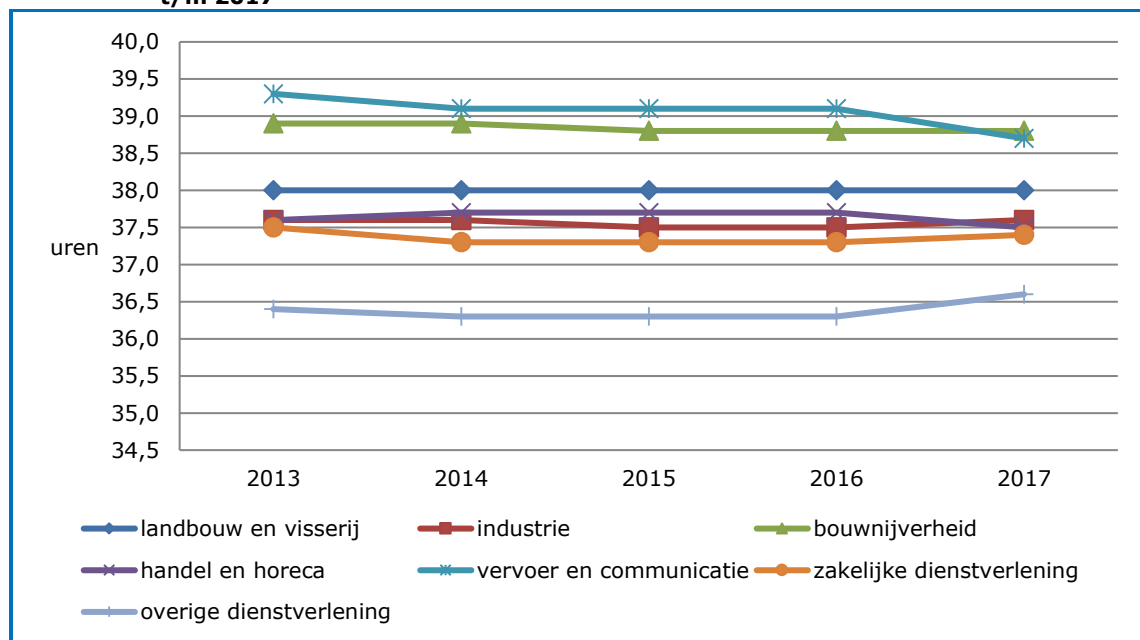
32 In hoofdstuk 2 is gerapporteerd over het niveau van de laagste loonschaal ultimo 2017 ten opzichte van het Wml in 2017. Voor dat hoofdstuk zijn daarom alleen de 61 steekproefcao's meegenomen met een expiratedatum op of na 31 december 2017. Van deze 61 cao's hebben 36 cao's een loonschaal beginnend 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 2017. 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	14	37,6
bouwnijverheid	6	38,8
handel en horeca	17	37,5
vervoer en communicatie	5	38,7
zakelijke dienstverlening	8	37,4
overige dienstverlening	48	36,6
totaal	100	37,2

5.3 De ontwikkeling sinds 2013

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 2013-2017.

Grafiek 5.2 De ontwikkeling van de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2013 t/m 2017

De grafiek laat zien dat de gemiddelde arbeidsduur per week in de verschillende economische sectoren vanaf 2014 tot en met 2016 stabiel is. In 2017 zijn in enkele sectoren aanpassingen doorgevoerd waardoor in twee sectoren de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is gedaald en in twee sectoren de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is gestegen.

De aanpassingen die zijn doorgevoerd betreffen correcties:

- in de arbeidsduur per week³³
- als gevolg van veranderingen in de gehanteerde methodiek³⁴.

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

5.3.1 *Gevolgen van aanpassingen in 2017*

In 2017 is de steekproef die normaliter aan cao-onderzoek ten grondslag ligt, gewijzigd (zie ook de Inleiding). Als gevolg daarvan hebben zich in verschillende economische sectoren wijzigingen in de gemiddelde arbeidsduur per week voorgedaan. In de sector industrie zijn twee nieuwe cao's toegevoegd met een bovengemiddelde arbeidsduur waardoor het gemiddelde stijgt van 37,5 naar 37,6 uur per week. In de sector handel en horeca is in drie nieuwe cao's sprake van een lager dan gemiddelde arbeidsduur waardoor het gemiddelde daalt van 37,7 naar 37,5 uur per week. In de sector vervoer en communicatie daalt de gemiddelde arbeidsduur eveneens en wel van 39,1 naar 38,7 uur per week als gevolg van een nieuw opgenomen cao met een lager dan gemiddelde arbeidsduur. In de zakelijke dienstverlening stijgt de gemiddelde arbeidsduur van 37,3 naar 37,4 uur per week. Ook in de sector overige dienstverlening stijgt de gemiddelde arbeidsduur van 36,3 naar 36,6 uur per week als gevolg van een nieuwe cao met een bovengemiddelde arbeidsduur en de hierboven genoemde correctie in twee onderwijscao's.

De steekproefwijziging heeft afgezien van de effecten op de cijfers voor de afzonderlijke sectoren geen effect op het totaalcijfer.

33 In de cao voor het Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie en de cao voor het Primaire onderwijs is de arbeidsduur per week van 36 naar 40 uur verhoogd.

34 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 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

In de meeste cao's bedraagt de loondoorbetaling bij ziekte gedurende twee jaar meer dan 170%. Meestal is hieraan wel de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan re-integratie. In 54 cao's bedraagt de loondoorbetaling in het eerste jaar 100%; in 45 cao's is dit minder dan 100%. Als sprake is van ziekteverzuim als gevolg van een beroepsziekte of een arbeidsongeval, dan wordt in 26 cao's het loon volledig doorbetaald. In tweederde van de onderzochte cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hierbij vooral om afspraken over aanvullingen in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Ruim 80% van de onderzochte cao's kent afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar. Eind 2017 zijn vier verzamelcao's tot stand gekomen waarin voor meer sectoren en bedrijven de reparatie concreet is geregeld. Eén daarvan is inmiddels algemeen verbindend verklaard.

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 2013
5. Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen
6. Ontwikkelingen in 2017

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 loon³⁵, 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 betaald³⁶. 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.

³⁵ M.u.v. zogenaamde vangnetgevallen, zoals uitzendkrachten met een uitzendbeding; zij kunnen bij ziekte een beroep doen op de Ziektewet.

³⁶ Najaarsakkoord 2004, Stichting van de Arbeid.

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

- Minder dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- Gelijk aan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- Gelijk aan 170%, maar bij gedeeltelijke werkhervatting meer dan 170% over de gewerkte uren³⁷.
- Gelijk aan 170%, maar bij voldoen aan overige re-integratie-inspanningen meer dan 170%.
- Meer dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.

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

Tabel 6.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's, 2017

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%	11	8	3
c) > 170%, mits deels werkhervatting	17	14	3
d) > 170% mits voldaan aan re-integratie-inspanningen	42	25	17
e) > 170%	27	7	20
totaal	99	54	45

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-inspanningen³⁸. Voor 11 cao's geldt dat de doorbetaling gelijk is aan 170%.

In 59 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 59 cao's bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1^e ziektejaar 100%; in 20 cao's is de loonaanvulling gedurende het 1^e ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de integratieverplichtingen variëren de aanvullingspercentages van 5%- tot 30%-punt.

In 27 cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. 20 cao's, gelijk verdeeld over de sectoren industrie (10) en handel en horeca (10) nemen daarvan gezamenlijk bijna drie kwart voor hun rekening. Naar soort cao bekeken bevatten bedrijfstak-cao's relatief vaker een dergelijke afspraak dan ondernemings-cao's. Het gaat om bijna een derde (29%) van de bedrijfstak-cao's en in ongeveer een kwart (24%) van de ondernemings-cao's. In 20 van de 27 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.

³⁷ Vanaf 2013 zijn deze afspraken als een aparte categorie opgenomen, om onderscheid te kunnen maken tussen een specifieke beloning voor gewerkte uren (loon naar werk) en een generieke beloning voor re-integratie-inspanningen.

³⁸ In vier andere cao's is afgesproken dat de loondoorbetaling over 2 jaar minder dan 170% is, maar hoger dan 170% wordt ingeval aan re-integratie wordt voldaan (ingedeeld bij categorie d).

Tabel 6.2 laat zien om welke percentages werknemers het gaat. Voor 24% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat ze 170% krijgen doorbetaald, maar dat gewerkte uren een hoger percentage opleveren; voor 41% geldt dat ze bij voldoende re-integratie-inspanningen meer dan 170% krijgen; en voor 24% geldt dat ze onvoorwaardelijk boven de 170% uitkomen.

Tabel 6.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers, 2017

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	% wns	voorbeelden
a) < 170%	2	1	Prorail, NBBU
b) = 170%	11	10	Reisbranche, Boekhandel
c) > 170%, mits deels werkhervatting	17	24	Ziekenhuizen
d) > 170% mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	42	41	Vleessector, Bouwnijverheid
e) > 170%	27	24	Apotheken, Recreatie
totaal¹	99	100	

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

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, 2017

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	42	56
handel en horeca	0	24	0	11	65
vervoer en communicatie	0	12	8	63	17
zakelijke dienstverlening	10	3	8	52	28
overige dienstverlening	0	12	42	46	0
totaal	1	10	24	41	24

In de sector 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 loondoorbetaling meer dan 170% bedraagt, al dan niet onder de voorwaarde van voldoende re-integratie-inspanningen.

Vervroegde IVA-uitkering gedurende het 1^e en 2^e ziektejaar

In 27 cao's zijn afspraken gemaakt over aanvullingen ingeval de werknemer een vervroegde IVA-uitkering aanvraagt. De werkgever is gehouden om de vervroegde IVA-uitkering aan te vullen tot het niveau van de loondoorbetalingsverplichting. Doorgaans is afgesproken dat de werkgever de vervroegde IVA-uitkering gedurende 24 maanden aanvult tot 100%. Dergelijke afspraken komen relatief vaak voor in de sectoren industrie en zakelijke dienstverlening, namelijk voor beide in een kwart van de cao's binnen die sectoren. De 27 cao's met een aanvulling op de vervroegde IVA-uitkering zijn van toepassing op een derde van de werknemers onder de onderzochte cao's.

Beroepsziekten en arbeidsongevallen: loondoorbetaling en wachtdagen

De loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren kan afwijken als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval. In 41 cao's komt dit onderwerp ter sprake. In 26 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 30 cao's zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. In 10 hiervan worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd. Cao's in de sectoren handel en horeca en industrie nemen samen ruim de helft van de 30 cao's met afspraken over wachtdagen voor hun rekening met respectievelijk 11 en 7 cao's. Naar soort cao gaat het om ongeveer 40% van de bedrijfstak- en bijna 10% van de ondernemings-cao's.

Tabel 6.4 Aantal cao's en percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte, naar economische sector, 2017

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	64	1	1
bouwnijverheid	3	98	0	0
handel en horeca	11	84	5	47
vervoer en communicatie	5	69	2	47
zakelijke dienstverlening	4	44	2	7
overige dienstverlening	0	0	0	0
totaal	30	36	10	11

Tabel 6.4 laat zien dat er naar percentage werknemers vooral in cao's in de sectoren bouwnijverheid en handel en horeca afspraken over wachtdagen bij ziekte voorkomen. Vooral in laatstgenoemde sector worden geen wachtdagen gehanteerd als ziekteverzuim het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte. Naar soort cao gaat het om 27 bedrijfstak- en drie ondernemings-cao's met afspraken over wachtdagen.

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 op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). In de cao's kunnen afspraken zijn gemaakt over aanvullingen op het resterende loon en/of de eventuele uitkering.

De WIA kent de volgende categorieën:

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

- Als een werknemer 80% of meer (niet duurzaam) arbeidsongeschikt is, dan is hij 'volledig' maar niet 'duurzaam' arbeidsongeschikt en heeft hij ook recht op een uitkering op grond van de WGA.
- Werknemers die volledig (80% of meer) én duurzaam arbeidsongeschikt zijn kunnen aanspraak maken op een uitkering op grond van de Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).

6.2.1 Afspraken in cao's

In 66 cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 41 (63%) van de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's respectievelijk 25 (74%) van de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

Arbeidsongeschiktheid < 35%

Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering³⁹. Dit neemt niet weg dat partijen bij een cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een uitkering of een aanvulling op het loon.

In 54 cao's staat een afspraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Deze cao's hebben betrekking op 66% 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 10 van de 54 cao's is sprake van een staffel waardoor de aanvulling wordt afgebouwd naarmate de duur van de arbeidsongeschiktheid aanhoudt.

In 10 van de 54 cao's is (mede) sprake van een al dan niet verplichte verzekering voor een aanvulling in geval van deze mate van arbeidsongeschiktheid, ook wel bodemverzekering genoemd (onder andere in het Openbaar vervoer en Metaalnijverheid).

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

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en duurt minimaal drie en maximaal 24 maanden⁴⁰. In de tweede fase heeft men aanspraak op ofwel een loonaanvulling ofwel een vervolguitkering. Dit hangt af van de vraag of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit benut.

In 48 cao's is een afspraak opgenomen over een aanvulling op de uitkering bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid. Deze cao's hebben betrekking op 38% 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

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

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

aanvullingpercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen: de uitkering plus aanvulling kan uitkomen op 75% (onder andere Bakkersbedrijf, Levensmiddelenbedrijf) tot 100% (onder andere grafimedia) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen varieert van één (Flora Holland, grafimedia) tot vijf jaar (Glastuinbouw, Open teelten).

In 24 cao's hebben werknemers recht op een aanvulling bij niet-duurzame arbeidsongeschiktheid boven de 80%. Dit betreft in 18 cao's dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%, dus variërend van 75% tot 100% van het laatstverdiende loon met een duur van één tot vijf jaar. In vijf cao's (Achmea, ANWB, Rabobank, Grafimedia en Heineken) is de aanvulling anders geregeld. In de cao van de Rabobank is bijvoorbeeld afgesproken dat in geval van volledige, niet-duurzame arbeidsongeschiktheid (80-100%) waarbij kans is op herstel, de werknemer gedurende 38 maanden recht heeft op een WGA-uitkering plus een aanvulling van Interpolis Achmea tot een uitkering van in totaal 80%. Na 38 maanden ontvangt betrokken werknemer een WGA-uitkering plus een arbeidsongeschiktheidspensioen van in totaal 80%. In de cao van de Rabobank is het uitgangspunt opgenomen dat 'werken loont'. Vandaar dat wanneer de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode het werk deels hervat het totaal aan salaris plus aanvulling door uitkering en polis op kan lopen tot 99% van het laatstverdiende loon. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%) heeft de werknemer recht op een WGA-uitkering van tijdelijk 75/70%, waarna af wordt gebouwd naar een uitkering gerelateerd aan het minimumloon, . Ook voor deze werknemer geldt dat bij gedeeltelijke werkhervatting het totaal aan salaris plus uitkering kan oplopen tot een percentage van 99% van het laatstverdiende loon.

Arbeidsongeschiktheid 80-100% en IVA-uitkering

Er zijn 24 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Deze cao's hebben betrekking op 14% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidspensioenfonds (bijvoorbeeld Heineken, ING en Rabobank). De IVA-uitkering plus de aanvulling hierop komen in deze cao's uit op een totale uitkering variërend van 75 tot 100% van het (gemaximeerde) dagloon, maar ook wel van het laatstverdiende salaris, het laatste jaarinkomen of het pensioengevend inkomen. De duur varieert van één tot zeven jaar (cao levensmiddelenbedrijf).

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 66% 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% van de werknemers in die sectoren kent een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% (niet-duurzaam) daalt het aandeel werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid naar 38%. De sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid scoren hier het hoogst.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (duurzaam) ten slotte is het percentage werknemers dat volgens de cao een aanvulling kan krijgen het laagst,

namelijk 14%. De sectoren industrie, bouwnijverheid en handel en horeca scoren hier relatief gezien het hoogst.

Tabel 6.5 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector (2017)

	aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren		
	AO<35%	AO>=35% ¹	AO>=80% ²
landbouw	100	100	0
industrie	95	81	12
bouwnijverheid	50	92	42
handel en horeca	57	56	47
vervoer en communicatie	18	21	13
zakelijke dienstverlening	20	32	19
overige dienstverlening	80	14	0
totaal	66	38	15

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Beroepsziekte en arbeidsongevallen

In 11 cao's is een afspraak gemaakt over aanvulling op de WIA-uitkering als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval (beroepsincident, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst)⁴¹. Naast de cao's van de Nederlandse universiteiten, Netwerkbedrijven 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 vervolguutkering) betaalt de werkgever een gedifferentieerde premie. Met betrekking tot deze premielasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in 2004 overeengekomen dat ze gezamenlijk door werkgevers en werknemers kunnen worden gedragen. De overheid heeft deze afspraak vormgegeven door de werkgever de wettelijke bevoegdheid te geven om ten hoogste 50% van een deel van de WGA-premie op het loon van zijn werknemers te verhalen⁴².

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

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

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.

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

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

Het kan gaan om aanvullingen op de uitkering in het algemeen en/of voor bijzondere situaties als het WGA-hiaat en het WGA/IVA-excedent.

Verzekeren aanvullingen WIA

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

In 20 van de 24 cao's is bekend wie de premie draagt voor deze verzekering: de werknemer, de werkgever of beide. Van de 20 cao's waarin de premieverdeling bekend is, is het in tien gevallen de werknemer die de premie betaalt, in vijf cao's is sprake van een verdeling tussen werkgever en werknemer en in een 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 26 cao's (13% 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 10 cao's zijn afspraken over de premieverdeling opgenomen: drie keer is de premie voor rekening van de werknemer, vijf 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 verzekeringswetten⁴³ (excedent) komt voor in acht cao's (2% van de werknemers).

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.

⁴³ Het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt, gerekend over het gehele jaar, voor 2017: € 53.706,97

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 ¹
landbouw	3	100	3	100	0	0	3
industrie	4	37	8	40	1	1	17
bouwnijverheid	1	50	0	0	1	2	4
handel en horeca	4	17	4	10	1	2	18
vervoer en communicatie	3	7	4	24	1	5	12
zakelijke dienstverlening	4	9	5	11	3	6	20
overige dienstverlening	5	7	2	4	1	1	25
totaal	24	17	26	13	8	2	99

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

Tabel 6.6 laat zien dat voor 17% van de werknemers sprake is van een aanvullende verzekering, voor 13% 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 2013

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 4.7 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2013.

Tabel 6.7 Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
a) < 170%	2	2	2	1	1
b) = 170%	19	17	16	11 ⁴⁴	10
c) > 170%, mits gedeeltelijke werkhervatting	29	20	21	23	24
d) > 170%, mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	28	38	39	41	41
e) > 170%	23	23	23	24	24
totaal	100	100	100	100	100

Zoals uit tabel 4.7 blijkt zijn de percentages werknemers onder de onderscheiden categorieën loondoorbetaling gedurende eerste twee ziektejaren tot 2017 vrijwel constant gebleven en vertonen sindsdien een lichte verschuiving ten gunste van het percentage in geval van gedeeltelijke werkhervatting en re-integratie⁴⁵. Sinds de rapportage 2013 is categorie b gesplitst in de categorieën b en c, waardoor blijkt hoeveel cao's een hoger percentage loondoorbetaling kennen bij gedeeltelijke werkhervatting. Daardoor is ook duidelijk welk percentage werknemers (11%) valt

44 Deze daling betreft een steekproefeffect. In 2016 telden werknemers onder de cao voor het Horecabedrijf hier nog mee.

45 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.

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 60%.

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 4.8 geeft de percentages werknemers waarop de gemaakte afspraken van toepassing zijn over de jaren vanaf 2013.

Tabel 6.8 Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2013-2017

aanvulling bij arbeidsong. na twee ziektejaren	percentage werknemers				
AO %	2013	2014	2015	2016	2017
<35 %	57	59	61	66	66
>= 35 ¹	35	35	35	38	38
>=80 % ²	16	15	15	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 2017 vrijwel gelijk is aan dat voor 2016. Over de gehele periode bezien is vooral voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, sprake van een toename van het percentage werknemers waarvoor afspraken over een bovenwettelijke aanvulling van toepassing zijn.

6.4.3 WGA-premieverdeling

In 2017 is in 36 cao's sprake van premieverdeling (33% van de werknemers). In 28 van de 36 cao's wordt de premie deels op de werknemers verhaald en in acht cao's niet.

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

Tabel 6.9 Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2013-2017

wel/geen premieverdeling	percentage werknemers				
	2013	2014	2015	2016 ⁴⁶	2017
wns. onder cao met afspraak	47	45	37	34	33
wel verhaal op wns.	84	84	80	75	73
geen verhaal op wns.	16	16	20	26	26

De laatste jaren daalt het percentage werknemers dat te maken heeft met afspraken over de verdeling van deze premie tot onder de 40%. Voor de meerderheid van deze werknemers (73%) geldt dat er wel sprake is van verhaal van de premie op de werknemers. Sinds 2013 is dit percentage werknemers gedaald met 11%-punt.

6.5 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering

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

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

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

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

Tabel 6.10 geeft een beeld van het aantal cao's dat een aanvulling kent op de reguliere dan wel tijdelijke WW-uitkering.

46 Hier is sprake van een steekproefeffect. Het aantal cao's is gelijk gebleven, echter het gaat om 4 cao's in de steekproef in 2017 die in de plaats zijn gekomen van 4 cao's die zijn vervallen in de steekproef 2016. Het aantal werknemers is daarbij wel gedaald.

Tabel 6.10 Bovenwettelijke aanvulling WW (anders dan reparatie 3^e WW-jaar)

bovenwettelijke aanvulling WW	aantal cao's	% werknemers
aanvulling reguliere WW:	31	36
- aanvulling % bepaalde periode	26	30
- aanvulling bedrag in een keer	5	6
aanvulling tijdelijke WW	15	21
totaal	46	57

In totaal kennen 46 cao's (van toepassing op 57% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. In 31 van deze cao's gaat het om een aanvulling op de reguliere WW-uitkering, waarvan 26 cao's met een aanvulling over een bepaalde periode en 5 met een eenmalige aanvulling. Bijna tweederde hiervan (21) betreft cao's in de overige dienstverlening.

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

Hoogte en duur aanvulling op reguliere WW-uitkering

In 23 van de 31 cao's waarin sprake is van aanvulling op de reguliere WW-uitkering, zijn afspraken over de hoogte gemaakt⁴⁷. De aanvullingen betreffen veelal aflopende percentages: in de eerste periode bijvoorbeeld 100% en dan in stappen naar 70% van het laatstverdiende loon. In vijf van de 31 cao's is sprake van een eenmalige ontslagvergoeding (die los staat van de transitievergoeding) in plaats van een aanvulling gedurende een bepaalde periode. In drie van de vijf cao's wordt de hoogte van de eenmalige ontslagvergoeding genoemd: werknemers in de Huisartsenzorg ontvangen eenmaal € 4.000 als re-integratiebonus bij ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid. In de cao voor de Gehandicaptenzorg is, ter compensatie van het afschaffen van de wachtgeldregeling en invoering van de transitievergoeding per 1 januari 2016, een garantierecht afgesproken als aanvulling op de transitievergoeding. Werknemers ontvangen daartoe een bedrag ineens, echter nooit meer dan de inkomensderving tot de AOW. De hoogte van de aanvulling is afhankelijk van een formule gebaseerd op leeftijd en dienstjaren, welke is opgenomen als tabel in de cao. In de cao voor de Jeugdzorg is afgesproken dat per 1 mei 2016 de wachtgeldregeling afloopt en dat daarvoor de transitievergoeding in de plaats komt, waarbij een budget van gemiddeld € 4.000 per boventallige werknemer wordt genoemd om de mobiliteit te vergroten. De ontwikkelingen in laatstgenoemde twee cao's voor wat betreft wijziging van bovenwettelijke WW-aanvullingen in relatie tot de transitievergoeding vloeien duidelijk voort uit de aanpassingen ingevolge de Wet werk en zekerheid.

In 23 cao's zijn afspraken over de duur van de aanvulling opgenomen. De duur is in twee 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 acht cao's kan de aanvulling op de WW-uitkering doorlopen tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hoogte en duur aanvulling op tijdelijke WW-uitkering

In 15 cao's is sprake van aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering in geval van onderbreking van de werkzaamheden vanwege wateroverlast cq. weersomstandigheden of werktijdverkorting. De hoogte van de aanvulling varieert

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

van 85 tot 100% van het salaris. Als duur worden genoemd een of twee weken, zolang de uitkering duurt of maximaal 45 uitkeringsdagen per uitkeringsjaar.

6.6 Reparatie 3e WW-jaar

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale WW-duur vanwege de Wet werk en zekerheid (Wwz) stapsgewijs verlaagd naar 24 maanden. In het Sociaal Akkoord van 2013 hebben partijen afgesproken om de beperking van 38 naar 24 maanden per 1 januari 2016 te repareren.

Sindsdien zijn in ruim 80% van de onderzochte cao's (van toepassing op 82% van de werknemers) afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar opgenomen. Daarbij gaat het om verschillende soorten afspraken. In de eerste plaats zijn er concrete afspraken, waarin is vastgelegd dat er zal worden gerepareerd. Daarnaast vullen reeds bestaande bovenwettelijke WW-afspraken de WW-duur aan. Verder gaat het om procesafspraken, waarin partijen aangeven nog nader onderzoek te plegen, overleg te voeren, een werkgroep in te stellen en/of aanvullende afspraken te zullen maken. Ten slotte gaat het om aansluiting van partijen bij een zogenaamde verzamelcao Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA regeling (PAWW).

Tabel 6.11 Reparatie 3^e WW jaar naar soort afspraak

	aantal cao's	% werknemers
soort afspraak		
concrete afspraak	10	6
bovenwettelijke regeling	20	27
aangesloten bij PAWW	14	10
procesafpraak	37	40
totaal	81	82

Soort afspraak

In ruim de helft (44) van de onderzochte cao's met afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar hebben de afspraken een concreet karakter. In 20 van deze 44 cao's gaat het om een bovenwettelijke WW-regeling, waarvan 16 in de sector overige dienstverlening.

Eind 2017 is voor het eerst voor cao-partijen de mogelijkheid geconcretiseerd om zich aan te sluiten bij een landelijke organisatie die de uitvoering van de reparatie van het 3^e WW-jaar verzorgt: de Stichting PAWW. Deze stichting voert de regeling uit, waarbij de werkgever de premie op het brutoloon van deelnemende werknemers inhoudt en aan de stichting afdraagt⁴⁸. Aansluiting van cao-partijen bij deze landelijke uitvoeringsorganisatie vindt plaats op basis van zogenaamde verzamelcao's. In deze cao's worden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers vastgelegd.

De eerste vier verzamelcao's Private Aanvulling WW en WGA zijn eind 2017 bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld. Aan deze vier verzamelcao's zijn veertien cao's verbonden⁴⁹. De vier verzamelcao's hebben betrekking op drie sectoren, te weten industrie en techniek, niet semi-publieke dienstverlening en semi-publieke dienstverlening. In de 10 cao's met een concrete afspraak hebben partijen aangegeven om gebruik te maken van de mogelijkheid zich aan te sluiten bij een nationale uitvoeringsorganisatie.

⁴⁸ Informatie van website Stichting PAWW via [www. SPAWW.nl](http://www.SPAWW.nl)

⁴⁹ Van deze vier verzamelcao's is inmiddels één cao algemeen verbindend verklaard. De vier cao's zijn te zamen, na algemeen verbindend verklaring, van toepassing op bijna 330.000 werknemers.

De meeste cao's die bij één van de vier verzamelcao's zijn aangesloten, zijn een ondernemings-cao (acht van de 14, waaronder bijvoorbeeld ABN AMRO, Post NL (inclusief de postbezorgers) en Tata Steel). In de overige zes gevallen gaat het om bedrijfstak-cao's, te weten jeugdzorg, kinderopvang, welzijn en maatschappelijke dienstverlening, de contractcateringbranche, de binnendienst van het verzekeringsbedrijf en het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. Ongeveer een derde (vijf) van de 14 cao's die de reparatie van de WW-duur hebben ondergebracht bij de Stichting PAWW, bevatte daarvoor nog geen afspraak. De overige cao's wel, waarvan ruim de helft nog in proces (vijf) en de overige al concreet (vier).

Naast de cao's met concrete afspraken zijn er in 37 cao's procesafspraken, waarin partijen aangeven nog nader onderzoek te plegen, overleg te voeren, een werkgroep in te stellen en/of aanvullende afspraken te zullen maken. In 9 cao's is daarbij aangegeven indien mogelijk gebruik te maken van de nationale uitvoeringsorganisatie.

In 18 cao's van de in 2017 onderzochte 99 cao's is geen afspraak gevonden over reparatie van de WW-duur. 4 cao's daarvan bevatten in een eerder akkoord nog wel een afspraak.

Tabel 6.12 laat zien dat voor 82% van de werknemers een bepaling over reparatie van het 3^e WW-jaar van toepassing is. Dit geldt naar verhouding het meest voor werknemers in de sector landbouw. Daarnaast scoren de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening naar verhouding hoog.

Tabel 6.12 Reparatie 3^e WW-jaar uitgesplitst naar economische sector

economische sector	aantal cao's	% wns	voorbeelden
landbouw	3	100	Glastuinbouw, Open teelten LEO
industrie	14	80	Grafimedia, Metalektro
bouwnijverheid	2	92	Bouwnijverheid, Techn install.bedr.
handel en horeca	12	62	Contractcatering, Tankstations
vervoer en communicatie	9	48	Openbaar vervoer, Taxivervoer
zakelijke dienstverlening	17	86	Reisbranche, Flora Holland
overige dienstverlening	24	92	Ziekenhuizen, Jeugdzorg, Welzijn
totaal	81	82	

6.7 De ontwikkeling sinds 2013

6.7.1 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over bovenwettelijke aanvullingen in geval van werkloosheid en van afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar. Tabel 4.13 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2013.

Tabel 6.13 Bovenwettelijke aanvulling en reparatie WW-uitkering, 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
aanvulling reguliere WW:	46	47	47	45 ⁵⁰	36
Reparatie 3 ^e WW-jaar	nvt	nvt	46	75	82
totaal	100	100	100	100	100

Tabel 6.13 laat zien dat het percentage werknemers onder cao met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW van 2013 tot en met 2015 stabiel rond de 45% uitkomt en daalt sinds 2016. Het percentage werknemers onder cao met een afspraak over reparatie van de WW-duur vertoont sinds 2015 een stijgende lijn.

6.8 Ontwikkelingen in 2017

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en reparatie WGA

Voor 50 van de 99 cao's in deze rapportage geldt dat in de loop van 2017 een principeakkoord is afgesloten. In 22 van de 50 akkoorden in 2017 is een afspraak aangetroffen over loonaanvulling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. In 16 akkoorden zijn nieuwe afspraken aangetroffen om de opbouw van de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering te repareren conform de afspraken in het Sociaal Akkoord van april 2013. In negen akkoorden⁵¹ gaat het om een andere afspraak. In het akkoord voor het bakkersbedrijf bijvoorbeeld is de ziekteregeling per 1 januari 2018 gewijzigd. De loondoorbetaling tijdens de eerste ziektemaand wordt verlaagd van 100% naar 90%. De bepaling over wachtdagen bij ziekte vervalt. In het akkoord bij de geestelijke gezondheidszorg is afgesproken een lid toe te voegen waardoor werknemers ook voor de uren waarin arbeidstherapeutische arbeid wordt verricht, 100% ontvangen. Partijen bij de mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie (MITT) hebben naast de afspraak over reparatie van de WGA-duur afgesproken om de verplichte WGA-hiaatverzekering met een jaar te verlengen, waarbij de werkgever de premie op de werknemer mag verhalen. In de vleessector zijn partijen overeengekomen om de verdeling van de WGA-premie per 1 januari 2018 te wijzigen, waarbij de werkgever 75% voor zijn rekening neemt en de werknemer de overige 25%.

Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid en reparatie 3^e WW-jaar

In zes van de 50 akkoorden gaat het om afspraken op het gebied van ontslag en WW, waarbij bestaande bovenwettelijke regelingen worden aangepast. Daardoor wordt de versoering van opbouw en duur vanwege de nieuwe wetgeving gerepareerd. Het betreft onder andere de akkoorden van het hoger beroepsonderwijs, de Nederlandse universiteiten en de ziekenhuizen.

In ruim de helft (28) van de 50 in 2017 afgesloten akkoorden zijn afspraken opgenomen over reparatie van het 3^e WW-jaar conform de afspraken in het Sociaal Akkoord van 2013. De 28 akkoorden met afspraken zijn evenredig verdeeld naar concrete en procesafspraken. Partijen bij onder andere de NS, PostNL en ABU uitzendkrachten onderzoeken nog het effect van de verkorting van de WW-duur en/of overleggen hoe invulling wordt gegeven aan een eventuele reparatie. In de akkoorden van onder andere de apotheken, het bakkersbedrijf en de ING Bank gaat het om concrete afspraken, waarin partijen aankondigen de WW-duur te repareren en zich daartoe eventueel aan te sluiten bij een landelijke

50 Hier is sprake van een steekproefeffect. Het gaat om vier cao's met een bovenwettelijke WW-regeling die nieuw zijn ten opzichte van de steekproef in 2016.

51 In drie akkoorden betreft het zowel afspraken over reparatie van de WGA-duur als andere afspraken.

uitvoeringsorganisatie. In vier gevallen, te weten de Volksbank, particuliere beveiliging, Tata Steel en de uitgeverijbedrijven, wordt de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) genoemd.

7 FLEXIBELE BELONINGSVORMEN

Bijna driekwart van de onderzochte cao's bevat afspraken over flexibele beloningsvormen. In het algemeen gaat het om afspraken over eenmalige en/of structurele uitkeringen (vooral jaarlijkse gratificaties). Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen minder vaak voor (ongeveer in één op de vijf cao's).

Wat de beloningssystematiek betreft is de automatische periodiek de dominante vorm. Deze geldt voor ruim driekwart van de werknemers onder de onderzochte cao's. Deze vorm sluit echter niet uit dat de cao de werkgever ook de mogelijkheid biedt om de werknemer op basis van een beoordeling een extra periodiek te geven, of een periodiek te onthouden.

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 2017.

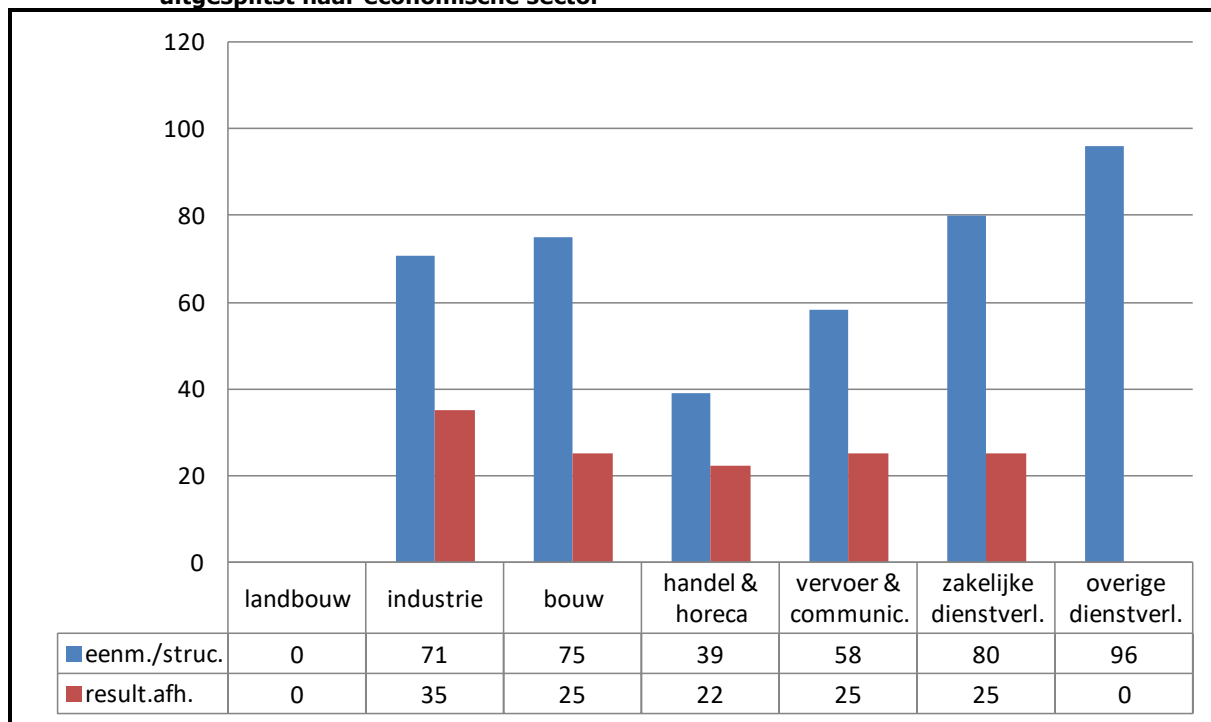
In de laatste paragraaf wordt aandacht besteed aan de wijze waarop de jaarlijkse salarisaanpassing van werknemers tot stand komt. In cao's worden primair twee vormen van jaarlijkse salarisaanpassing onderscheiden:

- 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 3,6 mln. (80%) werknemers. Afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen (in 69 cao's) komen meer voor dan afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen (in 19 cao's). In 14 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 2017, uitgesplitst naar economische sector¹

¹ Zie ook tabel VI.4 in bijlage VI

In de sector overige dienstverlening komen in bijna alle cao's afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen voor (96%). In de sectoren landbouw en handel en horeca komen relatief het minst aantal cao afspraken voor over eenmalige en structurele uitkeringen (respectievelijk 0 en 39%)⁵². Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen vooral in de sector industrie voor (35%) en er zijn geen afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen in de sectoren landbouw en overige dienstverlening.

Afspraken over flexibele beloning komen vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 28 van de 33 ondernemings-cao's (85%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. In de bedrijfstak-cao's zijn in 46 van de 66 onderzochte akkoorden (70%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen⁵³.

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.

⁵² Voor een overzicht van het aantal cao's per beloningsvorm, uitgesplitst naar economische sector, wordt verwezen naar bijlage VII.

⁵³ 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.

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.

Tabel 7.1 Aantal cao's met afspraken over eenmalige en structurele uitkeringen in 2017, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	sub totaal ¹
landbouw en visserij	0	0	0	0
industrie	4	8	2	12
bouwnijverheid	0	3	0	3
handel en horeca	5	2	2	7
vervoer en communicatie	3	4	1	7
zakelijke dienstverlening	3	12	7	16
overige dienstverlening	17	18	12	24
totaal	32	47	24	69

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 32 cao's (24 bedrijfstak-cao's en 8 ondernemings-cao's, van toepassing op 38% van de werknemers) komen afspraken voor over eenmalige uitkeringen. De uitkering is een percentage van het jaarsalaris (variërend van 0,25% tot 1,35%), of een vast bedrag (variërend van € 50 tot € 1350).

De uitkering geldt in principe voor alle werknemers die onder de betreffende cao's vallen. In 3 cao's zijn afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering voor bepaalde groepen. Bijvoorbeeld in de cao voor het Bakkersbedrijf: in deze cao geldt de eenmalige uitkering van 1,0% alleen voor de werknemers van ambachtelijke bakkerijen en niet voor de werknemers van industriële bakkerijen. 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 47 cao's (29 bedrijfstak-cao's en 18 ondernemings-cao's van toepassing op 49% 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 0,75 tot 8,05%⁵⁴) of een vast bedrag (variërend van € 96 tot € 1750).

13^e maand

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

In 24 cao's (11 bedrijfstak-cao's en 13 ondernemings-cao's van toepassing op 18% van de werknemers) is sprake van een 13^e maand. Een 13^e maand komt vooral (19 van de 24 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 2017, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	winst deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	sub totaal ¹
landbouw en visserij	0	0	0	0
industrie	0	3	3	6
bouwnijverheid	0	0	1	1
handel en horeca	1	3	2	4
vervoer en communicatie	0	2	1	3
zakelijke dienstverlening	2	0	4	5
overige dienstverlening	0	0	0	0
totaal	3	8	11	19

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 drie cao's (één bedrijfstak-cao en twee ondernemings-cao's van toepassing op 1% van de werknemers) aangetroffen.

⁵⁴ 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.

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. In de cao voor Achmea is een winstdelingsregeling afgesproken:

De Raad van Bestuur beslist op basis van het behaalde bedrijfsresultaat van Achmea over het vorige kalenderjaar. De winstuitkering is maximaal 3,3% van 12 keer het bruto maandsalaris. (Achmea)

Resultaatuiterkering

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

In acht cao's (vier bedrijfstak-cao's en vier ondernemings-cao's van toepassing op 9% 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 wordt vastgesteld. Er staat in deze cao dat de uitkering 3,0% 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, bijvoorbeeld:

De hoogte van het variabel salaris is voor 70% afhankelijk van objectief meetbare groepsdoelstellingen en voor 30% van de beoordeling van de medewerker. (Phillips).

In 11 van alle onderzochte cao's (4 bedrijfstak-cao's en 7 ondernemings-cao's van toepassing op 11% 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 36% boven het schaalloon.

7.3 Systematiek Van Salarisaanpassing

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

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

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

7.3.1 Systematiek van automatische periodieken

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

In cao's worden de volgende formuleringen aangetroffen:

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

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

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

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

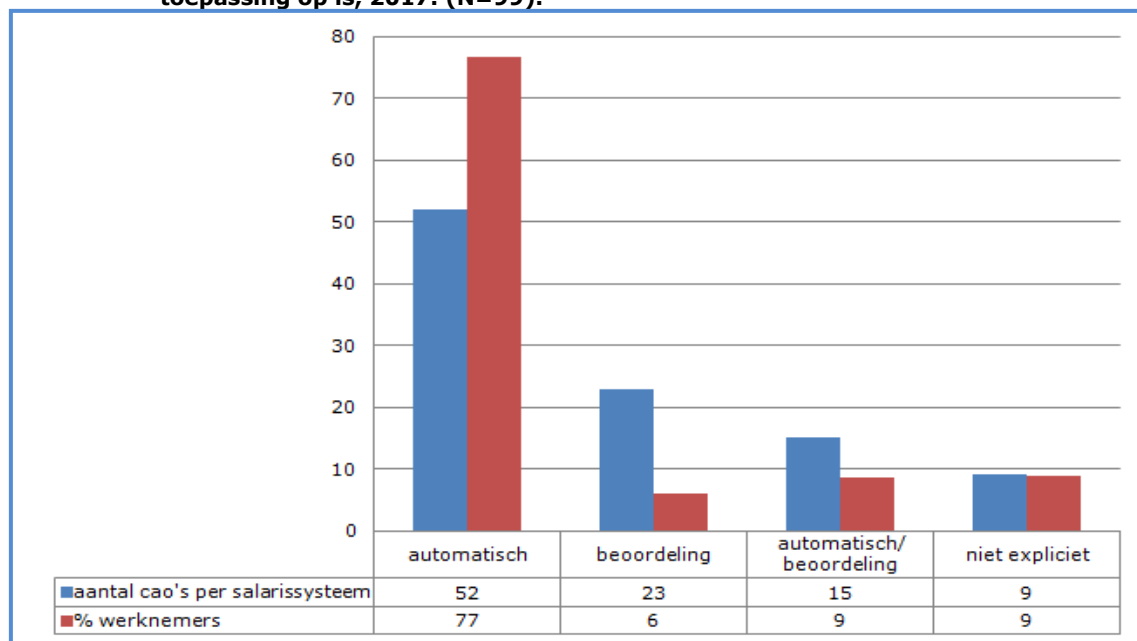
Binnen deze systematiek heeft de werkgever eveneens mogelijkheden voor extra beloning van werknemers, het achterwege laten van een verhoging of het verlagen van het salaris van de werknemer.

7.3.3 Resultaten

Van de 99 onderzochte cao's wordt in 52 cao's (77% van de werknemers) een systematiek van automatische periodieken gehanteerd. In 23 cao's (6% van de werknemers) is de periodieke verhoging afhankelijk van een beoordeling door de werkgever. De mogelijkheid voor de individuele werkgever om voor één van beide systemen te kiezen, bestaat in 15 cao's (9% van de werknemers). In de overige 9 cao's is niet expliciet vastgelegd hoe de jaarlijkse salarisaanpassing van de werknemers tot stand komt.

In bedrijfstak-cao's wordt vooral de systematiek van automatische periodieken aangetroffen. Dat geldt ook voor de mogelijkheid voor de werkgever om te kiezen tussen een systematiek van automatische periodieken of een beoordelingssystematiek. Alleen een beoordelingssystematiek is vooral in ondernemings-cao's te vinden. Naar economische sector bezien komen automatische periodieken vooral voor in de sectoren landbouw, handel en horeca en overige dienstverlening. In de zakelijke dienstverlening is vooral sprake van een systeem van beoordelingsperiodieken.

Grafiek 7.2 Aantal cao's per salarissysteem en percentage werknemers waar de cao van toepassing op is, 2017. (N=99).



Tabel 7.3 Aantal cao's per salarissysteem uitgesplitst naar economische sector, 2017. (N=99).

	automatisch	beoordeling	automatisch/ beoordeling	niet expliciet
landbouw	3	0	0	0
industrie	6	5	3	3
bouw	1	1	1	1
handel en horeca	12	2	4	0
vervoer en opslag	5	3	3	1
zakelijke diensten	3	11	2	4
overige diensten	22	1	2	0
totaal	52	23	15	9

Automatische periodiek

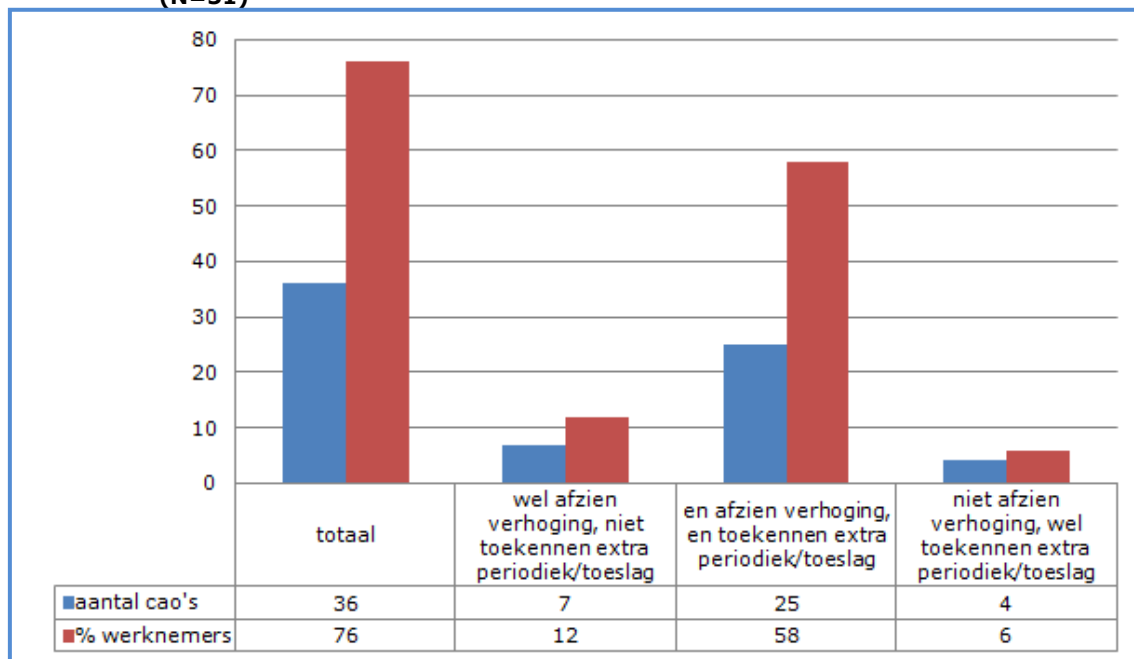
In 36 van de 52 cao's met een systematiek van automatische periodieken zijn voor de werkgever mogelijkheden opgenomen om werknemers in het geval van uitzonderlijk presteren extra te belonen. Dit kan zijn in de vorm van een extra periodiek, maar ook in de vorm van een toeslag of gratificatie. Daarnaast bestaat tevens de mogelijkheid om af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging of om het loon te verlagen bij niet goed functioneren. In een cao kunnen meerdere van deze afspraken samen voorkomen.

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

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

In de overige 25 cao's is vastgelegd dat de werkgever naast de mogelijkheid om de werknemer op basis van zijn functioneren extra te belonen, de mogelijkheid heeft om af te zien van het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging.

Grafiek 7.3 Flexibiliteit binnen cao's salarissysteem op basis van automatische periodieken. (N=51)



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

Periodieke verhoging: Werknemers, in dienst getreden vanaf 1 juli 1998, ontvangen jaarlijks een periodieke verhoging, totdat het maximum van de schaal is bereikt. De eerste periodieke verhoging vindt plaats na 12 maanden en gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer:

-in dienst trad;

-de leeftijd bereikte waarop de nulde periodiek van de van toepassing zijnde salarisschaal ging gelden. (Fokus)

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

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

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

"Voor zover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van de functieervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een toeslag worden toegekend. (Gehandicaptenzorg)

Beoordelingsperiodiek

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

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

In 11 cao's is opgenomen dat de werkgever de werknemer extra kan belonen maar ook kan afzien van het geven van een jaarlijkse salarisverhoging. In één van deze cao's is de mogelijkheid opgenomen om bij slecht functioneren het loon van een werknemer te verlagen. Dit laatste indien uit beoordelingen blijkt dat sprake is van onvoldoende of een niet in alle opzichten voldoende functioneren van de werknemer.

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

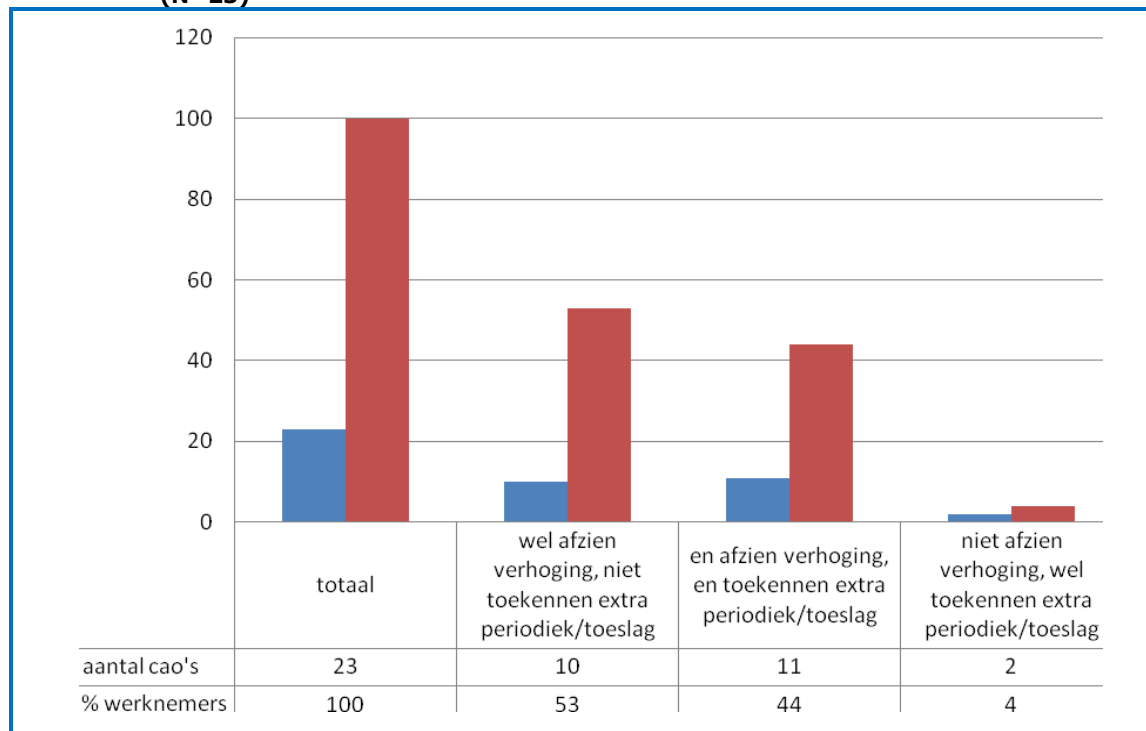
In de cao van Philips is de mogelijkheid opgenomen om een extra periodiek of toeslag toe te kennen of om het salaris niet te verhogen. Hiernaast is ook een mogelijkheid om het salaris van de werknemer te verlagen.

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

Dit geldt niet:

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

Grafiek 7.4 Flexibiliteit binnen cao's met een salarissysteem op basis van beoordeling. (N=23)



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

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

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

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

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

*bij een onvoldoende beoordeling geen salarisaanpassing.
De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij zijn functie behorende functieschaal heeft bereikt een blijvende toelage van ten hoogste 15% van het voor hem geldende salaris toekennen.
De werkgever kan de werknemer vanwege een bijzondere prestatie een eenmalige gratificatie toekennen.* **(Hoger Beroepsonderwijs)**

Automatische en/of beoordelingsperiodiek

In 15 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 10 cao's is vastgelegd dat een werknemer per dienstjaar automatisch een periodiek krijgt totdat het maximum in de salarisschaal is bereikt. Daarnaast wordt in de cao aan de individuele onderneming tevens de mogelijkheid geboden om in overleg met de werknemers een beoordelingssysteem in te voeren waardoor het verkrijgen van een periodiek afhankelijk wordt gesteld van de prestaties van de werknemer. Voorwaarde is dat de invoering van een beoordelingssysteem geldt voor alle werknemers. Hierdoor komt dan het automatisme voor het toekennen van een jaarlijkse periodiek te vervallen.

In 5 cao's wordt voor verschillende groepen werknemers een andere systematiek van jaarlijkse salarisaanpassing gehanteerd. De aanpassing van het salaris voor

bijvoorbeeld functiegroep 10 tot en met 13 is gebaseerd op een systematiek van beoordeling terwijl functiegroep 1 tot en met 9 jaarlijks automatisch een periodiek krijgt.

In 13 van de 15 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 vier cao's zijn enkel afspraken gemaakt over het bevriezen van het salaris.

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

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

Het verkrijgen van een periodiek wordt in het beoordelingssysteem afhankelijk gesteld van de prestaties van de werknemer. Hierbij gelden de volgende regels:

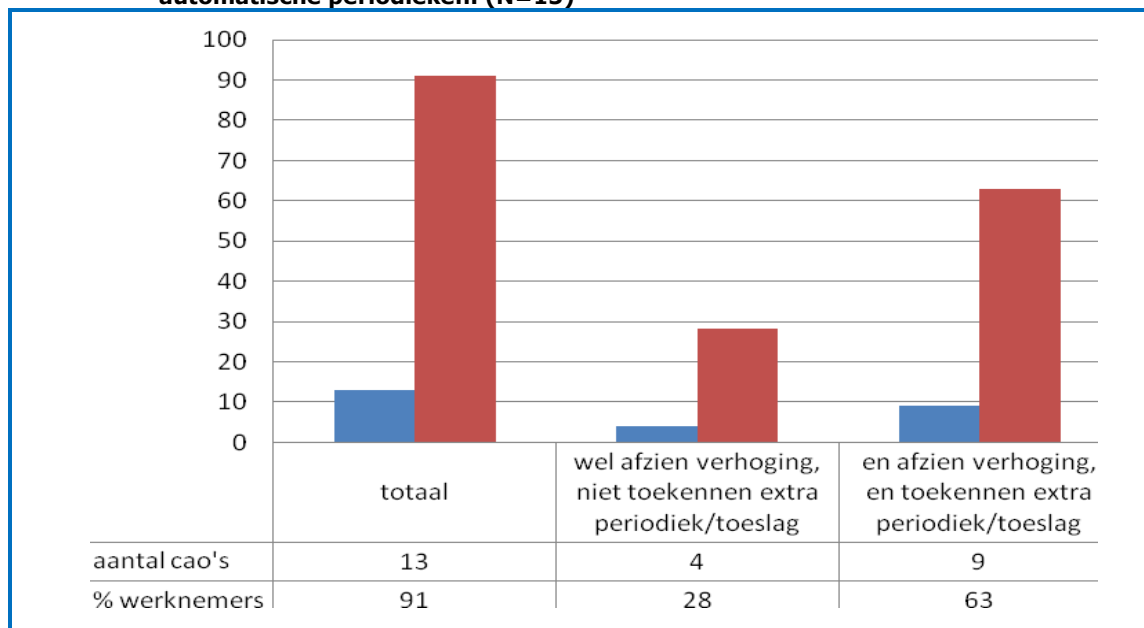
-Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever met inachtneming van bijlage IV Handleiding beoordelingsgesprek de functie 'matig' heeft vervuld, kent de werkgever een halve periodiek toe.

-Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever met inachtneming van bijlage IV Handleiding beoordelingsgesprek de functie 'goed' heeft vervuld, kent de werkgever één periodiek toe;

-Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever met inachtneming van bijlage IV Handleiding beoordelingsgesprek de functie 'uitstekend' heeft vervuld, kent de werkgever twee periodieken toe;

-Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever met inachtneming van bijlage IV Handleiding beoordelingsgesprek de functie slecht of onvoldoende heeft vervuld, kent de werkgever geen periodiek toe.

*Indien binnen een onderneming geen beoordelingssysteem wordt toegepast dat expliciet is gekoppeld aan het systeem van salarisaanpassingen, wordt aan een werknemer die nog niet het maximum van de schaal heeft bereikt eenmaal per jaar automatisch een periodiek toegekend. **(Uitvaartbranche)***

Grafiek 7.5 Flexibiliteit binnen cao's met een salarissysteem op basis van beoordeling en of automatische periodieken. (N=15)

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

Jaarlijkse salarisaanpassing voor medewerkers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 9: Aan de medewerker wordt jaarlijks de volgende stap in de salarisschaal toegekend tot het eindsalaris van de salarisschaal is bereikt.

Jaarlijkse salarisaanpassing voor medewerkers ingedeeld in schaal 10 tot en met 13: Aan de medewerker ingedeeld in schaal 10, 11, 12 of 13 wordt een jaarlijkse verhoging toegekend op basis van een beoordeling. De verhoging wordt toegekend afhankelijk van de beoordeling en de positie in de schaal. De positie in de schaal is het feitelijk salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de desbetreffende schaal. (Post NL)

7.4 Ontwikkelingen 2013 – 2017

Tabel 7.4 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor in cao's afspraken over flexibele beloningsvormen zijn gemaakt in de periode 2013-2017 een stijgende lijn heeft. Deze stijging heeft vooral te maken met de toename van afspraken over een eenmalige uitkering in cao's. Ook het percentage werknemers waarvoor een volledige 13^e maand geldt is, zij het in mindere mate, gestegen. Het percentage werknemers dat in aanmerking kan komen voor een prestatiebeloning, daalt tussen 2013-2017.

De daling van de prestatiebeloning is toe te schrijven aan een aantal banken dat deze beloningsvorm heeft afgeschaft. De ABNAmro bank heeft ook aangegeven de prestatiebeloning in de komende cao te schrappen.

Tabel 7.4 Ontwikkeling afspraken flexibele beloning in % werknemers, 2013-2017

Flexibele beloningsvormen	2013	2014	2015	2016 ⁵⁵	2017
Structureel en eenmalig					
Eenmalige uitkeringen	17	15	30		38
Jaarlijkse gratificaties	56	56	49 ⁵⁶		49
13 ^e maand	12	12	18		18
Resultaatafhankelijke beloningsvormen					
Winstdelingsregelingen	3	1	1		1
Resultaatuutkeringen	3	5	8		9
Prestatiebeloning	15	12	13		11
Totaal	65	65	73		80

In tabel 7.5 is weergegeven hoe afspraken over de jaarlijkse salarisaanpassing zich in de periode 2013 – 2017 hebben ontwikkeld. De afspraken over de jaarlijkse salarisaanpassing ogen in de periode 2013 – 2017 vrij stabiel.

Tabel 7.5 Ontwikkeling afspraken flexibele beloning in % werknemers, 2013-2017

jaarlijkse salarisaanpassing	2013	2014	2015	2016	2017
automatische periodieken	72	74	74	79 ⁵⁷	77
beoordelingsperiodieken	6	6	7	7	6
automatisch en/of beoordeling	15	14	14	9 ⁵⁸	9
niet expliciet	6	6	5	6	9

Ontwikkelingen in 2017

In 2017 zijn er 50 principeakkoorden afgesloten. In 7 cao's komen geen afspraken over flexibele beloning voor. In 16 cao's zijn bestaande afspraken ongewijzigd voortgezet. In de overige 27 cao's zijn met betrekking tot flexibele beloning nieuwe afspraken opgenomen, bestaande afspraken gewijzigd of vervallen. In een cao kunnen tegelijkertijd nieuwe, gewijzigde en/of vervallen afspraken voorkomen. In 11 van deze 27 cao's is een nieuwe afspraak gemaakt over een eenmalige uitkering. 10 cao's hebben een bestaande afspraak over flexibele beloning aangepast. Het gaat hier om wijziging van de afspraken over een eenmalige uitkering (zes cao's), de jaarlijkse gratificatie (twee cao's) en de prestatiebeloning (één cao). En in één cao is sprake van een wijziging van de salarissystematiek van een beoordelingssystematiek in een systematiek van automatische salarisaanpassing. In acht cao's zijn de afspraken over een eenmalige uitkering vervallen en in een cao is de prestatiebeloning vervallen.

55 Over het jaar 2016 is geen onderzoek gedaan naar afspraken over flexibele beloningsvormen.

56 Deze daling is voornamelijk het gevolg van een steekproefeffect. Door de aanpassing van de steekproef zijn er vier cao's met een afspraak over een jaarlijkse gratificatie (van toepassing op 6,3% van de werknemers) die niet meer in de nieuwe steekproef zijn opgenomen. Daar tegenover staan zes nieuwe steekproefcao's met een afspraak over een jaarlijkse gratificatie (van toepassing op 0,9% van de werknemers).

57 De toename van het percentage werknemers met afspraken over automatische periodieken betreft een steekproefeffect. De verhouding tot het totale aantal werknemers waar de steekproef op toepassing van is, is veranderd. In de vorige steekproef was een automatisch periodiek van toepassing op 3,6 mln. werknemers op een totaal van 4,8 mln. (75% van de werknemers). In de nieuwe steekproef is een automatisch periodiek van toepassing op 3,6 mln. werknemers op een totaal van 4,5 mln. werknemers. (79% van de werknemers).

58 De afname van het percentage werknemers waarop een systeem van automatisch en/of beoordeling van toepassing is, betreft een steekproefeffect. Vijf cao's met afspraken over zo'n "keuze"systeem komen in de nieuwe steekproef niet terug (van toepassing op 6,9% werknemers). Twee nieuwe cao's met dergelijke afspraken zijn van toepassing op 0,7% werknemers.

8 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD

Van de ketenbepaling mag alleen nog worden afgeweken voor bepaalde groepen werknemers en/of voor bepaalde functies. In 43 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. In de meeste gevallen (25 cao's) gaat het om afwijking in verband met educatie. In 19 cao's gaat het om een afwijking voor werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het aandeel van werknemers met een flexibel arbeidscontract in de totale groep werknemers in Nederland neemt toe. In het derde kwartaal van 2017 bedroeg dit aandeel 23%⁵⁹. 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 het regeerakkoord van Rutte III is afgesproken dat de periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd, wordt verlengd van twee naar drie jaar.

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

In totaal zijn 98 van de 99 steekproefcao's onderzocht. De cao van Ons Middelbaar Onderwijs is niet onderzocht, omdat deze op 1 augustus 2015 is geëxpireerd, en er voor deze cao nog geen rekening kon worden gehouden met de nieuwe ketenbepaling.

59 Gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking van het CBS (EBB), 3^e kwartaal 2017. Geraadpleegd op 10 januari 2018.

8.1 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 25 van de 98 onderzochte cao's (van toepassing op 16% van de werknemers) geen afspraken over de ketenbepaling zijn aangetroffen. 73 cao's (van toepassing op 84% van de werknemers) bevatten impliciete of expliciete afspraken over de ketenbepaling.

32 cao's (van toepassing op 46% van de werknemers) bevatten een verwijzing naar de wet en/of artikel 668a (impliciete afspraken). In 41 cao's (van toepassing op 38% van de werknemers) zijn expliciete bepalingen aangetroffen over het aantal contracten en/of de periode en/of de tussenpoos in geval van werknemers met een contract voor bepaalde tijd.

Van de 41 cao's met expliciete afspraken bevatten er twee afspraken conform de oude ketenbepaling (dit zijn de reglementen voor provincie- en rijksambtenaren), 37 conform de nieuwe ketenbepaling en twee bevatten afspraken die voor alle werknemers afwijken van de ketenbepaling. In één cao (GVB) gaat het om een afwijking van de tussenpoos van 3 maanden (oude ketenbepaling) en in één cao (ABU) is sprake van een fasensysteem, waarbij in de zogenoemde fase B wordt aangesloten bij de afwijkingsmogelijkheid van de nieuwe ketenbepaling.

Tabel 8.1 Aantal cao's met algemene afspraken over de ketenbepaling (n=98) ultimo 2017

Categorie	aantal steekproefcao's met afspraken	% werknemers met afspraken
<i>Ketenbepaling</i>		
o Afspraken m.b.t. ketenbepaling in cao?		
- Nee, niets over ketenbepaling	25	16
- Ja, impliciete of expliciete afspraken	73	84
o Indien afspraken, wat is de inhoud?		
- Impliciete afspraak (verwijzing naar de wet)	32	46
- Conform oude ketenbepaling	2	3
- Conform nieuwe ketenbepaling	37	32
- Afwijkende afspraken voor alle werknemers ⁶⁰	2	4

8.2 Aanpassingen voor groepen werknemers en/of functies

In 43 cao's zijn aanpassingen aangetroffen die voor één of meer specifieke groepen werknemers of voor bepaalde functies gelden. Dit is weergegeven in onderstaande tabel (8.2).

⁶⁰ GVB en Uitzendkrachten ABU

Tabel 8.2 Afwijkingen voor groepen werknemers en functies (n=98) ultimo 2017

Categorie	aantal cao's	% werknemers
o Afwijking voor bepaalde groepen werknemers/functies		
- Educatie	25	38
- Uitzendkrachten	1	1
- AOW-gerechtigden	19	39
- Bepaalde functies / functiegroepen	18	20
Seizoensarbeid	6	3
Projectmatig werk	1	-
Onderzoek	7	10
Andere reden	4	7
Totaal	43	67

Aanpassingen komen het meest voor in het geval van educatie (25 cao's van toepassing op 38% van de werknemers). Hiervan een voorbeeld:

Voor werknemers waarmee een arbeidsovereenkomst is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) krachtens artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs geldt de ketenregeling niet.
(Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijven)

Ook voor de groep van AOW-gerechtigden zijn er afwijkingen van de ketenbepaling aangetroffen. Dit is in 19 cao's terug te vinden (van toepassing op 39% van de werknemers). Een voorbeeld:

De periode, bedoeld in lid 3, onderdeel a van dit artikel, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. **(Timmerindustrie)**

Gevolgd door afwijkingen in het geval van bepaalde functies/functiegroepen; dit komt in 18 cao's voor (van toepassing op 20% van de werknemers). Deze afwijkingen worden in zes cao's gemotiveerd door seizoenswerk. In zeven cao's heeft dit te maken met onderzoeksfuncties en in een cao gaat het om een afwijking voor projectmatige werkzaamheden. In vier cao's betreft dit een andere reden.

Een voorbeeld van een afwijking voor onderzoekers:

Artikel 7:668a BW is uitgesloten ten aanzien van de: (...)
arbeidsovereenkomst aangegaan met betrekking tot de functie van wetenschappelijk onderzoeker waarvan de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist dat de periode van 24 maanden wordt verlengd tot 48 maanden. Hiervan is sprake als de functie uitsluitend of in overwegende mate verbonden is aan onderzoek dat afhankelijk is van projectmatige, tijdelijke financiering; **(Ziekenhuizen)**

In één cao (NBBU) zijn afwijkingen gevonden met betrekking tot de groep van uitzendkrachten (van toepassing op 1% van de werknemers).

Tabel 8.3 Afwijkingen per onderdeel keten (n=98) ultimo 2017

Afwijkingen	aantal steekproefcao's met afspraken	% werknemers met afspraken
Afwijking contracten	23	30
Afwijking jaren	31	41
Afwijking tussenpoos	5	3
Totaal⁶¹	33	42

Wat betreft de afwijkingen wordt er in 23 cao's afgeweken van het aantal contracten (van toepassing op 30% van de werknemers). In 13 cao's gaat het daarbij om de afwijking naar zes contracten voor AOW-ers. In drie cao's wordt het aantal contracten voor educatie verruimd naar zes contracten. Voor één cao (motorvoertuigen) is het aantal contracten voor leerlingen onbeperkt. In één andere cao (NBBU) wordt de ketenbepaling voor uitzendkrachten verruimd naar zes contracten. In 7 cao's wordt de ketenbepaling voor specifieke functiegroepen verruimd tot maximaal vier, vijf of zes contracten⁶².

In 31 cao's wordt afgeweken van het aantal jaren (van toepassing op 41% van de werknemers). 25 keer is een afwijking naar vier jaren gevonden, waarvan 13 keer voor AOW-ers. In vier cao's is sprake van een afwijking naar drie jaren en in een cao is het aantal jaren zes. Tweemaal is een afwijking voor een arbeidsovereenkomst van 9 maanden aangetroffen voor seizoensarbeid (deze twee bevatten ook een aanpassing voor de tussenpoos)^{62, 63}.

Wat het aantal maanden met betrekking tot de tussenpoos betreft zijn er in 5 cao's afwijkingen gevonden (van toepassing op 3% van de werknemers); in alle gevallen betreft het een afwijking van 3 maanden voor seizoensarbeid. Een voorbeeld van deze afwijking:

2. Seizoenswerkovereenkomsten

a. Op grond van artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk Wetboek wordt ten aanzien van alle functies zoals opgenomen in bijlage 4 met ingang van 1 juli 2016 de tussenpoos tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verkort tot ten hoogste drie maanden, wanneer:

- de functies als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend,

- het seizoenskarakter door middel van het voorvoegsel 'seizoen' in de schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt opgenomen, aangevuld met een verwijzing naar bijlage 4 van de cao reisbranche.

(Reisbranche)

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

62 Een cao kan voor meerdere groepen/bepaalde functies een afwijking van de ketenbepaling bevatten. Daarnaast is niet altijd expliciet gemaakt of er van het aantal contracten, het aantal jaar of de tussenpoos wordt afgeweken, maar wordt slechts de ketenbepaling niet van toepassing verklaard.

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

8.3 Opvolgend werkgeverschap

Art. 7:668a lid 2 BW heeft betrekking op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht 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, wordt 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 41 van de 97 cao's is deze bepaling aangepast (voor 38% van de werknemers). In acht cao's tellen uitzendovereenkomsten voorafgaand aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet mee in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In de andere 33 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.

8.4 Ontwikkelingen in 2017

In de periode 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017 zijn voor de cao's uit de steekproef 50 principeakkoorden afgesloten. Alle onderzochte cao's die expliciete afspraken hebben opgenomen over de ketenbepaling zijn aangepast aan de nieuwe ketenbepaling. Alleen de collectieve regelingen voor rijks- en provincieambtenaren kennen nog de oude ketenbepaling.

In twee akkoorden (voor de Bouw en het Beroepsgoederenvervoer) wordt een (nieuwe) afwijking voor de tussenpoos (voor seizoensarbeid) afgesproken. Daarnaast is in de levensmiddelensector de tussenbaan geïntroduceerd. Deze heeft twee vormen. De eerste vorm omvat een eenmalig contract voor 4 of 5 jaar, inclusief scholing. Voor een eenmalig contract is de ketenregeling niet relevant, omdat er geen sprake is van een keten (van opvolgende contracten). Bijvoorbeeld in het principeakkoord voor het levensmiddelenbedrijf (ook wel supermarkten) wordt de tussenbaan als volgt beschreven:

Tussenbaners:

o De medewerker met een contract voor bepaalde tijd van 4 jaar met inachtneming van de proeftijd 2 maanden. Bij een wettelijke verruiming zal de ruimere proeftijdtermijn worden overgenomen.

o Meer dan 12 contracturen per week

o Toekennen pob per 1 januari 2018, streven administratief ingeregeld uiterlijk 1 juli 2018

o Monitoring arbeidsmarkteffect tussenbanen. Partijen creëren een nieuwe groep medewerkers binnen de supermarkten met een tussenbaan. Het is niet de bedoeling van partijen dat de tussenbanen ten koste gaan van het aantal loopbaners (vaste banen). De huidige verhouding van het aantal vaste banen op het totaal aantal banen blijft in principe in stand.

(PA Levensmiddelenbedrijf)

De tweede vorm van de tussenbaan benoemt de intrinsieke aard van de arbeid (namelijk scholing en werkervaring). Op grond van de wet mag men bij cao van de ketenbepaling afwijken (tot ten hoogste 4 jaar en 6 contracten) indien dit noodzakelijk is vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering bij een bepaalde functie. Bijvoorbeeld in de cao voor Albert Heijn Logistics is opgenomen:

(...)een dienstverband voor:

bepaalde tijd voor de duur van één jaar, dat gevolgd wordt door een dienstverband voor bepaalde tijd voor de duur van drie jaar indien de werknemer na het eerste jaar voldoet aan een totaalbeoordeling op niveau 3 ('succesvolle prestatie').

(...)

Onderdeel van de bedrijfsvoering van AH Logistics is dat Tussenbaners de mogelijkheid wordt geboden om werkervaring op te doen en een opleiding te volgen. Dit is er op gericht de positie van de Tussenbaners te verbeteren. Zij krijgen hiermee voldoende tijd om een opleiding af te ronden en werkervaring op te doen. Dit is de intrinsieke aard van de arbeid. Artikel 7:668a lid 2 BW is voor de Tussenbaner niet van toepassing.

(Albert Heijn Logistics)

9 DUURZAME INZETBAARHEID

Binnen duurzame inzetbaarheid zijn gezondheid, scholing en mobiliteit drie hoofdthema's. Wat gezondheid betreft zijn er 41 cao's met afspraken over pro-actief en preventief beleid, gericht op voorkomen van uitval van werknemers. Scholingsafspraken komen in vrijwel alle cao's voor. In de meeste gevallen gaat het om afspraken over functiegerichte scholing. Afspraken over mobiliteit komen in cao's in mindere mate voor; de afspraken hebben dan vooral betrekking op om- en bijscholing. Voor oudere werknemers bevatten 85 cao's specifieke afspraken, bijvoorbeeld over arbeidsduurverkorting of vrijstelling van diensten (vooral overwerk). In de afgelopen vijf jaar is het percentage werknemers onder cao's met afspraken over extra verlof voor oudere werknemers afgenomen, en dat voor cao's met afspraken over arbeidsduurverkorting toegenomen.

Werknemers dienen inzetbaar te zijn en blijven op de arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk dat werknemers gezond blijven, zich blijven scholen, en mobiel zijn op de arbeidsmarkt.

In het Regeerakkoord 2017 wordt aandacht besteed aan bredere inzetbaarheid in het kader van 'Levenlang ontwikkelen en kunnen werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd'. Gesteld wordt dat veel werkenden tijdens hun loopbaan weinig aan bijscholing doen, m.n. lager opgeleiden en ouderen. Om te zorgen dat iedereen zich kan blijven ontwikkelen, heeft het kabinet de inzet om de fiscale aftrekpost voor scholingskosten te vervangen door een individuele leerrekening voor alle Nederlanders die een startkwalificatie hebben gehaald. Bij de invoering van deze scholingsregeling zal overleg worden gepleegd met de sociale partners en zal ook worden gekeken naar de positie van de O&O-fondsen. De mogelijkheden voor werkgevers om investeringskosten in de inzetbaarheid van werknemers binnen de eigen organisatie in mindering te brengen op de transitievergoeding zullen worden verruimd.

Aangaande ouderen op de arbeidsmarkt dient volgens het regeerakkoord 2017 een cultuuromslag plaats te vinden. Het regeerakkoord stelt dat sociale partners hierover afspraken maken, met aandacht voor scholing, intersectorale mobiliteit, zicht op minder belastend werk en de nut en noodzaak van specifieke voorzieningen voor ouderen in cao's. Het kabinet is op zijn beurt gehouden kritisch te kijken naar eventuele belemmeringen, aldus de plannen opgenomen in het regeerakkoord 2017. Dit kan door mogelijkheden als deeltijdpensionering (via tweede pijlerpensioen of generatiepactregelingen) breder voor het voetlicht te brengen of gemakkelijker te maken.

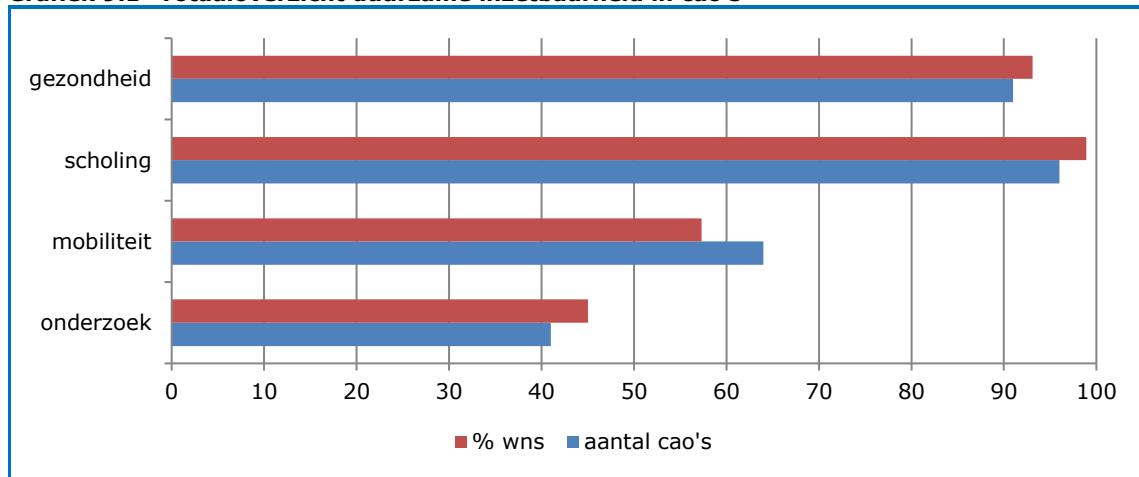
In dit hoofdstuk is onderzocht of en in hoeverre in cao's afspraken met betrekking tot gezondheid, scholing en mobiliteit zijn gemaakt. Het onderwerp scholing is in het bijzonder relevant gezien de afspraak over 'levenlang leren' in het regeerakkoord. Daarnaast is onderzocht in hoeverre er voor oudere 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. Dit sluit nauw aan bij het tweede punt uit het regeerakkoord, dat hierboven is aangestipt, te weten de positie van ouderen op de arbeidsmarkt.

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 uitgewerkt⁶⁴.

9.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid

Gezondheid, scholing en mobiliteit zijn belangrijke thema's in het kader van duurzame inzetbaarheid. In grafiek 9.1 wordt een totaaloverzicht gepresenteerd van de in cao's op het terrein van gezondheid, scholing en mobiliteit gemaakte afspraken⁶⁵.

Grafiek 9.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid in cao's



Afspraken over scholing komen in 96 van de 99 cao's voor. Deze cao's zijn van toepassing op 99% van de werknemers. Afspraken over gezondheid zijn in 91 van de 99 cao's, van toepassing op 93% van de werknemers, opgenomen. In 64 cao's, van toepassing op 57% van de werknemers, zijn afspraken over mobiliteit gemaakt.

Binnen de drie thema's is een wisselend aantal aspecten onderzocht (zie hiervoor de volgende paragrafen). Grafiek 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 grafiek 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.

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

65 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 aanvang was dit een op zichzelf staand onderzoek. Er werd gewerkt met een vaste steekproef van honderd cao's en een peildatum van 10 juni. In 2015 is onderzoek onderdeel geworden van het 'cao-afspraken' onderzoek. Daarbij is de peildatum verschoven naar 31 december. In 2017 is ook de steekproef gelijk getrokken met die van het 'cao-afspraken' onderzoek. De nieuwe steekproef omvat 99 cao's. De verandering van steekproef heeft vrijwel geen effect op de percentages werknemers genoemd in dit hoofdstuk.

Binnen het thema gezondheid zijn negen aspecten onderscheiden (zie paragraaf 9.2). Acht cao's kennen geen afspraken over gezondheid; in de andere 91 cao's zijn afspraken gemaakt over minimaal één aspect tot maximaal negen aspecten. Het gemiddelde komt uit op afspraken over twee à drie aspecten. Er zijn 49 cao's, van toepassing op 52% van de werknemers, met afspraken over drie of meer aspecten binnen het thema gezondheid.

Voor het thema scholing zijn 17 aspecten onderzocht (zie paragraaf 9.3). Er zijn drie cao's zonder scholingsafspraken.⁶⁶ In de andere 96 cao's loopt het aantal aspecten van scholing waarover afspraken zijn gemaakt, uiteen van minimaal één tot maximaal 10. Gemiddeld genomen bevatten de onderzochte cao's afspraken over iets minder dan vijf aspecten. Er zijn 53 cao's, van toepassing op 56% van de werknemers, met afspraken over vijf of meer aspecten binnen het thema scholing.

Het thema mobiliteit (zie paragraaf 9.4) kent 14 aspecten. In 35 cao's komen de onderzochte aspecten binnen dit thema niet voor. In de andere 64 cao's wordt aandacht besteed aan minimaal één aspect en maximaal zes aspecten. Gemiddeld gaat het om één à twee aspecten waarover afspraken zijn gemaakt. Er zijn 40 cao's die over twee of meer aspecten afspraken bevatten (van toepassing op 31% van de werknemers).

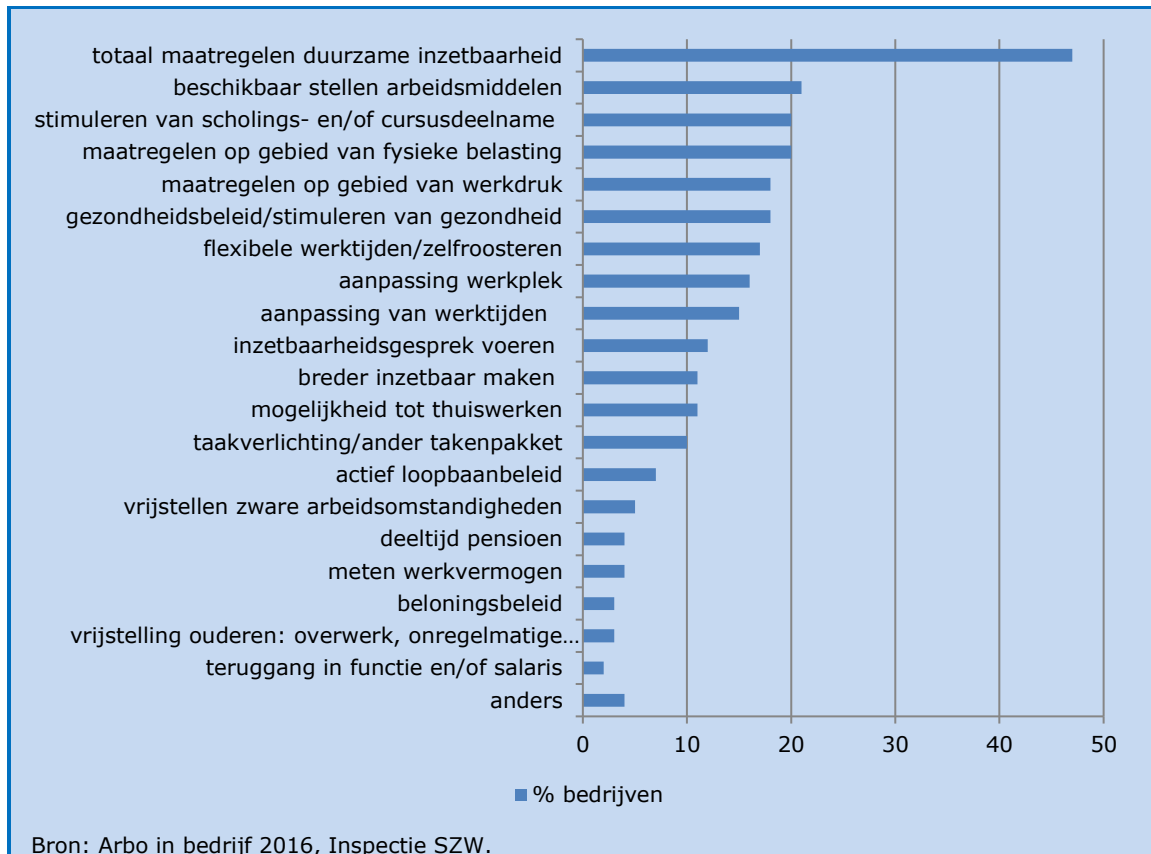
Er zijn 11 cao's, van toepassing op 18% van de werknemers, die op alle drie thema's (gezondheid, scholing én mobiliteit) een meer dan gemiddeld aantal afspraken over aspecten binnen deze thema's bevatten.

Naast concrete afspraken over (aspecten van) een of meer thema's, kunnen cao's ook afspraken bevatten over onderzoek. Dat is in 41 cao's, van toepassing op 45% 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.

In voorliggend onderzoek ligt de focus op cao-afspraken. Op basis van het onderzoek kunnen derhalve geen uitspraken gedaan worden over de uitvoeringspraktijk. Inspectie SZW heeft met het onderzoek 'Arbo in bedrijf 2016' onderzocht in hoeverre bedrijven maatregelen hebben genomen om werknemers langer en gezond in dienst te houden.

In deze box zijn de uitkomsten van dit onderzoek opgenomen. In onderstaand figuur is opgenomen welke aspecten van duurzame inzetbaarheid Inspectie SZW heeft onderzocht. Uit het onderzoek blijkt dat 47% van alle bedrijven één of meer maatregelen heeft genomen die gericht zijn op het langer en gezond in dienst houden van werknemers. De horeca neemt het minst vaak deze maatregelen (15%), de overheid het vaakst (94%). De maatregel die het vaakst wordt genomen is het beschikbaar stellen van arbeidsmiddelen (speciale stoel, lamp, beeldscherm) (21%). Het stimuleren van scholing gebeurt door 20% van alle bedrijven, net als het nemen van maatregelen op het gebied van fysieke belasting.

66 De volgende cao's bevatten geen afspraken over scholing: Please, Post NL voor Postbezorgers en Postverspreiders.



9.2 Gezondheid

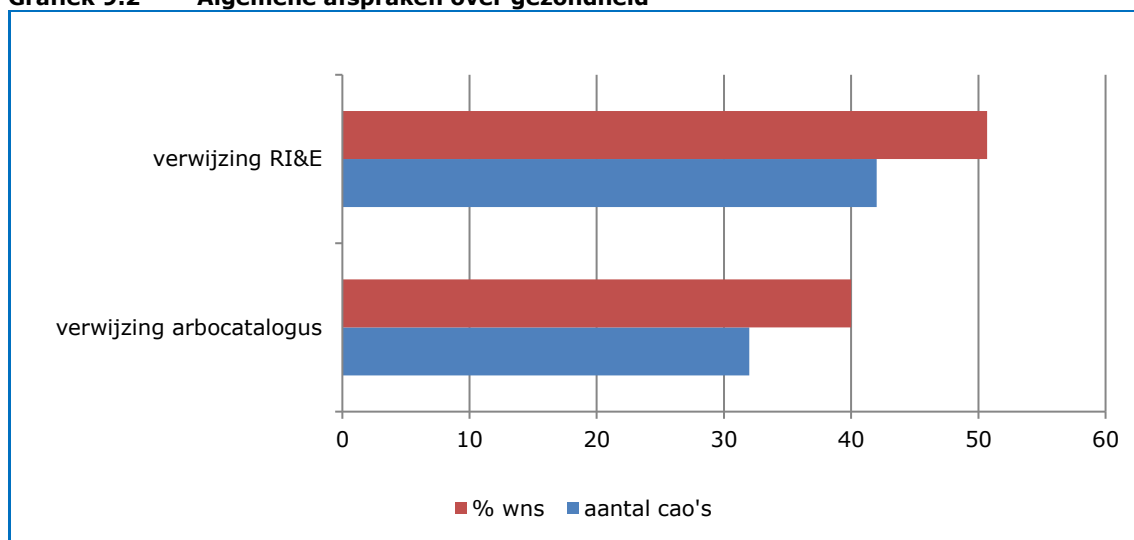
Om gedurende de gehele loopbaan goed inzetbaar te blijven, is het belangrijk dat werknemers gezond en vitaal blijven. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen algemene afspraken op bedrijfstak/ondernemingsniveau en afspraken die direct betrekking hebben op de werknemer.

Bij de algemene afspraken gaat het om de arbocatalogus en de RI&E. De overige afspraken hebben betrekking op de individuele werknemer. In de grafiek 9.2 en 9.3 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn gemaakt met betrekking tot een aantal gezondheidsaspecten. In totaal zijn in 91 cao's (voor 93% van de werknemers) afspraken gemaakt over gezondheid.

Algemene afspraken

Om arbeidsrisico's zoveel mogelijk te beperken kunnen sociale partners een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en/of arbocatalogus opstellen. In totaal bevatten 51 cao's (van toepassing op 57% van de werknemers) hier afspraken over. In 42 cao's (van toepassing op 51% van de werknemers) wordt verwezen naar een RI&E voor de onderneming/branche en in 32 cao's (geldend voor 40% van de werknemers) wordt verwezen naar een arbocatalogus binnen de branche of onderneming.

In 37 van de 42 cao's met een verwijzing naar een RI&E is deze afgerond. In 27 van de 32 cao's met daarin een verwijzing naar een arbocatalogus, is deze gereed. In 22 cao's wordt naar zowel een beschikbare arbocatalogus als naar een beschikbare RI&E verwezen.

Grafiek 9.2 Algemene afspraken over gezondheid**Individueel gerichte afspraken**

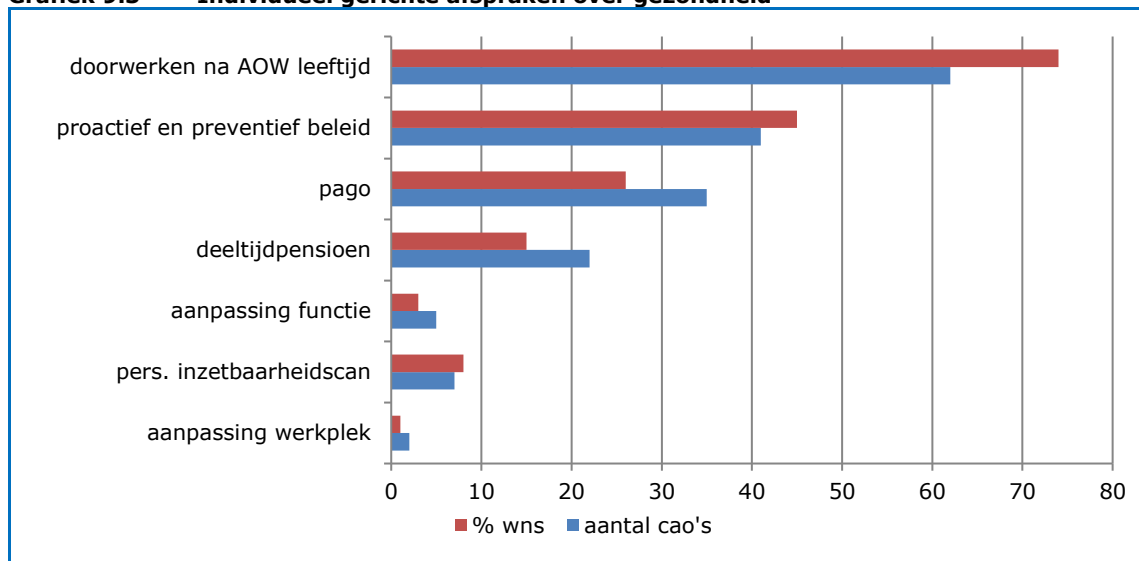
Individueel gerichte afspraken over gezondheid komen in 87 cao's voor (van toepassing op 92% van de werknemers). Over twee aspecten bevatten relatief veel cao's afspraken: pro-actief en preventief beleid (41 cao's, van toepassing op 45% van de werknemers. Hier wordt in paragraaf 9.2.1 nader op ingegaan); en een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO).

Een PAGO is met name gericht is op de medische aspecten van de inzetbaarheid. Deze mogelijkheid wordt in 35 cao's (voor 26% van de werknemers) geboden. Werknemers kunnen dergelijk onderzoek periodiek laten uitvoeren waarbij de frequentie veelal afhankelijk is van de leeftijd en varieert van eens in de 5 jaar tot een jaarlijks onderzoek.

In het kader van een vergroting van de inzetbaarheid van werknemers is het van belang dat indien de gezondheid dit vereist, er mogelijkheden zijn om de werkplek van de werknemer aan te passen dan wel om de functie van de werknemer daarop aan te passen. In vijf cao's (voor 3% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt om de functie aan de mogelijkheden van de werknemer aan te passen. In twee cao's (voor 1% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over de mogelijkheden om de werkplek aan te passen.

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

Grafiek 9.3 Individueel gerichte afspraken over gezondheid



9.2.1 *Proactief en preventief beleid*

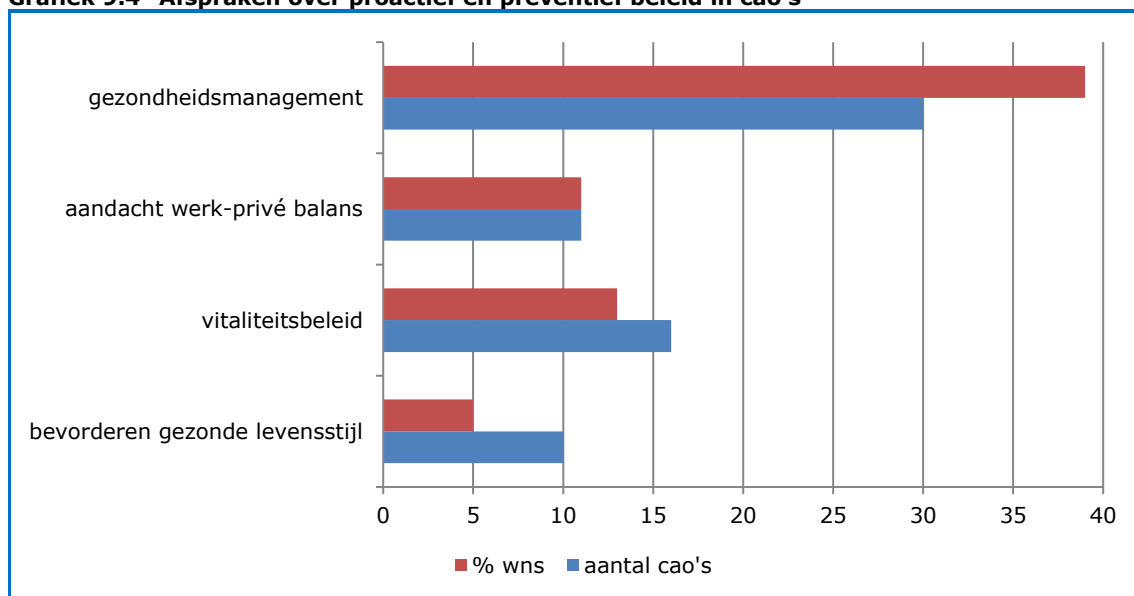
In 41 cao's (voor 45% van de werknemers) staan afspraken over proactief en preventief beleid dat ervoor moet zorgen dat werknemers niet uitvallen. Cao's kunnen afspraken bevatten over meerdere soorten beleid. In grafiek 9.3 is weergegeven hoeveel cao's aandacht besteden aan de verschillende soorten beleid.

In 30 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 13% 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 11 cao's (voor 11% van de werknemers) zijn afspraken gevonden die bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van de werknemer door te zorgen voor een juiste balans tussen werk en privé.

Grafiek 9.4 Afspraken over proactief en preventief beleid in cao's

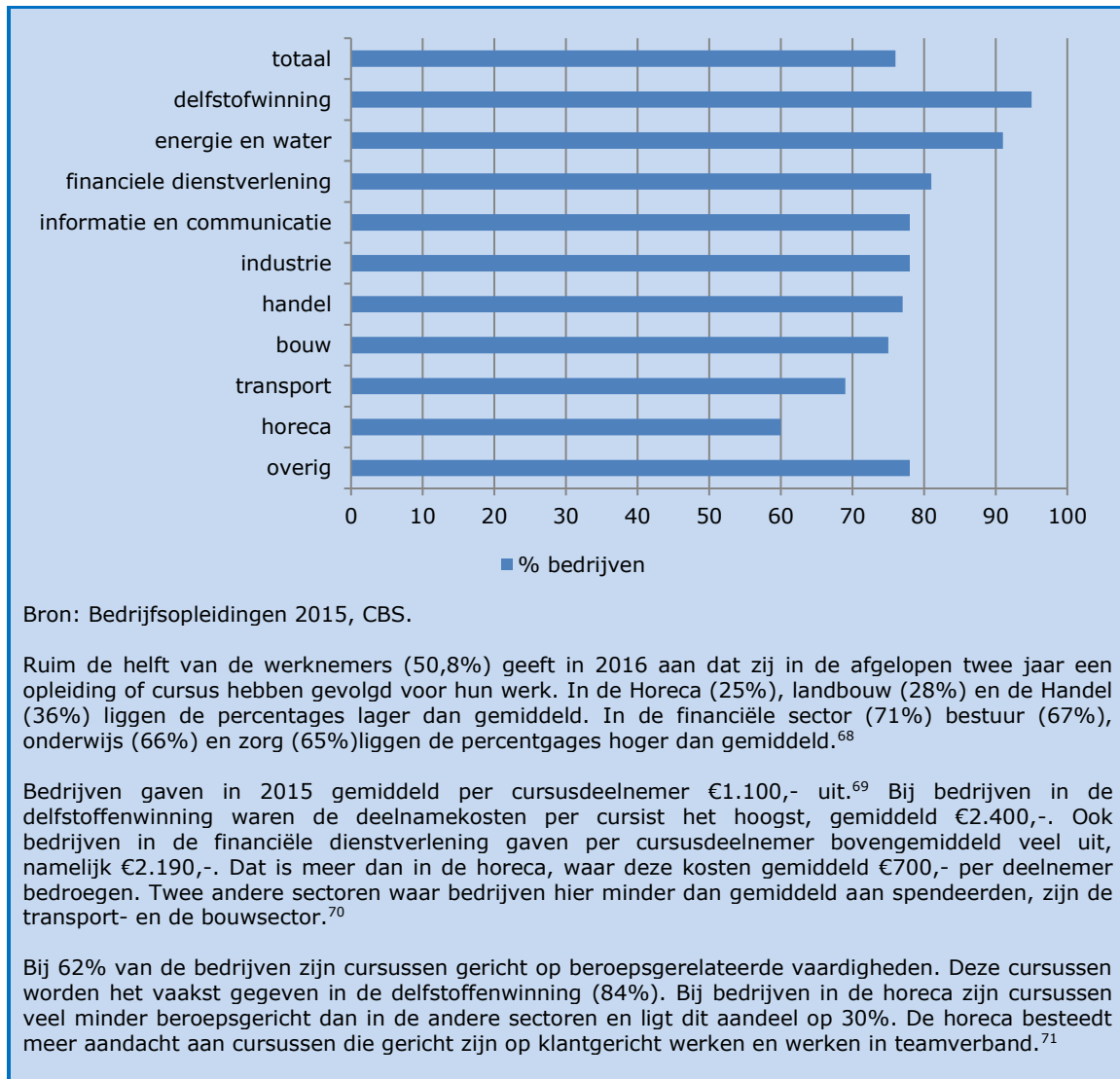
9.3 Scholing

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. Dit wordt ook onderstreept in het regeerakkoord 2017. Hierin wordt namelijk aangekondigd dat het kabinet middels een individuele leerrekening wil bewerkstelligen dat iedereen zich kan blijven ontwikkelen. Daarnaast is het de bedoeling dat scholing wordt bevorderd door het voor werkgevers mogelijk te maken om de investeringskosten in de inzetbaarheid van werknemers in mindering te brengen op de transitievergoeding.

In 96 cao's zijn afspraken over scholing gemaakt. De rest van deze paragraaf gaat hier nader op in. In deze box is weergegeven hoeveel bedrijven scholing aanbieden en hoeveel werknemers gebruik maken van scholing. De informatie is afkomstig uit onderzoek van het CBS genaamd 'bedrijfsopleidingen 2015' en onderzoek van TNO genaamd 'Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2016'.

In 2015 bood 85% van de bedrijven cursussen of andere bedrijfsopleidingen aan. Vijf jaar eerder was dat nog 79 procent. Bedrijven in de delfstoffenwinning deden dit met 95 procent het vaakst. Ook in de energie- en watersector gebeurde dit bij iets meer dan negen op de tien bedrijven. In de horeca ging personeel het minst vaak op cursus, namelijk in 60 procent van de bedrijven.⁶⁷

⁶⁷ Bedrijfsopleidingen 2015, CBS.



In deze paragraaf is onderscheid gemaakt tussen algemene scholingsafspraken op het niveau van de bedrijfstak of onderneming, en op de individuele werknemer gerichte scholingsafspraken (grafiek 9.4a). In de categorie algemene afspraken vallen bijvoorbeeld de sectoroverstijgende scholingsafspraken, het bedrijfsontwikkelingsplan en verlof afspraken voor algemene scholing. De afspraken op het niveau van de werknemer betreffen onder andere het loopbaangesprek, het functioneringsgesprek, functiegerichte scholing, het persoonlijk ontwikkelingsbudget, het recht op scholing en afspraken over examenverlof.

Naast het onderscheid algemene en individueel gerichte scholingsafspraken wordt ook onderscheid gemaakt tussen functiegerichte scholingsafspraken, brede scholingsafspraken (die de algemene inzetbaarheid van de werknemer kunnen vergroten) en scholingsafspraken die zowel een functiegericht als een breder karakter kunnen hebben (grafiek 9.4b). Tot de eerste categorie behoren

68 Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2016, TNO.

69 Deze kosten bestaan uit een optelsom van deelnamekosten, reis- en verblijfkosten, materiële uitgaven en, in het geval van interne cursussen, arbeidskosten van intern opleidingspersoneel dat de cursussen verzorgt. De kosten voor gederfde arbeid zijn daarbij buiten beschouwing gelaten.

70 Bedrijfsopleidingen 2015, CBS.

71 Bedrijfsopleidingen 2015, CBS.

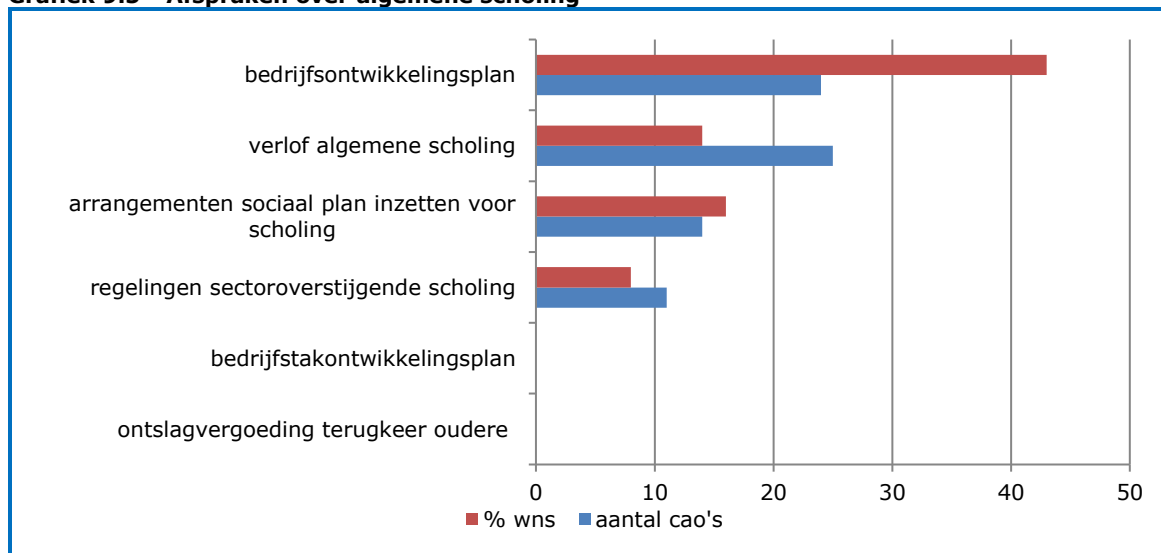
bijvoorbeeld cao-afspraken over functioneringsgesprekken, verplichte scholing en verlof voor functiegerichte scholing. Onder de brede scholingsafspraken behoren onder meer afspraken over een loopbaangesprek, bedrijfsontwikkelingsplannen, EVC en de inzet van ontslagvergoedingen voor werk-naar-werktrajecten. 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

In 50 cao's (voor 60% van de werknemers) zijn algemene scholingsafspraken opgenomen. In 95 cao's (voor 99% van de werknemers) zijn meer individueel gerichte afspraken gemaakt.

Algemene scholingsafspraken

Grafiek 9.5 Afspraken over algemene scholing



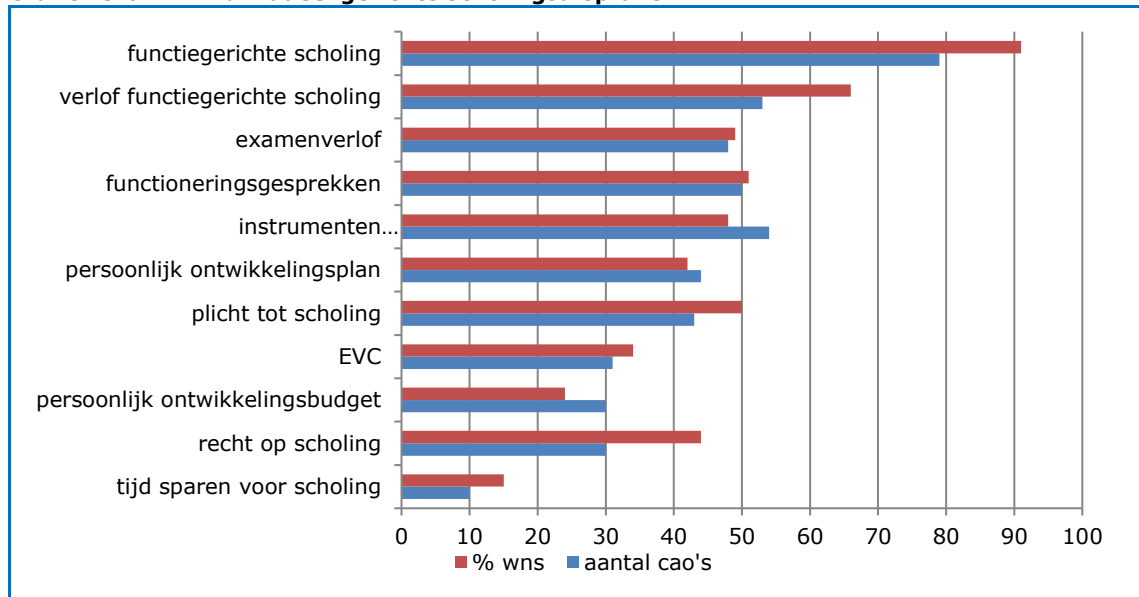
In 24 cao's (voor 43% van de werknemers) zijn afspraken over een bedrijfsontwikkelingsplan opgenomen. In deze plannen worden veelal afspraken gemaakt over faciliteiten die de werkgever aanbiedt aan werknemers om zich verder te ontwikkelen.

In 25 cao's (voor 14% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt waarin is vastgelegd dat werknemers verlof krijgen als zij deelnemen aan algemene scholingstrajecten. Verder zijn in 14 cao's (voor 16% van de werknemers) afspraken gemaakt voor het inzetten van een sociaal plan voor de scholing van werknemers en in 11 cao's (voor 8% van de werknemers) zijn er regelingen met betrekking tot sectoroverstijgende scholing.

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

Individueel gerichte scholingsafspraken

Grafiek 9.6 Individueel gerichte scholingsafspraken



Individueel gerichte scholingsafspraken hebben vooral betrekking op functiegerichte scholing (79 cao's, van toepassing op 91% van de werknemers) en verlof voor functiegerichte scholing (53 cao's, van toepassing op 66% van de werknemers).

De scholingsafspraken zijn niet altijd vrijblijvend. In 43 cao's (voor 50% 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 30 cao's (voor 44% van de werknemers) is een expliciet recht op scholing opgenomen. In 18 van deze cao's is naast het scholingsrecht ook een plicht tot scholing opgenomen.

Naast deze scholingsafspraken worden in cao's ook afspraken gemaakt over de loopbaanontwikkeling van werknemers. Zo zijn er instrumenten voor loopbaanontwikkeling, het persoonlijk opleidingsplan en het persoonlijk opleidingsbudget. Dit laatste is relevant gezien de afspraak in het regeerakkoord 2017 over de individuele leerrekening. Er zijn 30 cao's (voor 24% van de werknemers) met afspraken over een persoonlijk opleidingsbudget. In 18 cao's bestaat het persoonlijk ontwikkelingsbudget uit een specifiek bedrag. De bedragen variëren van € 400 tot € 4500⁷². Een persoonlijk opleidingsbudget kan voor een jaar dan wel voor een langere periode worden vastgesteld. Tot slot zijn in zeven cao's specifiek afspraken gemaakt over scholingsvouchers (voor 4% van de werknemers).

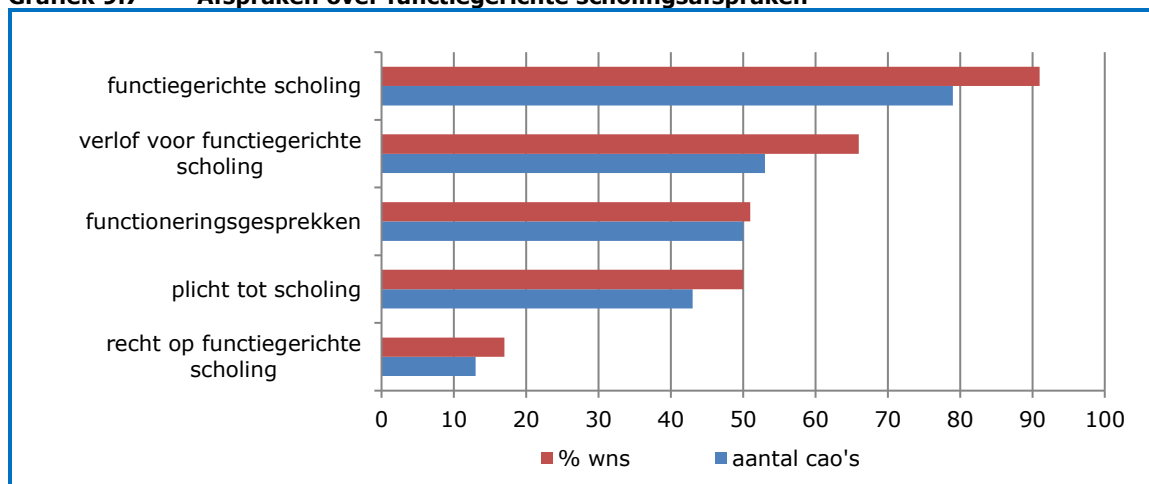
72 Voor de in cao's gereserveerde bedragen wordt verwezen naar bijlage VII.

9.3.2 Functiegerichte en brede scholingsafspraken

Onderstaande grafieken 9.7 – 9.9 geven 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.

Functiegerichte scholingsafspraken

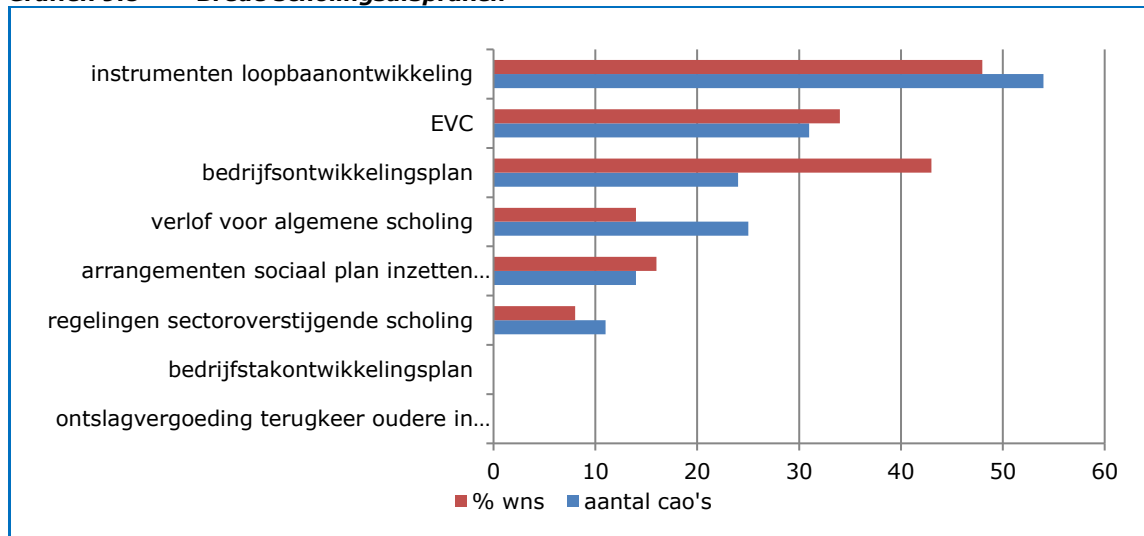
Grafiek 9.7 Afspraken over functiegerichte scholingsafspraken



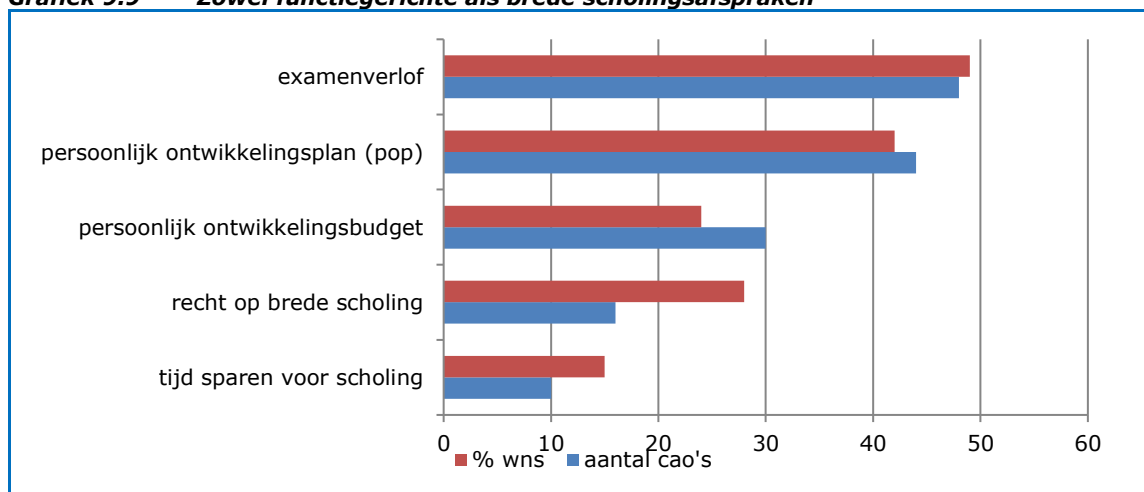
De verschillende op functiegerichte scholingsafspraken komen in 91 cao's voor (van toepassing op 98% van de werknemers. Bij de functiegerichte afspraken gaat het vooral om afspraken over functiegerichte scholing. Dergelijke afspraken komen voor in 79 cao's (van toepassing op 91% van de werknemers). Ook afspraken over verlof voor deze scholingsvorm komen relatief vaak voor (53 cao's). Daarnaast kent de helft van de cao's afspraken over het voeren van functioneringsgesprekken. Dergelijke gesprekken kunnen een instrument zijn om er voor te zorgen dat werknemers zich blijven scholen.

Brede scholingsafspraken

Brede scholingsafspraken zijn te vinden in 79 cao's, van toepassing op 87% van de werknemers (zie grafiek 9.7). Binnen de brede scholingsafspraken is er relatief veel aandacht voor loopbaanontwikkeling. Afspraken hierover komen voor in 54 cao's, van toepassing op 48% van de werknemers. In 31 cao's, van toepassing op 34% van de werknemers, wordt werknemers de mogelijkheid geboden om eerder verworven competenties te laten erkennen door middel van een EVC-procedure.

Grafiek 9.8 Brede scholingsafspraken**Zowel functiegerichte als brede scholingsafspraken**

Een aantal scholingsafspraken in cao's kan zowel betrekking hebben op de functie als op de bredere ontwikkeling van de werknemer. In totaal komen dergelijke afspraken in 80 cao's voor (van toepassing op 73% van de werknemers). In dit verband gaat het vooral om afspraken over examenverlof (niet alleen voor examens voor functiegerelateerde scholing, maar ook voor scholing die kan bijdragen aan een bredere ontwikkeling van de werknemer). Afspraken over examenverlof komen voor in 48 cao's, van toepassing op 49% 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 44 cao's, van toepassing op 42% van de werknemers.

Grafiek 9.9 Zowel functiegerichte als brede scholingsafspraken

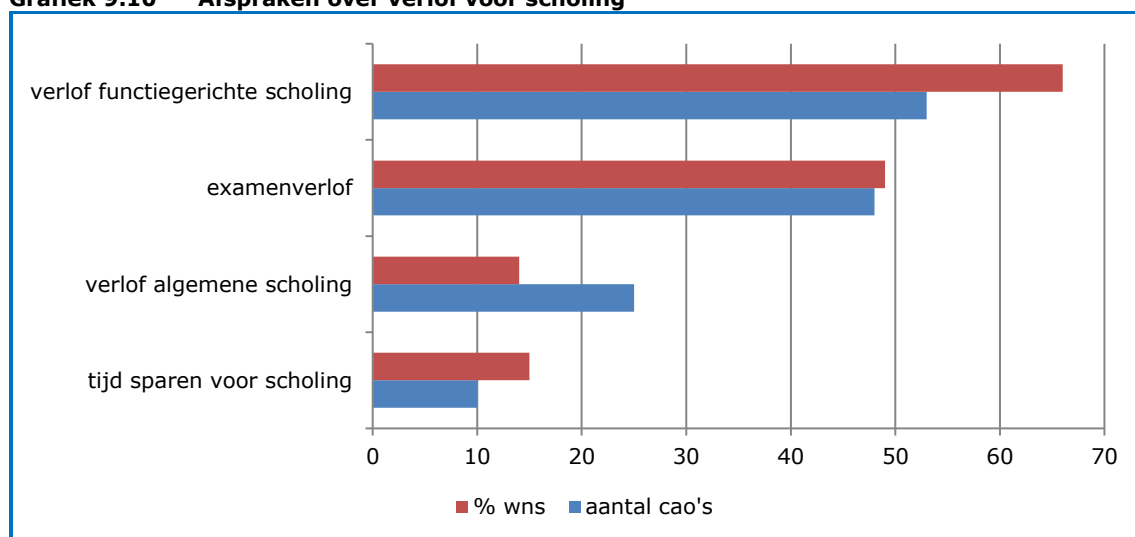
9.3.3 Scholing en verlof

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 totaal kennen 75 cao's, van toepassing op 69% van de werknemers afspraken over één of meer aspecten van scholingsverlof.

In grafiek 9.10 is aangegeven in hoeveel cao's afspraken zijn opgenomen over verlof voor scholing. In een aantal cao's zijn meerdere afspraken opgenomen.

In 53 cao's (voor 66% 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 52 cao's wordt dit verlof geheel door de werkgever bekostigd. In één cao dragen werkgever en werknemer de kosten van het verlof gezamenlijk.

Grafiek 9.10 Afspraken over verlof voor scholing



In 48 cao's (voor 49% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over examenverlof. In vrijwel alle cao's wordt dit verlof betaald door de werkgever. In 28 cao's is afgesproken dat werknemers verlof krijgen voor het noodzakelijk aantal uren. In 19 cao's is het aantal uren waarvoor examenverlof kan worden gekregen specifiek bepaald. Dit varieert van 8 tot maximaal 24 uur per jaar.

In 25 cao's (voor 14% 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 vijf cao's is bepaald dat de kosten voor rekening komen van de werknemer. In negen cao's zijn de kosten alleen voor de werkgever en in één cao's is hierover niets bepaald.

Ten slotte zijn er in 10 cao's (voor 15% 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.

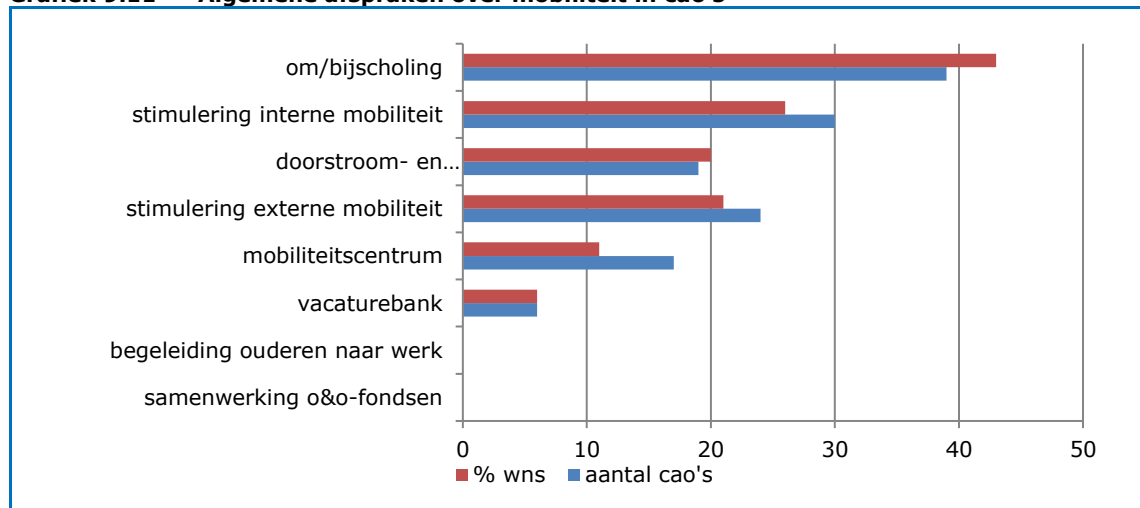
9.4 Mobiliteit

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, en maatregelen die directer betrekking hebben op de individuele werknemer. Bij de algemene maatregelen gaat het bijvoorbeeld om het opzetten van een mobiliteitscentrum of vacaturebank of het in kaart brengen van doorstroom- en loopbaanmogelijkheden. De individueel gerichte maatregelen hebben bijvoorbeeld betrekking op functieverbreding, taakrotatie en stages. In totaal bevatten 64 cao's (van toepassing op 57% van de werknemers) afspraken over één of meer aspecten van mobiliteit.

In de grafiek 9.11 en 9.12 wordt weergegeven welke afspraken in cao's worden gemaakt over de mobiliteit van werknemers.

Algemene afspraken

Grafiek 9.11 Algemene afspraken over mobiliteit in cao's



Mobiliteitsafspraken met een algemeen karakter komen voor in 62 cao's (van toepassing op 57% van de werknemers). Voor de bevordering van de mobiliteit van werknemers komen afspraken over om- en bijscholing het vaakst voor in cao's. Dat is het geval in 39 cao's, van toepassing op 43% van de werknemers.

In dit kader zijn in cao's ook afspraken gemaakt om de interne mobiliteit van werknemers te stimuleren. Werknemers krijgen de mogelijkheid zich breder te ontwikkelen, maar worden ook breder inzetbaar voor de werkgever. In 30 cao's (geldend voor 26 % van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt. Ook zijn er 24 cao's met afspraken over externe mobiliteit (geldend voor 21% van de werknemers).

In 19 cao's (voor 20% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt ten aanzien van de doorstroom- en loopbaanmogelijkheden voor werknemers.

Ter ondersteuning van de interne mobiliteit zijn in 17 cao's (voor 11% van de werknemers) afspraken over een mobiliteitscentrum opgenomen. Het gaat hierbij om centra die begeleiden bij vrijwillige mobiliteit, gedwongen mobiliteit (bijvoorbeeld bij dreigend baanverlies) of beide.

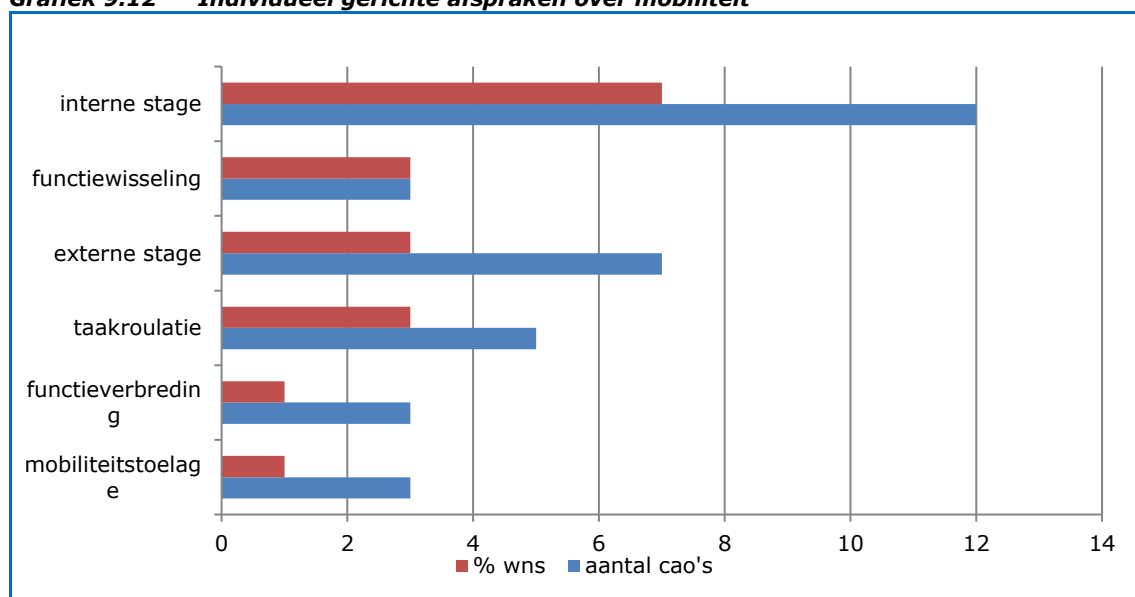
In zes cao's (voor 6% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over een vacaturebank binnen de onderneming of branche. In die gevallen is het zo dat vacatures eerst in de vacaturebank moeten worden gemeld of dat ze gelijktijdig met het aanmelden van de vacature bij het UWV moeten worden gemeld.

Individueel gerichte afspraken

Individueel gerichte mobiliteitsafspraken komen in 23 cao's voor (van toepassing op 17% van de werknemers). Om de mobiliteit van werknemers te faciliteren zijn in 16 cao's (voor 10% van de werknemers) afspraken over stage of detachering opgenomen. Hierbij kan het gaan om zowel interne als externe stages.

Er worden ook andere opties genoemd om te zorgen dat werknemers niet te lang hetzelfde takenpakket vervullen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om functieverbreiding (drie cao's van toepassing op 1% van de werknemers), taakrotatie (vijf cao's van toepassing op 3% van de werknemers) en functiewisseling (drie cao's van toepassing op 3% van de werknemers).

Grafiek 9.12 Individueel gerichte afspraken over mobiliteit



9.5 Oudere werknemers

In de afgelopen jaren hebben de afschaffing van de VUT en prepensioenregelingen de financiële prikkels voor werkenden om langer door te werken substantieel vergroot.⁷³ Als gevolg van verschillende hervormingen op het gebied van pensioenen steeg de gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland van 61 in de jaren

⁷³ Early retirement behaviour in the Netherlands: evidence from a policy reform. De Economist, 158, 209-236; How sensitive are individual retirement expectations to raising the retirement age? De Economist, 161(3), 225-251; The effect of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment. Labour Economics, 17, 240-247.

2000-2006 naar 64,4 jaar in 2015. Door de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd wordt verwacht dat de uittredingsleeftijd verder omhoog gaat in de komende jaren.⁷⁴

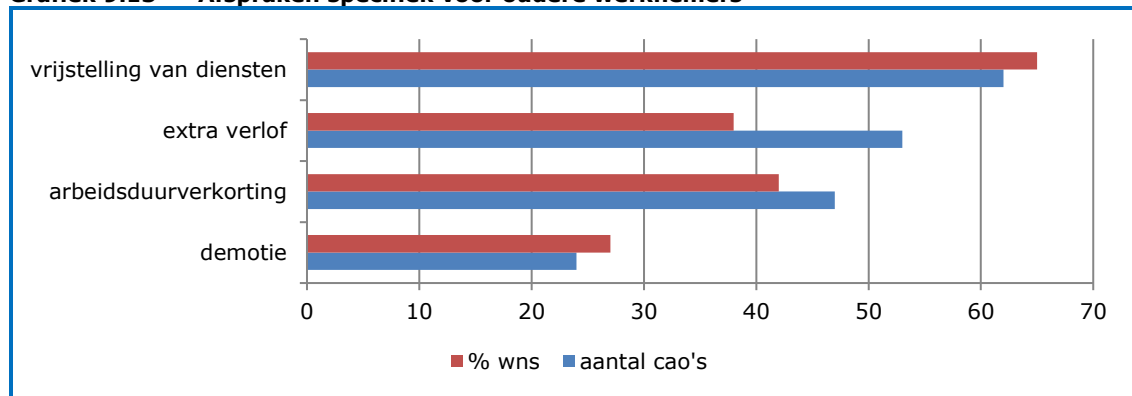
Ouderen op de arbeidsmarkt zijn daarmee een belangrijk onderwerp in het regeerakkoord 2017. In het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' is afgesproken dat sociale partners een cultuurverandering te weeg moeten gaan brengen aangaande ouderen op de arbeidsmarkt. Daarbij dienen sociale partners aandacht te hebben voor scholing, intersectorale mobiliteit, zicht op minder belastend werk en de nut en noodzaak van specifieke voorzieningen voor ouderen in cao's.

Voor oudere werknemers worden in sommige cao's al 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.

9.5.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers

Afspraken specifiek voor oudere werknemers komen in 85 cao's voor (van toepassing op 87% van de werknemers). In grafiek 9.7 is aangegeven in hoeveel cao's er afspraken zijn gemaakt om ouderen extra verlof of arbeidsduurverkorting toe te kennen, demotie toe te staan of ze vrij te stellen van bepaalde diensten. Gezamenlijk worden deze afspraken ontsiemaatregelen genoemd.

Grafiek 9.13 Afspraken specifiek voor oudere werknemers



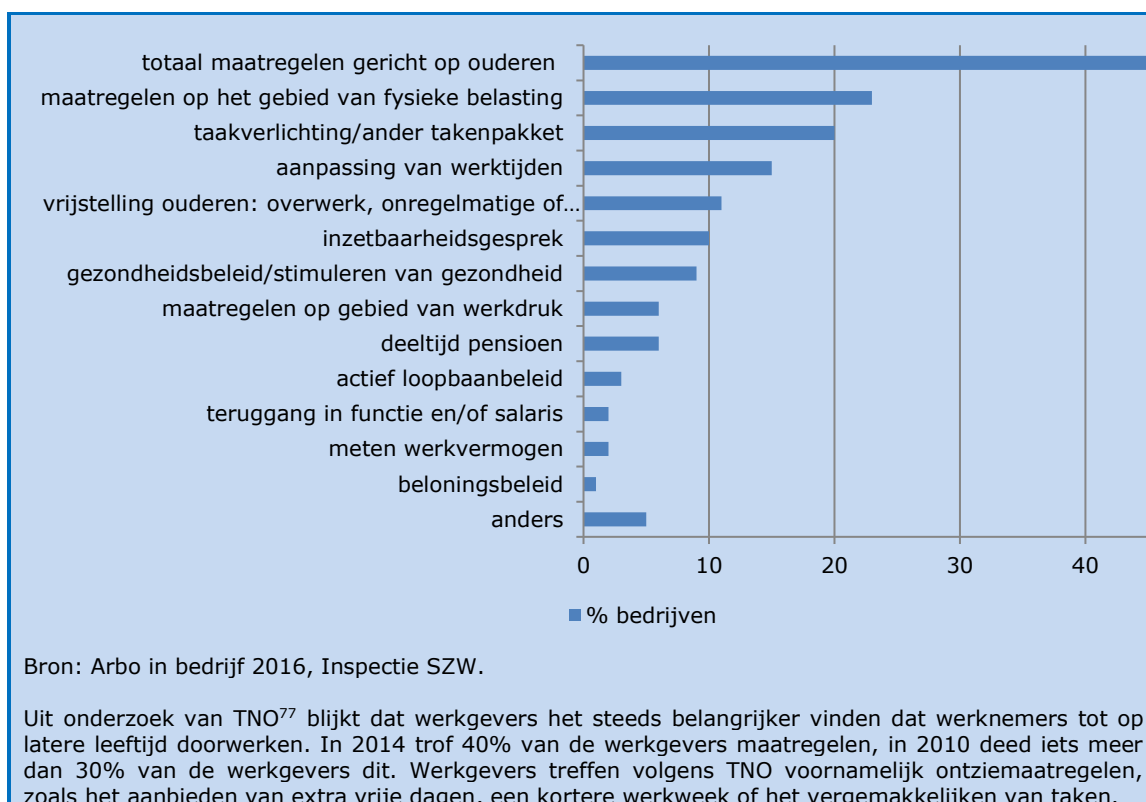
In 85 cao's zijn afspraken specifiek voor ouderen gemaakt. Deze afspraken worden belicht in deze paragraaf. In deze box is opgenomen hoeveel bedrijven maatregelen inzetten voor ouderen met een zwaar beroep. De informatie is afkomstig uit onderzoeken van Inspectie SZW⁷⁵ en TNO⁷⁶.

Ruim één op de tien bedrijven heeft werknemers in dienst die langdurig zwaar fysiek werk doen en/of die werken in ploegendienst of op onregelmatige tijden. Van die bedrijven neemt 45% maatregelen specifiek gericht op het langer en gezond in dienst houden van oudere werknemers die langdurig zwaar fysiek werk doen en/of die werken in ploegendienst of op onregelmatige tijden. Dat is 6% van alle bedrijven. In onderstaand figuur is opgenomen welke maatregelen door Inspectie SZW zijn meegenomen in het onderzoek. Het meest genomen worden maatregelen tegen fysieke belasting (23%), gevolgd door taakverlichting/ander takenpakket (20%) en aanpassing van werktijden (15%).

74 Werken met AOW. Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing (2017). Ineke Bijlsma, Didier Fouarge en Raymond Montizaan.

75 Arbo in bedrijf 2016 (2017). Inspectie SZW.

76 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Van impact en drijfveren naar implicaties voor beleid. TNO

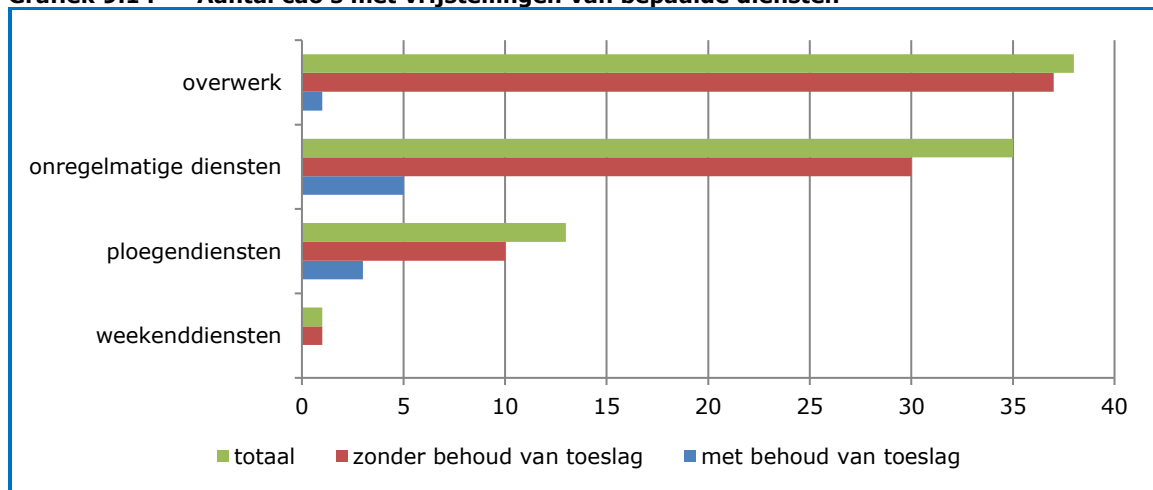


Vrijstelling van diensten

In 62 cao's (voor 65% van de werknemers) zijn ouderen vrijgesteld van bepaalde diensten, zie grafiek 9.7. Het gaat hierbij om vrijstelling van overwerk, onregelmatige diensten, weekenddiensten en ploegendiensten. In sommige cao's kunnen meerdere vrijstellingen staan.

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

77 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Van impact en drijfveren naar implicaties voor beleid. TNO

Grafiek 9.14 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten

De meest genoemde leeftijd voor een vrijstelling van bepaalde diensten is 55 jaar. In 54 cao's zijn afspraken gemaakt over het vrijstellen van een werknemer van bepaalde diensten met inlevering van de bijbehorende toeslag. In 8 cao's blijft de werknemer het recht op de toeslag houden.

Extra verlof

In 53 cao's (voor 38% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers. In deze cao's krijgen werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd recht op extra vakantiedagen. De meest voorkomende leeftijd om voor het eerst in aanmerking te komen voor extra vakantiedagen is 50 jaar, namelijk in 15 cao's.

Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak maakt stijgt in de meeste cao's (44 cao's) met het toenemen van de leeftijd. In enkele cao's blijft het aantal dagen, nadat het recht op extra vakantiedagen is ontstaan, constant. In 25 van de 53 cao's met extra verlof voor oudere werknemers wordt het maximum aantal dagen bereikt op 60-jarige leeftijd. Het aantal extra verlofdagen voor 60-jarigen loopt uiteen van 1 tot 21.

In de afgelopen vijf jaar zijn in 18 principeakkoorden afspraken gemaakt over het aanpassen van extra verlof voor oudere werknemers. Deze afspraken zijn over het algemeen (afspraken uit 15 principeakkoorden) vertaald naar een cao. Afspraken uit twee principeakkoorden maken geen onderdeel van de cao uit. Eén cao is nog niet vernieuwd sinds het afsluiten van het principeakkoord.

In 7 akkoorden betreft dit het (op termijn) afschaffen van het extra verlof. Een voorbeeld uit het akkoord van de cao Mode interieur tapijt en textiel industrie:

De intentie van cao-partijen is om het zgn. PKB (Persoonlijk Keuze Budget) in plaats van zgn. seniorendagen in de volgende cao-periode in te voeren. Bij deze discussie worden ook de andere zgn. ontzienmaatregelen in de CAO MITT betrokken. (cao Mode interieur tapijt en textiel industrie)

In tien 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 het principeakkoord van de cao ANWB:

Door de ouder wordende beroepsbevolking en het verhogen van de AOW-gerechtigde leeftijd worden leeftijdsafhankelijke regelingen kostbaar, omdat een steeds groter wordende groep medewerkers er aanspraak op maakt. Tegelijkertijd willen partijen graag alle medewerkers

ondersteunen in duurzaam mee blijven doen (daarom krijg je een Inzetbaarheidsbudget) en niet enkel op basis van leeftijd. De volgende afspraken⁷⁸ zijn gemaakt om de leeftijdsafhankelijke regelingen toekomstbestendig te houden. De nieuwe afspraken gaan in per 1 januari 2018. Je behoudt de opgebouwde en toegekende uren die je hebt op 31 december 2017. (cao ANWB)

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

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

Extra arbeidsduurverkortung

In 47 cao's (voor 42% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra arbeidsduurverkortung voor oudere werknemers⁷⁹. De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkortung varieert van 45 tot en met 65 jaar. De meest voorkomende leeftijd waarop voor het eerst gebruik kan worden gemaakt van extra arbeidsduurverkortung is 60 jaar, namelijk in 10 cao's. Het aantal dagen dat gebruik gemaakt kan worden van extra arbeidsduurverkortung blijft in de meeste cao's (35 cao's) gelijk bij het stijgen van de leeftijd. In de overige cao's (12 cao's) neemt het aantal dagen toe met het stijgen van de leeftijd. De extra arbeidsduurverkortung gaat in 31 cao's gepaard met het inleveren van loon. In 27 cao's is vastgelegd dat het salaris minder dan evenredig wordt aangepast aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkortung geldt. In vier cao's wordt het salaris evenredig gekort en in 16 cao's hoeft geen loon ingeleverd te worden.

In de afgelopen vijf jaar zijn in 18 principeakkoorden afspraken gemaakt over het aanpassen van extra arbeidsduurverkortung van oudere werknemers. Deze afspraken zijn over het algemeen (afspraken uit 15 principeakkoorden) vertaald naar een cao. Drie cao's zijn nog niet vernieuwd sinds het afsluiten van het principeakkoord.

In vier akkoorden gaat het om het afschaffen (op termijn) van de extra arbeidsduurverkortung. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de Schilders:

4-DAAGSE WERKWEK (ook voor de werknemer UTA)

1. De werknemer die vóór 1 januari 2017 de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, heeft in 2016 nog het recht om in het jaar voorafgaand aan zijn pensionering (vroegpensioen of ouderdomspensioen) een 4-daagse werkweek te realiseren. Deze dagen worden alléén in 2016 nog aan de werknemer doorbetaald.

2. Wanneer iemand in 2016 een vierdaagse werkweek met zijn werkgever heeft afgesproken, dan worden deze dagen in 2016 nog aan u doorbetaald. In 2017 is de regeling beëindigd en is er geen fonds meer waar de lonen kunnen worden gedeclareerd. (cao Schilders)

In vier akkoorden wordt de doelgroep van de regeling beperkt door bijvoorbeeld de leeftijd waarop de extra arbeidsduurverkortung ingaat, op te schuiven. Dit is bijvoorbeeld het geval in het akkoord voor de ANWB:

De regeling met betrekking tot werktijdvermindering voor oudere medewerkers stopt in de huidige vorm op 31 december 2017. Er gaat vanaf 1 januari 2018 een nieuwe regeling gelden voor een bepaalde doelgroep geboren op of na 1 januari 1961 en er is voorzien in een

⁷⁸ Deze afspraken bestaan uit een tabel met daarin per leeftijd het aantal extra verlof dagen. Uit een vergelijking tussen deze tabel en de tabel opgenomen in de cao (waarin de afspraken uit het principeakkoord nog niet zijn opgenomen) blijkt dat het aantal extra verlof dagen afneemt en dat de toename van het aantal extra verlofdagen met de leeftijd is vertraagd.

⁷⁹ Voor het aantal extra uren arbeidsduurverkortung per cao wordt verwezen naar bijlage VII.

overgangsregeling voor alle medewerkers geboren vóór 1 januari 1961.

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. (cao Philips)

In negen akkoorden is sprake van een nieuwe afspraak. In het akkoord van de cao Open teelten is dit het geval:

Er wordt een seniorenregeling ingevoerd voor werknemers vanaf 60 jaar met als uitgangspunt 80 procent werken, 90 procent loon en 90 procent pensioenopbouw. (cao Open teelten)

Een bijzondere vorm van arbeidsduurverkorting is het generatiepact. Bij een generatiepact wordt de loonruimte die wordt vrijgemaakt met de arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers benut voor het aantrekken van jongeren. In het regeerakkoord 2017 wordt het generatiepact genoemd als mogelijkheid om tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid te komen.

Er zijn 12 cao's en 14 principeakkoorden met afspraken over een generatiepact. De afspraken in de cao's en principeakkoorden hebben betrekking op een generatiepact dan wel op onderzoek naar de mogelijkheid voor een generatiepact. Hieronder volgt eerst informatie over de afspraken met betrekking tot een generatiepact. Daarna volgt informatie over de afspraken met betrekking tot onderzoek naar de mogelijkheid van een generatiepact.

Van de 47 cao's met arbeidsduurverkorting zijn er vijf cao's⁸⁰ die de vorm van een generatiepact hebben. Daarnaast zijn er twee cao's⁸¹ waarin de mogelijkheid van het gebruik van het instrument generatiepact wordt beschreven. Aan de organisaties wordt overgelaten of zij het instrument ook daadwerkelijk inzetten. Er zijn in 2017 negen principeakkoorden⁸² afgesloten met daarin afspraken over een generatiepact. Dit verschil tussen aantallen cao's en principeakkoorden ontstaat doordat een aantal principe akkoorden recent tot stand is gekomen waardoor de afspraken nog niet in de op dit moment geldende cao's zijn opgenomen. Een voorbeeld van een cao met afspraken over het generatiepact is de cao Ziekenhuizen:

Generatiebeleid

Cao-partijen maken een afspraak over Generatiebeleid. Deze regeling wordt per 1 januari 2018 ingevoerd. Het Generatiebeleid zorgt ervoor dat oudere medewerkers minder kunnen werken en op gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen halen. Door de vacatureruimte die hierdoor ontstaat krijgen jongere medewerkers de kans op een arbeidsovereenkomst conform de Cao Ziekenhuizen en wordt de doorstroom van medewerkers binnen de organisatie bevorderd. (cao Ziekenhuizen)

Daarnaast zijn er vijf cao's⁸³ waarin is vastgelegd dat de mogelijkheid van een generatiepact nader wordt onderzocht. Onderzoek naar de mogelijkheid van een generatiepact komt eveneens voor in vijf principeakkoorden⁸⁴. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de Gehandicaptenzorg:

Generatiebeleid

80 Het gaat om de cao's: Carrosseriebedrijf, Metaalbewerkingsbedrijf, Post NL, Technisch installatiebedrijf, en Ziekenhuizen.

81 Het gaat om de cao's: Gemeenteambtenaren en Welzijn en maatschappelijke dienstverlening.

82 Het gaat om principeakkoorden van de cao's: Carrosseriebedrijf, Gemeenteambtenaren, Metaalbewerkingsbedrijf, Post NL, TATA Steel, Technische installatiebedrijven, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening en Ziekenhuizen.

83 Het gaat om de cao's: DSM, Geestelijke gezondheidszorg, Gehandicaptenzorg, Recreatie en Vleessector.

84 Het gaat om de principeakkoorden van de cao's: DSM, Geestelijke gezondheidszorg, Gehandicaptenzorg, Recreatie, Timmerindustrie en Uitgeverijbedrijf.

Met generatiebeleid wordt beoogd dat jonge medewerkers kunnen instromen of een groter vast contract kunnen krijgen doordat oudere medewerkers minder gaan werken om op gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen halen. CAO-partijen staan positief tegenover de mogelijkheden die generatiebeleid kan bieden. Daarom wordt in een StAG-project de mogelijkheden van generatiebeleid onderzocht. **(cao Gehandicaptenzorg)**

Demotie

In 24 cao's (voor 27% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over demotie. In 15 cao's is vanaf de leeftijd van 55 jaar demotie mogelijk. In 9 cao's wordt bij demotie een evenredig deel van het salaris ingeleverd. In twee cao's wordt wel loon ingeleverd door de werknemer maar is dat een minder dan evenredig deel.

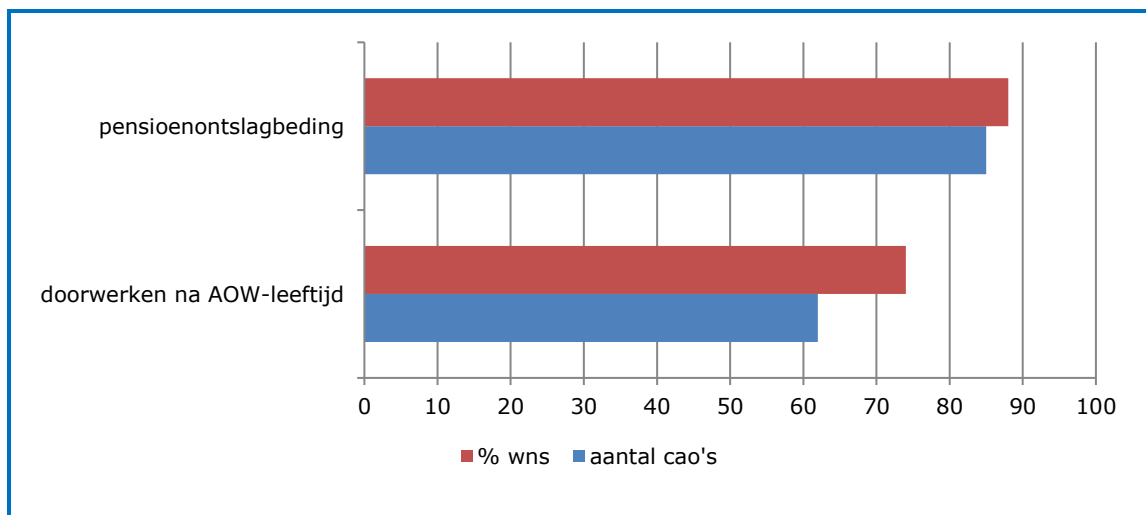
9.5.2 Deeltijdpensioen/doorwerken na AOW-leeftijd

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, in werking getreden op 1 januari 2016, beoogt het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. In deze paragraaf is opgenomen wat hierover in cao's is terug te vinden. De onderwerpen pensioenontslagbeding en doorwerken na AOW-leeftijd komen aan de orde.

Werkgevers vinden het steeds belangrijker dat werknemers doorwerken tot hun pensioen. Het belang van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd zien werkgevers (nog) niet. In 2014 vond bijna een kwart van de werkgevers het belangrijk dat werknemers tot de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken. Nog geen tien procent van de werkgevers vond het belangrijk dat werknemers ook na de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken.⁸⁵

Evenwel is het aantal werkenden in de leeftijd van 65-74 jaar tussen 2003 en 2016 bijna verdrievoudigd van 66.000 naar 180.000. Dit betreft een stijging van de netto arbeidsparticipatie⁸⁶ van deze groep van minder dan zes procent in 2013 naar bijna 12% in 2015.⁸⁷

Grafiek 9.145 Aantal cao's met afspraken over doorwerken na AOW-leeftijd



85 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Van impact en drijfveren naar implicaties voor beleid. TNO

86 Netto arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkende beroepsbevolking (die voor minstens 1 uur betaald werk heeft) in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking).

87 Werken met AOW. Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing (2017). Ineke Bijlsma, Didier Fouarge en Raymond Montizaan.

In 85 cao's (voor 88% van de werknemers) is een pensioenontslagbeding opgenomen. In 19 cao's is in aanvulling op het pensioenontslagbeding, opgenomen dat dit beding van kracht is, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Een voorbeeld hiervan is opgenomen in de cao APG:

Je arbeidsovereenkomst eindigt automatisch (van rechtswege) op de eerste dag van de maand volgend op die waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen jou als werknemer en APG Groep schriftelijk een andere einddatum is overeengekomen. (cao APG)

In 62 cao's (voor 74% 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 twee cao's is zowel het aangaan van een nieuw contract als het voortzetten van het oude contract als mogelijkheid opgenomen. In 11 cao's wordt uitsluitend het voortzetten van het oude contract als optie genoemd. In 35 cao's wordt het oude contract eerst ontbonden en wordt daarna een nieuw contract aangegaan. Ten slotte zijn er 14 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. Een aantal cao's bevat afspraken over de contractvorm van een eventueel nieuw contract. In zeven cao's is opgenomen dat alleen een contract voor bepaalde tijd kan worden afgesloten met de AOW-gerechtigde werknemer. In acht cao's is opgenomen dat dit een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd kan zijn. Verder zijn er 11 cao's waarin expliciet is benoemd dat de cao van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers. Ook zijn er drie cao's die expliciet benoemen dat de cao niet van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers.⁸⁸

In drie cao's is een maximale leeftijd tot waarop kan worden doorgewerkt opgenomen; in één cao is dat 67 en in de twee anderen 70 jaar. In drie andere cao's is de termijn waarmee kan worden doorgewerkt gekoppeld aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Hierbij gaat het om één, vier en vijf jaar doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

In één cao is een afspraak opgenomen om verdringing van nog niet AOW-gerechtigde werknemers door AOW-gerechtigden te voorkomen. Het gaat om een afspraak over de ontslagvolgorde opgenomen in de cao Nederlandse universiteiten:

Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaats(en) om uitwisselbare functies gaat, wordt de ontslagvolgorde per categorie onderling uitwisselbare functies als volgt vastgesteld:

a. per instelling of organisatie-eenheid en categorie uitwisselbare functies worden werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht. Vervolgens worden werknemers met het kortste dienstverband binnen de instelling voor ontslag in aanmerking gebracht. (cao Nederlandse universiteiten)

Als werknemers de pensioengerechtigde leeftijd naderen dan wordt in sommige sectoren de mogelijkheid geboden om met deeltijdpensioen te gaan. In 21 cao's (voor 14% van de werknemers) wordt deze mogelijkheid genoemd. In zeven cao's wordt daarbij een minimale leeftijd genoemd. In één cao's gaat het om 55 jaar⁸⁹, in

88 Het gaat om de cao's: Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie; Gehandicaptenzorg en ABNAMRO.

89 Het gaat om de cao: Achmea.

twee cao om 57 jaar⁹⁰, en in vier cao's om 60 jaar⁹¹. In vijf cao's wordt aangegeven voor hoeveel uur dit deeltijdpensioen kan worden opgenomen. Het aantal uur varieert van 18 tot 20 uur per week.

9.6 Ontwikkelingen in 2017

Om zicht te krijgen op de ontwikkelingen in 2017 zijn de principeakkoorden afgesloten in de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017 bekeken. Het gaat om 50 akkoorden. In 37 akkoorden zijn één of meer afspraken gemaakt in het kader van duurzame inzetbaarheid. Ook is een vergelijking gemaakt tussen de cao-afspraken die gelden op 31 december 2016 en de cao-afspraken die gelden op 31 december 2017. Uit deze vergelijking komen geen duidelijke ontwikkelingen naar voren. Enige uitzondering hierop zijn de afspraken over extra verlof en extra arbeidsduurverkortung voor ouderen. Voor deze afspraken zijn daarom de ontwikkelingen in cao's over de afgelopen jaren in kaart gebracht.

Ontwikkelingen met betrekking tot gezondheid

In zeven principeakkoorden zijn afspraken rondom het thema gezondheid gemaakt, waarbij het belang van vitaliteit gedurende de loopbaan centraal staat. Zo wordt in het akkoord van de cao Particuliere beveiliging vermeld:

Duurzame Inzetbaarheid

a) In de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid wordt, met inachtneming van protocolafpraak V in de cao, verder gesproken met als doel de uitkomsten hiervan te betrekken bij afspraken voor de cao 2018

b) De werkgroep van deskundigen krijgt als opdracht een advies op te stellen dat gezond werken voor alle generaties mogelijk maakt. **(cao Particuliere beveiliging)**

Ontwikkelingen met betrekking tot scholing

In 29 principeakkoorden zijn afspraken met betrekking tot scholing gemaakt. In 12 principeakkoorden betreft het afspraken over persoonlijk opleidingsbudgetten. Verder zijn er vijf akkoorden met afspraken over stage- en opleidingsplekken en EVC-trajecten. Er zijn vier principeakkoorden waarin partijen overeenkomen om meer aandacht te besteden aan ontwikkeling en opleiding. De overige afspraken zijn niet onder één noemer te vangen. In het akkoord voor het Verzekeringsbedrijf binnendienst is de volgende afspraak opgenomen die illustratief is voor de akkoorden met afspraken over een opleidingsbudget:

Gedurende de looptijd van deze cao kan de werknemer eenmalig gebruik maken van een opleidingsbudget ter waarde van € 500,-. Hieraan gekoppeld wordt eveneens een Duurzame Inzetbaarheidsdag toegekend om werken aan inzetbaarheid ook in tijd te faciliteren. De werknemer kan met het budget op duurzame inzetbaarheid gerichte trainingen en ontwikkeltrajecten financieren. Tevens kan de werknemer hiermee een persoonlijk loopbaangesprek financieren, zoals dat zal worden aangeboden via www.verzekeerjeinzet.nl. Dit budget wordt niet in geld uitgekeerd en vervalt indien en voor zover werknemer hiervan binnen de looptijd geen gebruik heeft gemaakt. Het persoonlijk loopbaangesprek via www.verzekeerjeinzet.nl betreft een nader door partijen uit te werken pilot, waarin de kosten van het loopbaangesprek deels

90 Het gaat om de cao's: ABN AMRO en Rabobank.

91 Het gaat om de cao's: ANWB, ING, Meubelindustrie en meubileringsbedrijven en UWV.

worden gesubsidieerd uit de werkgelegenheidsgelden. **(cao Verzekeringsbedrijf binnendienst).**

Ontwikkelingen met betrekking tot mobiliteit

Er zijn drie principeakkoorden met afspraken over mobiliteit. Een voorbeeld van een afspraak over mobiliteit is opgenomen in het principeakkoord van de cao Gemeenteambtenaren:

Medewerkers die bereid zijn een stap te zetten door van baan te veranderen kunnen daarbij ondersteuning krijgen van de werkgever. Partijen constateren dat medewerkers wel in beweging willen komen, maar dat te weinig zekerheid hen vaak van deze stap weerhoudt. Door een (tijdelijke) overstap naar een andere gemeente kunnen medewerkers zich ontwikkelen en ervaring opdoen. Instrumenten die werkgevers hierbij bijvoorbeeld kunnen gebruiken zijn detacheringen en het oprichten van een (regionale) marktplaats voor het inhuren van personeel in dienst van de gemeentelijke sector.

*Partijen geven hierbij aan dat de landelijke gemeentelijke loopbaansite "Meester in je Werk" ondersteuning kan bieden aan de loopbaanontwikkeling van medewerkers en aan de mobiliteit van de sector. Jaarlijks wordt een landelijke mobiliteitsdag georganiseerd voor medewerkers en werkgevers in de gemeentelijke sector om kennisdeling te bevorderen en ervaringen uit te wisselen over het thema flexibiliteit en zekerheid. De resultaten van deze mobiliteitsdag zullen in LOGA verband worden besproken. **(cao Gemeenteambtenaren)***

Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers

In 21 principeakkoorden zijn er afspraken met betrekking tot oudere werknemers te vinden. Het gaat om afspraken over extra verlof voor ouderen of extra arbeidsduurverkortung voor ouderen. Deze afspraken zijn toegelicht in de boxen in paragraaf 9.5 'oudere werknemers'. Verder zijn er vier akkoorden met algemene verwijzingen naar regelingen voor oudere werknemers. Partijen spreken in één akkoord af dat het gebruik van deze regelingen gekoppeld is aan de AOW-leeftijd in plaats van aan de leeftijd van de werknemer. Ook is er één akkoord met nieuwe afspraken specifiek voor oudere werknemers en zijn er twee akkoorden waarin juist is afgesproken om eerder gemaakte afspraken voor deze groep werknemers af te schaffen. Onderstaand een voorbeeld uit het akkoord van de cao Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie waarin het gebruik van seniorenregelingen aan de AOW-gerechtigde leeftijd is gekoppeld:

*Cao-partijen spreken af dat de leeftijden / leeftijdsgrenzen van de seniorendagen en andere ontsiemaatregelen meelopen met de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd in die zin dat: per 1 januari 2018 de leeftijden / leeftijdsgrenzen opschuiven met 6 maanden. Voor de periode daarna spreken cao-partijen af dat de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd op dezelfde wijze wordt gevolgd. **(Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie)***

Voor het onderwerp ouderen zijn de ontwikkelingen over de afgelopen jaren in kaart gebracht, zie tabel 9.1. Het percentage werknemers onder cao met afspraken over extra verlof voor ouderen neemt af. Het percentage werknemers onder cao met afspraken over arbeidsduurverkorting neemt juist toe.

Tabel 9.1 Ontwikkelingen ontsiemaatregelen 2013-2017⁹², percentage werknemers

ontsiemaatregelen	2013	2014	2015	2016	2017
extra verlof	51	51	53	41	38
arbeidsduurverkorting	28	29	31	35	42
demotie	28	27	27	30	27
Vrijstelling van diensten	61	62	62	62	65

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt met betrekking tot extra verlof voor oudere werknemers is in de afgelopen vijf jaar afgenomen van 51% naar 38%. Er zijn met name afspraken vervallen in de sectoren bouw en de overige dienstverlening. Ook is er sprake van een afname van het gemiddeld aantal dagen extra verlof, zie tabel 9.2. Deze daling is over de hele leeftijdslijn (van 40 tot 60 jaar) te zien. Ter illustratie, in 2016 hadden werknemers op 60-jarige leeftijd volgens de cao-afspraken gemiddeld bijna zeven extra verlof dagen. In 2017 zijn dat gemiddeld nog iets meer dan vijf verlofdagen.

Tabel 9.2 Ontwikkeling gemiddeld aantal verlofdagen naar leeftijdsgroep voor 2016 en 2017

Gem. aantal extra verlofdagen	2016	2017
40 jaar	1,9	1,8
45 jaar	2,3	1,9
50 jaar	2,8	2,0
55 jaar	5,6	3,4
60 jaar	6,9	5,2

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak over arbeidsduurverkorting geldt is toegenomen van 28% naar 42%. Deze toename wordt voornamelijk veroorzaakt door een aantal nieuwe afspraken over een generatiepact. De nieuwe afspraken worden vooral gemaakt in cao's die vallen onder de sectoren industrie en overige dienstverlening. Het gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting is in de periode 2016-2017 onveranderd gebleven, behalve voor de groep ouder dan 60 jaar, zie tabel 9.3. Voor de groep van 60 jaar en ouder is de arbeidsduurverkorting toegenomen van ruim zes uren naar ruim negen uren. Ook dit is (deels) te verklaren vanuit de toename van het aantal afspraken over een generatiepact. Deze afspraken zijn namelijk vaak gericht op werknemers van 60 jaar en ouder.

Tabel 9.3 Ontwikkeling gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting, voor 2016 en 2017

Gem. aantal uren adv	2016	2017
40 jaar	0	0
45 jaar	2,0	2,0
50 jaar	2,4	2,4
55 jaar	4,3	4,2
60 jaar	6,2	9,2

92 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 aanvang was dit een op zichzelf staand onderzoek. Er werd gewerkt met een vaste steekproef van honderd cao's en een peildatum van 10 juni. In 2015 is onderzoek onderdeel geworden van het 'Cao-afspraken' onderzoek. Daarbij is de peildatum verschoven naar 31 december. In 2017 is ook de steekproef gelijk getrokken met die van het 'Cao-afspraken' onderzoek. De nieuwe steekproef omvat 99 cao's. De verandering van steekproef heeft vrijwel geen effect op de percentages werknemers genoemd in dit hoofdstuk.

10 BEVORDERING VAN (EEN BREDERE) INZETBAARHEID

Cao-fondsen ondersteunen vooral activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid/employability (81%); activiteiten gericht op samenwerking tussen sectoren komen relatief weinig voor (19%). Reguliere cao's bevatten vaker afspraken over scholings- dan over mobiliteitsinstrumenten. De scholingsinstrumenten zijn vooral gericht op inzetbaarheid op de eigen functie (93%). De meest voorkomende mobiliteit bevorderende instrumenten in sociale plannen zijn scholing gericht op externe plaatsing (91%) en streven naar interne plaatsing (81%).

Voor werkgevers en werknemers is het belangrijk dat werknemers vakbekwaam zijn, blijven of worden voor een goede uitoefening van een functie. Dat kan de huidige, maar ook een andere functie zijn. Binnen het eigen bedrijf of de sector, maar ook bij een ander bedrijf of in een andere sector.

In het Regeerakkoord 2017 wordt aandacht besteed aan bredere inzetbaarheid in het kader van 'Levenlang ontwikkelen en kunnen werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd'. Gesteld wordt dat veel werkenden tijdens hun loopbaan weinig aan bijscholing doen, m.n. lager opgeleiden en ouderen. Om te zorgen dat iedereen zich kan blijven ontwikkelen, heeft het kabinet de inzet om de fiscale aftrekpost voor scholingskosten te vervangen door een individuele leerrekening voor alle Nederlanders die een startkwalificatie hebben gehaald. Bij de invoering van deze scholingsregeling zal overleg worden gepleegd met de sociale partners en zal ook worden gekeken naar de positie van de O&O-fondsen. De mogelijkheden voor werkgevers om investeringskosten in de inzetbaarheid van werknemers binnen de eigen organisatie in mindering te brengen op de transitievergoeding zullen worden verruimd.

Cao-partijen kunnen een bredere inzetbaarheid van werknemers via verschillende wegen bevorderen.

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

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

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

10.1 Cao-fondsen

Cao-fondsen die zich door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend hebben laten verklaren, dienen hun financiële jaarverslag naar het ministerie te sturen. Halverwege 2017 zijn de jaarverslagen over 2016 verschenen, dat waren er 78. Deze jaarverslagen bevatten niet alleen een verantwoording van de financiën, maar geven ook een kwalitatieve toelichting op

de activiteiten van de fondsen. Op basis van deze toelichting is nagegaan in welke mate de cao-fondsen activiteiten (financieel) ondersteunen die (een bredere) inzetbaarheid van werknemers bevorderen. Alvorens over te gaan naar deze activiteiten eerst iets over de doelstelling van de fondsen, in het bijzonder ten aanzien van intersectorale scholing.

Cao-fondsen: doelstelling en intersectorale scholing

De 78 cao-fondsen die hier worden besproken, hebben tot doel de werking van de sectorale arbeidsmarkten te optimaliseren. Cao-fondsen die alleen het verschaffen van een uitkering tot doel hebben, zoals VUT-fondsen, zijn buiten beschouwing gelaten.

Van de 78 fondsen hebben er 62 onder andere scholing in het algemeen (opleiding & ontwikkeling) als doelstelling en 11 fondsen de financiering van scholing. Vijf fondsen hebben alleen andere doelstellingen, bijvoorbeeld met betrekking tot naleving of arbeidsomstandigheden. Regelmatig wordt de vraag gesteld in hoeverre fondsen intersectorale scholing als doelstelling hanteren. Uit de toelichtingen in de jaarverslagen blijkt dat intersectorale scholing door cao-fondsen niet expliciet als doelstelling wordt genoemd, maar dat er wel fondsen zijn waar bij scholing ook aan functies in andere sectoren wordt gedacht. Een voorbeeld hiervan: 'Scholing kan ook gericht zijn op het elders (intern/extern) inzetbaar laten zijn van de werknemer'. Bij één fonds is een expliciete beperking aangetroffen: vanwege het (toekomstige) personeelstekort in de sector is daarin opgenomen dat er voor is gekozen om alleen branchekwalificerende scholing te subsidiëren.

Activiteiten die bijdragen aan de bevordering van bredere inzetbaarheid

- 1 Activiteiten gericht op (inter)sectorale mobiliteit en van-werk-naar-werktrajecten. Deze activiteiten zijn gericht op de mobiliteit van werknemers naar een andere functie binnen het eigen bedrijf of naar een (andere) baan bij een ander bedrijf binnen of buiten de sector.
- 2 Activiteiten die de instroom van werknemers in de sector beogen te bevorderen en/of te scholen (bijv. beroepsbegeleidende leerweg). Het kan hierbij ook gaan om instroom van werknemers afkomstig uit een andere sector (zij-instroom).
- 3 Samenwerkingsverbanden of gemeenschappelijke projecten waarbij meerdere fondsen betrokken zijn. In dit verband is ook gekeken wat het doel van die samenwerkingsverbanden en projecten is. De samenwerking tussen fondsen kan de mogelijkheden voor (inter)sectorale mobiliteit bevorderen.
- 4 Activiteiten op het gebied van bijscholing, omscholing en EVC (erkenning van verworven competenties). Bijscholing draagt bij aan behoud van vakbekwaamheid⁹³, en omscholing maakt de overstap naar een andere functie mogelijk. EVC is hier relevant omdat het door de officiële erkenning van de vaardigheden en competenties van een werknemer, de positie van deze werknemer op de arbeidsmarkt versterkt.
- 5 Activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid / employability. Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip, maar activiteiten op dit terrein dragen er in algemene zin aan bij dat een werknemer op de arbeidsmarkt kan blijven participeren.

Deze vijf activiteiten worden in de nu volgende paragrafen behandeld: aantal fondsen waarbij volgens het jaarverslag sprake is van (financiële) ondersteuning

⁹³ Functies zijn niet altijd sectorspecifiek (bijvoorbeeld lassers, vorkheftruckchauffeurs en administratief medewerkers). Bijscholing kan dan ook bijdragen aan een overstap naar dezelfde functie bij een ander bedrijf in dezelfde of in een andere sector. Algemene scholing (bijvoorbeeld Nederlands op de werkvloer) kan eveneens een overstap naar een andere functie vergemakkelijken.

van de betreffende activiteit, voorbeelden van de activiteit in kwestie en in welke situaties (sectoren, werknemers) de activiteit met name kan worden aangetroffen. Vervolgens worden de resultaten samengevat, geanalyseerd naar economische sector en vergeleken met eerder onderzoek.

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

Er zijn 35 fondsen die langs één of meer van de volgende wegen (inter)sectorale mobiliteit proberen te bevorderen:

- Ontplooien van activiteiten die intersectorale mobiliteit bevorderen (13 fondsen).
- Aanbieden van van-werk-naar-werktrajecten (31 fondsen). Deze trajecten zijn niet per se gericht op mobiliteit naar een andere sector, maar wel bedoeld om werknemers die hun arbeidsplaats hebben verloren of dreigen te verliezen, naar een andere baan te begeleiden.
- Oprichten van een mobiliteitscentrum (9 fondsen).

Activiteiten met betrekking tot mobiliteit en van-werk-naar-werk zijn vooral van belang voor werknemers in krimpsectoren. In vier fondsen wordt het probleem van krimp aangekaart. Hieronder twee voorbeelden van fondsen (jeugdzorg en grafimedia) waarin de relatie tussen krimp en de noodzaak van mobiliteit wordt benoemd in het jaarverslag.

Met het afronden van activiteiten van het sectorplan en het project 'Zorg voor Jeugd' en de nieuwe marktsituatie waarbij krimp of verandering niet een eenmalige bijzonderheid is maar een continue proces dat naar verwachting blijft (...).

Creëren werkkansen

Er werden mogelijkheden gezien in de coaching van jonge metaalwerkers en in de functie van praktijk ondersteuner huisartsen. Uiteindelijk leken er goede intersectorale mobiliteitskansen voor Jeugdzorgwerkers richting de Klein metaal en is gestart onder de titel 'Coachen in de Klein metaal: Jeugdzorgwerkers inzetten in het coachen van medewerkers Klein metaal'. (Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang)

Teruglopende werkgelegenheid

De grafimediabranche laat al jaren een sterke krimp zien, vooral door de verdergaande digitalisering. In het laatste jaar lijkt daarin een kleine kentering gekomen te zijn. Hoewel nog steeds sprake is van krimp, is die wel een stuk kleiner geworden. (...)

Voor werknemers die werkloos worden is het belangrijk om zo snel mogelijk een nieuwe baan te vinden. Dit kan zowel binnen of buiten de branche zijn. (...)

Van uitkering naar baanbemiddeling

Werknemers die nu worden ontslagen, worden actief ondersteund in het vinden van werk vanuit het Mobiliteitscentrum C3. De laatste uitkering vanuit de Garantiefondsregeling, de voorloper van Van Werk naar Werk-regeling, heeft in september 2016 plaatsgevonden.

(Grafische Bedrijven)

10.1.2 Bevordering/scholing (zij-)instroom

In 45 fondsen wordt op een of beide onderstaande manieren geprobeerd de instroom van werknemers te bevorderen en/of te scholen:

- (zij-)instroom in het algemeen (36 fondsen).
- Via de beroepsbegeleidende leerweg (21 fondsen).

Activiteiten met betrekking tot bevordering van instroom zijn vooral van belang voor werkgevers in groeisectoren en in sectoren waarin de instroom van voldoende (gekwaliceerde) werknemers al problematisch is. Vier fondsen hebben volgens hun jaarverslag te maken met groei. Een voorbeeld hiervan is de Huisartsenzorg:

We hebben goed opgeleide nieuwe zorgprofessionals nodig die enthousiast zijn om in onze sector te werken: de sector groeit en daarnaast vertrekken collega's om van hun pensioen te kunnen genieten. Het gaat niet alleen om stageplaatsen voor doktersassistenten, maar ook om stageplaatsen voor de studenten praktijkondersteuners en studenten verpleegkunde. Zij kiezen bewust voor de huisartsenzorg en we hebben ze hard nodig de komende jaren. (...)

Een van de in 2016 uitgevoerde projecten m.b.t. het functioneren van de arbeidsmarkt:

*Instroomtraject van 600 zorgprofessionals als doktersassistent, praktijkondersteuner Somatiek en praktijkondersteuner GGZ.
(Huisartsenzorg)*

In de sector techniek is voldoende instroom van gekwalificeerde arbeidskrachten al lange tijd een punt van zorg. Uit het jaarverslag van het O&O-fonds Metaalbewerkingsbedrijven:

De instroom van goed opgeleide vakmensen in de sector blijft als gevolg van een vervangings- en uitbreidingsvraag een belangrijk thema in de dienstverlening van OOM. In de planperiode 2010 - 2015 had de gezamenlijke vervangings- en uitbreidingsvraag een omvang van 16.000 tot 20.000 werknemers per jaar. Voor de planperiode 2016 - 2020 gaan we voorsnog uit van een gelijkblijvende vraag. Als gevolg van economische groeivoorspellingen kan deze echter (fors) toenemen. (...)

Jobstart

In het kader van de jobstart-regeling kon een werkgever in 2016:

- Voor interne scholing/ begeleiding minimaal € 500,- tot maximaal € 1.000,- ontvangen;
- Voor externe scholing maximaal € 2.000 voor een werknemer aanvragen;
- Voor externe scholing van een arbeidsgehandicapte werknemer maximaal € 3.500.

Het bedrijf krijgt een bonus van € 500,- als het traject een duurzame arbeidsrelatie tot gevolg heeft, of als de kandidaat een beroepsopleiding gaat volgen. (Metaalbewerkingsbedrijven)

10.1.3 Samenwerkingsverbanden/-projecten

(Inter)sectorale mobiliteit of (een bredere) inzetbaarheid kan ook vorm krijgen door samenwerking tussen verschillende sectoren. Onder andere in het sociaal akkoord 2013 is geconstateerd dat het van belang is dat O&O-fondsen meer sectoroverstijgend gaan samenwerken, zodat werknemers eenvoudiger een beroep

kunnen doen op ondersteuning bij de overstap van een (krimp)sector naar een (groei)sector.

In 15 financiële jaarverslagen van de onderzochte cao-fondsen is informatie aangetroffen over samenwerkingsverbanden tussen verschillende sectoren.

Samenwerking lijkt meer voor de hand te liggen als sectoren enigszins aan elkaar verwant zijn en met vergelijkbare problemen kampen. Zo participeren de fondsen op het terrein van Metaal & Techniek (Metaalbewerking, Technische installatiebedrijven, Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven, Isolatiebranche en Carrosseriebedrijf) allemaal in TechniekTalent.nu, een samenwerkingsverband van bedrijfsleven, opleidingsfondsen, koepelorganisaties en scholen gericht op meer instroom en behoud van (jonge) mensen in de techniek.

Ook op ander vlak is sprake van samenwerking in de technieksector:

*Samen met andere O&O-fondsen is in 2016 onderzoek opgestart dat een branche overstijgend karakter heeft; bijvoorbeeld over werkplekleren, de invloed van robotisering op het werk en het maken van een gezamenlijk beeld over de arbeidsmarkt in de (proces)techniek.
(Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven)*

Sectoren kunnen ook samenwerken door gezamenlijk een aanvraag voor een sectorplan in te dienen bij het ministerie van SZW (tijdelijke Regeling cofinanciering sectorplannen). In 29 van de fondsen wordt melding gemaakt van een sectorplan. Een voorbeeld daarvan uit het jaarverslag van Colland:

*Sectorplan Agrarisch en Groen in uitvoering
Sociale partners in de Agrarische en Groene sector zijn vanaf 2014 bezig met de uitvoering van het Sectorplan Agrarisch & Groen. Maatregelen die betrekking hebben op het bevorderen van scholing, gezondheid en duurzame inzetbaarheid zijn aandachtsgebieden waar sociale partners zich op hebben gericht.*

10.1.4 Om- en bijscholing/EVC-trajecten

In 50 fondsen is sprake van een of meer activiteiten die eraan bijdragen dat werknemers hun eigen functie goed kunnen blijven vervullen dan wel een andere functie kunnen gaan vervullen:

- Bij-, om- en nascholing (47 fondsen).
- EVC (erkenning van eerder verworven competenties; 16 fondsen).

Een belangrijke functie van deze activiteiten is het verhogen en op peil houden van de vakbekwaamheid van de werknemers. Vakmanschap speelt o.a. een grote rol in de sector bouw. De zeven fondsen uit de bouwnijverheid die in dit onderzoek betrokken zijn, melden allen activiteiten op gebied van bij/om/na-scholing of EVC. Enkele voorbeelden:

*Het versterken en behouden van vakmanschap
Zorg dragen dat vakmensen goed gekwalificeerd zijn en het ondersteunen van werknemers en bedrijven bij het op peil houden van vakkennis en vaardigheden. Dit gebeurt door:*
- vakkennis van werknemers te bevorderen (vooral ook scholing voor 'morgen');
- werkgevers en werknemers te ondersteunen bij loopbaanontwikkeling.

(Technisch installatiebedrijf)

Naast vergoedingen voor vakopleidingen, verstrekt SF-BIKUDAK ook vergoedingen voor verlet- en cursuskosten voor dagen dat een werknemer een bijscholingscursus volgt. Het gaat hierbij om cursussen die gericht zijn op het beroep van de werknemer en die leiden tot verbreding, verdieping of bijhouden van vaktechnische en/of sociaal technische vaardigheden.

(Bitumineuze en kunststof dakbedekkingbedrijven)

Bouwplaatswerknemers hebben recht op een traject gericht op diplomering via de erkenning van verworven competenties (EVC).

(Bouw en Infra)

Ook in andere sectoren is het bijhouden en vergroten van vakmanschap van belang, zoals in het Levensmiddelenbedrijf:

Vaktechnische opleidingen: beroep specifieke kennis en vaardigheden die onze medewerkers nodig hebben om hun werkzaamheden op de juiste manier uit te voeren. Bijvoorbeeld het behalen van het diploma sociale hygiëne, benodigd om slijterij artikelen te mogen verkopen, het drogisterij diploma, benodigd om drogisterij artikelen te verkopen en de kunst van het leiding geven om als afdelingshoofd op de juiste manier leiding te geven aan een groep medewerkers.

(Levensmiddelenbedrijf)

Een nieuwe vorm van scholing waar dit jaar naar is gekeken, is blended learning, een mix van digitaal en klassikaal onderwijs. In zeven fondsen wordt hier iets over genoemd.

ECM investeert in een pool van kennis en vakmanschap en ook in het project digitalisering leermiddelen. Aansluitend op dit laatste wordt samen met het onderwijsveld en het bedrijfsleven gewerkt aan een systeem voor blended learning (Learnbeat) en wordt een digitale leeromgeving gecreëerd. Een noodzakelijke stap voor de branche. Daarbij wordt tevens de inhoud van de lesstof vernieuwd en verbeterd en worden docenten aan ROC's gestimuleerd om blended learning als onderwijsvorm te accepteren.

(Meubelindustrie en meubileringsbedrijven)

10.1.5 Duurzame inzetbaarheid/employability

Duurzame inzetbaarheid/employability is er op gericht om werknemers gezond en vitaal aan het werk te houden. Voor werkgevers binnen een sector is dit ook belangrijk met het oog op (verwachte) krapte op de arbeidsmarkt. Door 63 fondsen zijn in 2016 activiteiten hieromtrent ondernomen:

- Duurzame inzetbaarheid (52 fondsen).
- Employability (49 fondsen).

Duurzame inzetbaarheid is voor iedereen van belang, maar in het bijzonder voor mensen met zware beroepen of oudere werknemers. In vijf fondsen, waarvan vier in de sector handel & horeca, wordt hier aan gerefereerd. Twee voorbeelden:

Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op loonbaan- en carrièreontwikkeling, vakmanschap, flexibele arbeidsmobiliteit, leeftijdsbewust personeelsbeleid en het terugdringen van de fysieke

belasting van zware beroepen in het belang van groepen werknemers in de Detailhandel in Aardappelen, Groenten en Fruit. (...)

Voor al oudere werknemers in de branche zijn weinig employabel. Met de krimp aan werkzekerheid levert dit het gevaar op dat zij moeilijk herplaatsbaar zijn.

(Aardappelen, Groenten en Fruit)

Uit het intersectorale onderzoek 'Baan je Toekomst recreatie', dat in 2014 is uitgevoerd m.b.t. duurzame inzetbaarheid, bleek dat de kans relatief groot was dat oudere medewerkers de sector verlaten door gebrek aan uitdaging in het werk en/of zware fysieke en psychische belasting. Vroegtijdige uitstroom uit de sector leidt tot het verlies van kennis en ervaring. Vanuit het sectorplan is een aanvang met onderzoek gemaakt dat moet leiden tot maatregelen waardoor medewerkers op een optimale manier tot aan hun pensioen in de sector kunnen blijven werken en die waarborgen dat de kennis, vaardigheden en arbeidsethos van oudere medewerkers worden doorgegeven aan volgende generaties.

(Recreatie)

Cao-fondsen kunnen ESF-subsidie (Europees Sociaal Fonds) aanvragen voor (inter)sectorale plannen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werkenden. In 27 fondsen is sprake van een ESF-aanvraag. Een voorbeeld:

ESF aanvraag duurzame inzetbaarheid

Eind 2016 heeft SOOB een subsidieaanvraag ingediend, gericht op de ontwikkeling van een Mobiliteitsplatform Transport en Logistiek, ten behoeve van het duurzaam behoud van vakmanschap door het vergroten van de sectorale mobiliteit.

(Beroepsgoederenvervoer)

10.1.6 Samenvatting, economische sectoren en ontwikkelingen

Tabel 10.1 laat zien hoeveel afspraken er per inzetbaarheid bevorderende activiteit zijn aangetroffen in de financiële jaarverslagen van de cao-fondsen over 2016. Afspraken over duurzame inzetbaarheid en employability komen het meest voor (63x) en afspraken over samenwerkingsverbanden het minst (15x).

Tabel 10.1 Resultaten cao-fondsen 2016

Activiteit	Aantal fondsen
(Inter)sectorale mobiliteit / van werk naar werk	35
(Zij-)instroom	45
Samenwerkingsverbanden	15
Om-/bijscholing, EVC	50
Duurzame / bredere inzetbaarheid	63
Totaal	78

Van de 78 fondsen hebben er 70 een of meer van de activiteiten in het jaarverslag staan. Er zijn acht jaarverslagen waarin geen enkele bredere inzetbaarheid bevorderende activiteit is aangetroffen, en eveneens acht waarin alle vijf onderscheiden activiteiten zijn gevonden (tabel 10.2).

Tabel 10.2 Aantal bredere inzetbaarheid bevorderende activiteiten per fonds.

Activiteit	Aantal fondsen
Geen activiteit	8
Een activiteit	11
Twee activiteiten	16
Drie activiteiten	15
Vier activiteiten	20
Vijf activiteiten	8
Totaal	78

Analyse naar economische sector

Tabel 10.3 toont per economische sector aan welk percentage van de fondsen de betreffende activiteit in het jaarverslag hebben staan. In de sectoren landbouw en vervoer & communicatie is het antal fondsen in het onderzoek te gering voor een vergelijking met de andere onderscheiden sectoren. In die sectoren scoort de sector bouwnijverheid op alle activiteiten het hoogst: in alle zeven bouwfondsen (100%) zijn afspraken aangetroffen over (zij-) instroom, om- en bijscholing / EVC en duurzame / bredere inzetbaarheid; in zes van de zeven (86%) afspraken over (inter)sectorale mobiliteit / VWNW; en in twee van de zeven (29%) afspraken over samenwerkingsverbanden.

Tabel 10.3 Percentage fondsen met bredere inzetbaarheid bevorderende activiteiten, naar economische sector.

sector	aantal fondsen in onderzoek	(inter) sectorale mobiliteit / van werk naar	(zij) instroom	samen werkings verbanden	om-bijscholing, EVC	duurzame / bredere inzetbaarheid
landbouw	2	50%	50%	-	50%	50%
industrie	24	42%	54%	17%	54%	79%
bouwnijverheid	7	86%	100%	29%	100%	100%
handel & horeca	25	40%	64%	16%	72%	80%
vervoer & com.	3	33%	67%	-	67%	100%
zakel. dienstverl.	10	40%	40%	30%	60%	80%
ov. dienstverl.	7	43%	29%	29%	43%	71%
totaal	78	45%	58%	19%	64%	81%

Resultaten 2016 vergeleken met 2015 en 2013

Het onderzoek waarover hier wordt gerapporteerd betreft de jaarverslagen van cao-fondsen van 2016. Soortgelijk onderzoek heeft plaatsgevonden met betrekking tot de jaarverslagen over 2013 en 2015⁹⁴. In deze paragraaf worden de resultaten van de drie jaren met elkaar vergeleken om na te gaan of zich ontwikkelingen hebben voorgedaan. De vergelijking heeft alleen betrekking op de cao-fondsen die alle drie jaren in het onderzoek zijn betrokken, de zogenaamde panelfondsen, dat zijn er 67. Tabel 10.4 toont de resultaten.

⁹⁴ Zie Cao-afspraken 2016, hoofdstuk 10 (SZW, april 2017).

Tabel 10.4 Vergelijking cao-fondsen 2013 en 2015

Doelstelling / activiteit	Aantal fondsen in 2013	Aantal fondsen in 2015	Aantal fondsen in 2016
(Inter)sectorale mobiliteit / VWNW:	31	33	33
▪ intersectorale mobiliteit	5	13	13
▪ van werk naar werk	24	30	29
▪ mobiliteitscentrum	6	6	8
(Zij-)instroom	36	44	42
Samenwerkingsverbanden	12	15	15
Om-/bijscholing, EVC:	43	44	44
▪ om-/bijscholing	41	42	43
▪ EVC	19	18	14
Duurzame / bredere inzetbaarheid:	52	56	56
▪ duurzame inzetbaarheid	29	40	45
▪ employability	46	49	47
Totaal	67	67	67

Tussen 2013 en 2015 was sprake van toename van een aantal activiteiten, zo bleek vorig jaar al, met name op de onderdelen intersectorale mobiliteit, van werk naar werk, (zij-)instroom en duurzame inzetbaarheid. Tussen 2015 en 2016 zijn er vrijwel geen verschuivingen waarneembaar. Alleen het aantal fondsen met activiteiten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid is met vijf toegenomen. Het aantal fondsen met EVC vertoont een dalende lijn.

10.2 Reguliere cao's

In hoofdstuk 9 van deze rapportage is beschreven in welke mate reguliere cao's ultimo 2017 afspraken bevatten over duurzame inzetbaarheid. De betreffende maatregelen kunnen ook worden opgevat als instrumenten om (bredere) inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen⁹⁵. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen instrumenten die direct dan wel indirect bijdragen aan een (bredere) inzetbaarheid van werknemers.

Directe instrumenten zijn specifiek gericht op bevordering van inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het opstellen van een persoonlijk opleidingsplan (POP), EVC en functiegerichte scholing. Indirecte instrumenten kunnen inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector ondersteunen, zonder er specifiek op gericht te zijn. Hieronder vallen onder meer verlof voor algemene scholing, functioneringsgesprekken, en het opstellen van een bedrijfsontwikkelingsplan.

De 99 reguliere cao's die zijn onderzocht blijken in 2017 vrijwel allemaal afspraken te bevatten over instrumenten ter bevordering van (een bredere) inzetbaarheid. Wat de directe instrumenten betreft komen in cao's vooral afspraken voor over functiegerichte scholing (79 cao's), loopbaanontwikkeling (gesprek/scan/traject, 54 cao's), een persoonlijk opleidingsplan (44 cao's), scholingsplicht (43 cao's), en om- en bijscholing (39 cao's). Met betrekking tot de indirecte instrumenten gaat het vooral om afspraken over verlof voor functiegerichte scholing (53 cao's), functioneringsgesprekken (50 cao's), examenverlof (48 cao's) en stimulering

⁹⁵ Zie de bijlage VIII voor een overzicht van de onderzochte instrumenten, onderverdeeld naar scholings- en overige mobiliteitsbevorderende instrumenten, naar direct en indirect ondersteunende instrumenten, en naar instrumenten die bijdragen aan inzetbaarheid op de eigen functie of een andere functie (in beide gevallen binnen of buiten de eigen bedrijf/bedrijfstak). Wat de laatste onderverdeling betreft: een instrument kan bijdragen aan zowel inzetbaarheid voor de eigen functie als die voor een andere functie.

interne mobiliteit (30 cao's). Weinig tot geen afspraken zijn gemaakt over samenwerking tussen cao-fondsen en mobiliteitstoelage (directe instrumenten), en over een bedrijfstakontwikkelingsplan, functieverbreding en functiewisseling (indirecte instrumenten)⁹⁶.

Tabel 10.5 laat zien hoeveel cao's minstens één afspraak bevatten over instrumenten gericht op de zelfde functie/andere functie binnen/buiten het eigen bedrijf/sector. Hierbij is ook een onderscheid gemaakt naar directe en indirecte instrumenten, gericht op resp. scholing en mobiliteit.

Tabel 10.5 Aantal cao's met minstens één afspraak t.a.v. bredere inzetbaarheid, en gemiddeld aantal afspraken per cao, naar type instrument en type bijdrage aan (een bredere) inzetbaarheid van werknemers (tussen haakjes het aantal mogelijke afspraken in de categorie) (n=99)

Instrument	Eigen bedrijf/ sector zelfde functie	Eigen bedrijf/ sector andere functie	Buiten eigen bedrijf/sector zelfde functie	Buiten eigen bedrijf/sector andere functie
Direct / scholing	92 (5)	81 (5)	92 (5)	84 (6)
Direct / mobiliteit	39 (1)	52 (4)	56 (6)	58 (7)
Indirect / scholing	89 (5)	87 (7)	74 (4)	69 (4)
Indirect / mobiliteit	38 (4)	39 (6)	12 (3)	14 (4)
Totaal aantal cao's met minstens één afspraak	96 (15)	96 (22)	96 (18)	93 (21)
Gemiddeld aantal afspraken per cao	5,1	5,0	4,8	4,3

Uit tabel 10.5 blijkt dat afspraken over scholing (direct en indirect) vaker voorkomen in cao's dan afspraken over mobiliteit (direct en indirect). Afspraken over indirecte instrumenten (scholing en mobiliteit) zijn vaker gericht op het eigen bedrijf dan op een ander bedrijf.

Binnen de scholingsafspraken komen directe instrumenten gericht op inzetbaarheid voor dezelfde functie, binnen of buiten het eigen bedrijf, het vaakst voor (92 cao's), gevolgd door indirecte instrumenten gericht op inzetbaarheid binnen het eigen bedrijf voor de zelfde of een andere functie (resp. 89 en 87 cao's).

Binnen de mobiliteitsafspraken komen directe instrumenten gericht op inzetbaarheid voor andere functie binnen bedrijf of de zelfde of een andere functie buiten het eigen bedrijf het vaakst voor (resp. 52, 56 en 58 cao's), en indirecte instrumenten gericht op inzetbaarheid voor dezelfde of een andere functie buiten het eigen bedrijf het minst (12 resp. 14 cao's).

Tabel 10.5 laat ook zien wat het gemiddeld aantal afspraken per cao is per categorie eigen functie/andere functie en binnen of buiten eigen bedrijf. Het gemiddeld aantal afspraken over scholings- en mobiliteitsinstrumenten ligt het hoogst in de categorie eigen bedrijf / eigen functie (5,1 afspraken) en het laagst in de categorie buiten bedrijf / andere functie (4,3 afspraken).

Ontwikkelingen

Het beeld dat uit tabel 10.5 naar voren komt, komt grotendeels overeen met dat van 2016. Wel is er een verschuiving waarneembaar: het aantal cao's met scholingsafspraken is gedaald en het aantal cao's met mobiliteitsafspraken gestegen.

Van drie soorten afspraken die relevant zijn in het kader van het bevorderen van bredere inzetbaarheid en die in 2017 in meer cao's zijn aangetroffen dan in het jaar daarvoor wordt hieronder een voorbeeld gegeven.

⁹⁶ Zie de bijlage VIII voor het aantal cao's met afspraken over de onderscheiden instrumenten.

In 11 cao's zijn afspraken gemaakt over de inzet van sector overstijgende scholing, bijvoorbeeld:

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) jaarlijks een plan vast met betrekking tot het te voeren scholings- en loopbaanbeleid voor de werknemers, gericht op hun huidige en toekomstig functioneren binnen en buiten de onderneming.
(Kinderopvang)

In 24 cao's is sprake van stimulering van externe mobiliteit, een voorbeeld:

Sociale partners willen afspraken maken om te komen tot een situatie waarin medewerkers eigenaarschap voelen en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en loopbaan, daarbij gefaciliteerd door hun werkgevers. Door zich voortdurend te ontwikkelen, blijven medewerkers 'in positie' voor de veranderende arbeidsmarktvereisten binnen het eigen bedrijf of daarbuiten en aantrekkelijk voor werkgevers zowel intern als extern. **(Netwerkbedrijven)**

En tot slot wordt in 39 cao's het instrument om- en bijscholing genoemd:

Indien uit het loopbaangesprek blijkt dat het voor de werknemer noodzakelijk is zich om te scholen naar werk buiten de hout- en meubelsector kan een scholingsplan zoals bedoeld in artikel 32 lid 6 worden opgesteld.
(Meubelindustrie en meubileringsbedrijven)

10.3 Sociale plannen

Naast afspraken in cao-fondsen en reguliere cao's kunnen cao-partijen (een bredere) inzetbaarheid ook bevorderen door middel van afspraken in sociale plannen. Sociale plannen worden opgesteld als door inkrimping, reorganisatie of dergelijke sprake is van (dreigend) banenverlies bij een bedrijf. In een sociaal plan kunnen dan onder meer afspraken worden gemaakt over (financiering van) activiteiten die de mogelijkheden voor de overgang van werk-naar-werk van werknemers moeten versterken.

Onderzocht zijn 53 sociale plannen (van toepassing op circa 100.000 werknemers) die zijn aangemeld bij het Ministerie van SZW in de periode van 1 januari 2017 tot 1 januari 2018. De meeste van deze plannen zijn uit de economische sectoren overige dienstverlening (16x, waarvan 13x onderwijs), zakelijke dienstverlening (15) en industrie (13). De overige plannen komen uit de sectoren handel & horeca (4), vervoer & communicatie (3) en bouwnijverheid (2); er is geen sociaal plan afkomstig uit de sector landbouw. Wat werknemersaantallen van de ondernemingen betreft zijn de plannen ongeveer gelijk verdeeld over de drie grootteklassen (tot 100, van 100 tot 1000 en meer dan 1000 werknemers).

In enkele plannen wordt aandacht besteed aan het feit dat bredere inzetbaarheid voor alle werknemers van belang is, niet alleen voor hen die onder het sociale plan (kunnen gaan) vallen⁹⁷:

97 Sociale plannen zijn vertrouwelijk; de hier als voorbeelden gepresenteerde citaten bevatten daarom geen bronvermelding.

Het uitgangspunt 'werken aan werk' beperkt zich niet tot de situatie waarin de medewerker door een reorganisatie geraakt wordt. Integendeel. De onderneming en de vakorganisaties vinden het van groot belang dat medewerkers permanent aandacht hebben voor en werken aan hun blijvende en brede inzetbaarheid (duurzame inzetbaarheid). Werken aan inzetbaarheid is voor iedereen vanzelfsprekend. Alleen dan zijn medewerkers in staat zo goed mogelijk te anticiperen op veranderingen. En in geval van boventalligheid stelt het medewerkers in staat snel weer werk te kunnen vinden.

Vrijwillige mobiliteit

In 16 sociale plannen (30%) zijn afspraken opgenomen om boventalligheid en gedwongen ontslag zo veel mogelijk te voorkomen door middel van vrijwillige mobiliteit. Vooral plannen in de sectoren onderwijs en zakelijke dienstverlening bevatten dergelijke afspraken, resp. in 54% en 33%. In een vroeg stadium worden werknemers die vrijwillig willen vertrekken, met preventief beleid ondersteund. De duur van deze zogenoemde preventieve fase varieert van twee tot maximaal 24 maanden en de meest voorkomende periode is een jaar. Een van de voorwaarden voor het kunnen hanteren van een (lange) vrijwillige fase is dat een toekomstig personeelsoverschot tijdig kan worden voorzien, bijvoorbeeld als in het onderwijs sprake is van een dalend leerlingenaantal:

Overwegende dat:

Het personeelsbestand verder in overeenstemming moet worden gebracht met de dalende inkomsten als gevolg van leerlingenkrimp om een sluitende begroting te realiseren en toekomstbestendig te blijven.

Gedwongen mobiliteit

Na een eventuele fase van vrijwillige mobiliteit, volgt de fase van gedwongen mobiliteit. Hierbij worden van-werk-naar-werk trajecten ingezet, gericht op interne en/of externe plaatsing van met ontslag bedreigde werknemers. De instrumenten die worden ingezet, bestaan ondermeer uit scholing, begeleiding en bemiddeling.

Tabel 10.6 geeft een overzicht van de soort mobiliteitsbevorderende instrumenten die in de onderzochte sociale plannen zijn aangetroffen. In deze tabel is een aantal vergelijkbare instrumenten onderscheiden voor interne en externe mobiliteit: bemiddeling/begeleiding naar herplaatsing, scholing/stage en financiële prikkel (loonsuppletie). Op basis hiervan kunnen intern en extern gerichte inspanningen worden vergeleken (zie hieronder). Daarnaast bevat de tabel een aantal overige instrumenten, zoals begeleiding door een intern mobiliteitsbureau (o.a. sollicitatietraining) (49%) en een terugkeeroptie voor het geval een plaatsing tegenvalt bijvoorbeeld (55%).

Tabel 10.6 Mobiliteitsbevorderende instrumenten in sociale plannen

Instrument	% plannen waarin instrument genoemd wordt
• Intern gericht:	91%
Voorrang interne vacatures	72%
Streven naar interne herplaatsing	81%
Scholing/stages gericht op interne plaatsing	74%
Tijdelijke loonsuppletie i.g.v. interne herplaatsing	64%
• Extern gericht:	94%
Externe begeleiding (outplacementbureau)	79%
Scholing gericht op externe plaatsing	91%
Stages/detacheringen extern	34%
Tijdelijk loonsuppletie i.g.v. externe herplaatsing	28%
• Overige instrumenten:	
Interne begeleiding (eigen mobilitycentrum)	49%
Loopbaantraject	47%
Concurrentiebeding vervalt	40%
Ondersteuning bij starten eigen onderneming	45%
Terugkeeroptie (spijtoptanten, vangnet, voorrang toekomstige vacatures)	55%
Totaal aantal plannen	53

Intern en extern gericht

91% van de sociale plannen (48) bevatten een of meer van de instrumenten die vooral gericht zijn op interne herplaatsing, en 94% van de plannen (50) een of meer instrumenten die vooral gericht zijn op externe herplaatsing. Het meest voorkomende intern gerichte instrument is het streven naar interne herplaatsing (81%) en het meest voorkomende extern gerichte instrument is scholing (91%).

De intern gerichte instrumenten komen elk in zo'n 64 tot 81% van de plannen voor. Het gaat hierbij om het, al dan niet verplicht, meewerken aan interne herplaatsing en voorrang bij interne vacatures. Verder wordt er scholing en/of stage aangeboden om een werknemer in een bepaalde tijd geschikt te maken voor een andere functie, dan wel om na te gaan of de beoogde functie geschikt is voor hem. Tot slot kan een tijdelijke aanvulling op het loon worden gegeven indien bij de nieuwe functie een lagere loonschaal hoort.

Veel voorkomende extern gerichte instrumenten zijn het aanbieden van om/her/bijscholing om de boventallige werknemer geschikt te maken voor een externe functie en het inschakelen van een outplacementbureau om te pogen de boventallige werknemer extern te herplaatsen (resp. 91 en 79%). Minder vaak wordt gebruik gemaakt van stages en detacheringen bij wijze van proefplaatsingen en van de financiële prikkel, loonsuppletie bij externe plaatsing (resp. 34 en 28%).

Er zijn drie plannen, allen uit de overige dienstverlening, waarin alleen interne instrumenten worden ingezet. Het gaat in deze gevallen om een beperkt aantal werknemers die boventallig worden en waarvoor binnen de organisatie een andere plaats wordt gezocht. In vijf plannen uit de overige en zakelijke dienstverlening worden alleen externe instrumenten ingezet. Hier gaat het om gevallen waar een hele dienst wordt opgeheven, waardoor interne herplaatsing geen optie is.

In de andere plannen worden zowel een of meerdere interne als externe instrumenten ingezet. Bij de zakelijke en overige dienstverlening zijn de externe instrumenten naar verhouding in de meerderheid en bij de industrie de interne instrumenten. Hoe groter de onderneming, hoe meer instrumenten worden ingezet, met name intern gerichte.

Bemiddelingstermijn

In 30 sociale plannen (57%) wordt expliciet een maximum gesteld aan de periode waarbinnen de boventallige medewerker aanspraak kan maken op het gebruik van mobiliteitsbevorderende instrumenten. Het gaat hier zowel om de periode van bemiddeling door een ouplacementbureau (19x) als om de herplaatsings- of zoektermijn (11x). De termijnen variëren van een tot maximaal 27 maanden, met een gemiddelde van ruim acht maanden.

In 11 plannen is de lengte van de bemiddelingsperiode afhankelijk van het aantal dienstjaren en/of de leeftijd van de werknemer:

De herplaatsingstermijn van een boventallige werknemer is afhankelijk van de duur van zijn dienstverband en bedraagt:

- 4 maanden voor werknemers met een dienstverband korter dan 5 jaar;
- 6 maanden voor werknemers met een dienstverband van 5 tot 10 jaar;
- 10 maanden voor werknemers met een dienstverband van 10 jaar en langer.

In 12 plannen kan de bemiddelingsperiode worden verlengd met drie tot zes maanden:

Het Outplacementbureau biedt de medewerker gedurende 6 maanden professionele hulp bij het zoeken naar ander werk binnen en buiten de onderneming. Als gewenst, dit ter beoordeling van het Outplacementbureau, zal de hulp gedurende een periode van maximaal 3 maanden worden voortgezet.

Kosten bemiddeling en scholing

Aan de inzet van mobiliteitsbevorderende instrumenten zijn kosten verbonden. In 23 sociale plannen (43%) is een concreet bedrag per werknemer genoemd voor bemiddeling en in 33 plannen (62%) voor scholing, met name gericht op externe plaatsing. De hoogte van de bedragen varieert van 400 tot 7500 euro, het gemiddelde ligt rond de 4000 (zie tabel 10.7). Verder bevatten vier plannen een apart bedrag voor loopbaantrajecten en 14 plannen een financiële bijdrage voor het opzetten van een eigen bedrijf.

Tabel 10.7 Bedragen voor bemiddeling, scholing, loopbaantraject en eigen bedrijf

instrumenten	aantal plannen	gemiddeld bedrag in euro's
bemiddeling	23	4200
scholing	33	3800
loopbaantraject	4	1500
eigen bedrijf	14	4500

In diverse plannen worden bedragen genoemd voor meerdere van bovenstaande instrumenten, dan kan de betrokken werknemer kiezen waar hij het voor inzet (geen cumulatie van bedragen):

De werkgever stelt maximaal een budget van € 5000,- (exclusief BTW) ter beschikking aan de Betrokken Medewerker om zijn Mobiliteitsplan te kunnen uitvoeren (het Mobiliteitsbudget). Het Mobiliteitsbudget mag door de Betrokken Medewerker besteed worden aan:

- a. verdere oriëntatie op de arbeidsmarkt en voorbereiding bij het zoeken van een baan en solliciteren (outplacementbegeleiding) en/of;
- b. volgen van een vakopleiding (maximaal 2) en/of;

c. ondersteuning bij het opzetten van een eigen bedrijf of het zich vestigen als zelfstandige.

Transitievergoeding

Transitie- en inzetbaarheidskosten mogen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. In vier plannen is sprake van aftrek van scholings- en/of bemiddelingskosten. Een voorbeeld:

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst via de UWV procedure ontstaat voor de Boventallige Werknemer recht op een transitievergoeding indien aan de wettelijke voorwaarden van artikel 7:673 en 7:673a BW is voldaan. Op die transitievergoeding worden de transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering gebracht. Dit conform artikel 7:673 lid 6 BW en het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten transitievergoeding. De volgende (gemaakte) kosten worden in ieder geval op de transitievergoeding in mindering gebracht:

- de kosten voor het mobiliteitstraject (zie 3.2);*
- de kosten voor scholing (zie 3.3);*
- de loonkosten gedurende het mobiliteitstraject, behalve de loonkosten gedurende de (wettelijke) opzegtermijn.*

Het laatste punt in bovenstaand voorbeeld betreft de loonkosten tijdens de herplaatsingsperiode, waarin de betreffende werknemer doorgaans niet of nog slechts gedeeltelijk productief is. Ook in vier andere plannen wordt een verband gelegd tussen de mate waarin de hele herplaatsingstermijn is benut en de hoogte van de transitievergoeding. Bijvoorbeeld:

De wettelijke transitievergoeding wordt verminderd met 25% van het maandsalaris voor iedere maand dat de herplaatsingstermijn tot aan de beëindigingsdatum heeft geduurd.

Ten slotte zijn er nog 10 plannen waarin wordt gesteld dat het pakket aan mobiliteitsbevorderende maatregelen/vergoedingen in de plaats komt van de transitievergoeding. Dit gebeurt zowel door het sociale plan aan te melden als gelijkwaardige voorziening, als door de vermelding dat er geen sprake kan zijn van cumulatie met eventuele wettelijke (transitie)vergoedingen. Een voorbeeld:

De bedoelde waarde van het bemiddelingstraject komt voor elke betrokken werknemer in de plaats van een eventueel aan hem toekomende wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, althans deze transitievergoeding wordt geacht daarbij inbegrepen te zijn. De partijen bij het Sociaal Plan zijn het erover eens dat (de waarde van) het bemiddelingstraject een minimaal gelijkwaardige voorziening is in de zin van artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek.

Ontwikkelingen

In Cao-afspraken 2016 is gerapporteerd over afspraken omtrent flankerend beleid in 146 sociale plannen die in de periode 2013 t/m 2016 zijn aangemeld. Vergelijking met het hierboven beschreven onderzoek over 2017 is lastig omdat het om verschillende verzamelingen plannen gaat. Wat wel kan worden geconstateerd is dat het gebruik van intern gerichte instrumenten in 2017 naar verhouding hoger is dan in de periode daarvoor. Dit geldt met name voor de inspanningen die de werkgever zich getroost om de werknemer, al dan niet verplicht, intern te herplaatsen.

BIJLAGEN

BIJLAGE Ia CONTRACTLOONMUTATIES 2017

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
Landbouw en visserij					
11	Open Teelten	1-8-2017	1-3-2020	1,25	2,00
11	Glastuinbouw	1-7-2015	1-7-2018	2,25	3,06
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-7-2017	1-7-2019	0,75	1,15
Industrie					
107	Bakkersbedrijf	1-10-2016	1-4-2019	2,35	1,61
110	Heineken Nederland Beheer BV	1-10-2015	1-1-2018	1,50	1,50
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-7-2016	1-1-2019	0,29	-0,71
162	Timmerindustrie	1-4-2017	1-4-2018	2,25	1,75
181	Grafimedia	1-11-2015	1-4-2018	-0,85	-1,47
201	DSM NL Services B.V.	1-1-2017	1-1-2018	2,00	1,17
211	Merck Sharp & Dohme	1-1-2017	1-1-2019	0,00	0,00
240	Metalektro	1-5-2015	1-6-2018	2,35	2,29
240	Metalektro HP	1-5-2015	1-6-2018	2,35	2,29
241	TATA Steel (nw)	1-4-2017	1-4-2019	2,00	2,60
256	Metaalbewerking (metaal)	1-5-2017	1-6-2019	1,70	1,55
260	Philips (nieuw)	1-1-2017	1-1-2018	2,00	1,65
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-5-2017	1-6-2019	1,70	1,55
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2017	1-1-2018	1,94	1,79
329	Sociale werkvoorziening	1-1-2015	1-1-2019	1,54	1,51
351	Productie- en Leveringsbedrijven	1-5-2015	1-5-2018	2,14	1,47
351	Netwerkbedrijven	1-11-2015	1-5-2018	1,50	0,88
Bouwnijverheid					
410	Bouwnijverheid	1-2-2017	1-4-2018	1,25	1,38
421	Prorail	1-3-2017	1-7-2019	2,00	2,00
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-5-2017	1-6-2019	1,70	1,55
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-10-2016	1-10-2019	4,00	2,87
Handel en horeca					
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1-11-2014	1-11-2018	1,21	2,17
463	Vleessector (nw)	1-11-2017	1-11-2019	0,50	0,88
463	Albert Heijn Logistics	15-4-2017	15-4-2019	1,75	1,59
464	Technische groothandel	1-7-2016	1-1-2019	2,12	1,51
466	Informatie-; comm.- en kantoortechnologiebranche	1-1-2017	1-1-2018	1,50	1,50
472	Slagersbedrijf	1-10-2017	1-1-2019	0,00	1,31
472	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2017	1-4-2019	1,75	1,35
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2017	1-4-2019	1,75	1,35
473	Tankstations en wasbedrijven	1-12-2017	1-1-2020	1,50	1,87
475	IKEA Nederland b.v.	1-10-2016	1-10-2018	4,32	1,47
476	Boekhandel en Kantoorvakhandel	1-4-2017	1-4-2018	1,00	1,00
477	Fashion and Sport Inretail	1-7-2016	1-7-2018	1,83	1,80
552	Recreatie	1-7-2017	1-1-2019	1,75	1,75
562	Contractcateringbedrijf	1-7-2016	1-1-2018	2,00	2,24
Vervoer en communicatie					
491	Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	1-10-2017	1-4-2020	4,30	2,57
493	Gemeentelijk vervoersbedrijf	1-1-2017	1-1-2019	0,95	0,94
493	Taxivervoer	1-7-2017	1-1-2019	0,49	0,49
493	Openbaar vervoer	1-1-2016	1-1-2018	1,31	1,91
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2017	1-1-2020	1,89	0,95

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
494	DHL Express Nederland	1-1-2016	1-1-2019	4,53	3,13
494	DHL Logistics Nederland	1-4-2017	1-4-2019	1,25	1,65
531	PostNL (voor postnl)	1-4-2017	1-1-2019	1,98	1,35
581	Uitgeverijbedrijf	1-3-2017	1-6-2019	2,54	1,29
611	KPN/ITS	1-1-2016	1-1-2018	1,85	1,85
Zakelijke dienstverlening					
641	Rabobank	1-1-2017	1-1-2021	0,86	0,86
641	De Volksbank (SNS Reaal)	1-1-2017	1-1-2018	1,00	0,67
641	ING	1-1-2015	1-1-2018	1,25	1,25
641	ABNAMRO	1-1-2016	1-1-2018	1,50	1,50
642	APG Groep	1-4-2017	1-11-2018	0,60	0,45
643	Achmea	1-12-2017	1-12-2018	1,00	1,00
651	AEGON Nederland N.V.	1-7-2015	1-7-2018	0,61	0,50
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-7-2016	1-1-2018	1,25	0,84
651	ING Verzekeren	1-1-2016	1-1-2019	0,25	0,31
782	Uitzendkrachten (ABU)	5-11-2017	1-6-2019	1,83	1,80
782	Please	1-10-2015	1-1-2018	0,00	0,00
791	Reisbranche	1-11-2016	1-11-2018	1,50	1,50
799	ANWB	1-4-2016	1-4-2019	1,75	1,60
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2017	1-1-2019	2,18	2,18
813	Hoveniersbedrijf	1-7-2016	1-3-2018	1,50	1,50
Overige dienstverlening					
841	Gemeenteambtenaren	1-5-2017	1-1-2019	1,40	0,82
841	Rijkspersoneel	1-1-2017	1-1-2018	1,40	1,40
841	Provinciepersoneel	1-1-2017	1-1-2019	2,35	1,91
842	Politiepersoneel	1-1-2015	1-1-2018	-0,93	-0,43
842	Defensiepersoneel	1-1-2017	1-10-2018	3,38	3,37
843	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2017	1-1-2020	3,38	3,77
843	UWV	1-8-2016	1-1-2019	-0,93	-1,43
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-4-2017	1-4-2018	-0,50	0,42
861	Universitair Medische Centra	1-4-2015	1-1-2018	1,72	1,40
861	Ziekenhuizen	1-1-2017	1-4-2019	1,71	0,84
862	Huisartsenzorg	1-3-2017	1-3-2019	2,97	1,91
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-3-2017	1-6-2019	1,53	1,48
871	VVT	1-4-2016	1-4-2018	1,76	1,75
872	Gehandicaptenzorg	1-1-2017	1-4-2019	1,48	0,50
872	FOKUS Exploitatie; Stichting	1-1-2017	1-1-2018	1,70	1,70
879	Jeugdzorg	1-1-2017	1-4-2019	2,30	1,48
889	Kinderopvang (nieuw)	1-1-2016	1-1-2018	2,37	2,07
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-4-2017	1-7-2019	1,35	0,95
960	Uitvaartbranche	1-1-2016	1-1-2018	1,27	1,64

BIJLAGE Ib TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2017**Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2017**

interval (in)	aantal	% werk-nemers	voorbeelden
clm ≤ 0,00	7	5	Politie, UWV, Grafimedia, HBO, Slagersbedrijf, Merck Sharp & Dohme
0,00 < clm ≤ 1,00	12	4	ING verzekeren, Mode-industrie, Taxivervoer, Aegon, LEO, Rabobank, GVB Achmea, Boekhandel
1,00 < clm ≤ 2,00	44	72	Motorvoertuigen, Open teelten, ING, Bouw, Rijk, Welzijn, Gehandicapten Metaal, Levensmiddelen
2,00 < clm ≤ 3,00	13	16	Schoonmaak, Timmerindustrie, Glastuinbouw, Jeugdzorg, KO, Metalektro, Huisartsenzorg
clm > 3,00	6	3	NS, Ikea, Defensie
totaal	82	100	

Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2017, verdeeld naar economische sector

economische sector	contractloonmutatie		aantal cao's	% wns
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	1,6	2,3	3	100
industrie	1,8	1,6	17	100
bouwnijverheid	1,7	1,6	4	100
handel en horeca	1,7	1,6	14	93
vervoer en communicatie	1,9	1,2	10	91
zakelijke dienstverlening	1,6	1,6	15	70
overige dienstverlening	1,6	1,2	19	80
gemiddelde/totaal	1,6	1,4	82	80

BIJLAGE Ic TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2018

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
Landbouw en visserij					
11	Open Teelten	1-8-2017	1-3-2020	3,00	2,99
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-7-2017	1-7-2019	3,25	2,37
Industrie					
107	Bakkersbedrijf	1-10-2016	1-4-2019	0,59	0,90
110	Heineken Nederland Beheer BV	1-1-2018	1-1-2020	4,27	4,26
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-7-2016	1-1-2019	2,00	2,50
211	Merck Sharp & Dohme	1-1-2017	1-1-2019	0,00	0,00
241	TATA Steel (nw)	1-4-2017	1-4-2019	2,00	2,00
256	Metaalbewerking (metaal)	1-5-2017	1-6-2019	2,10	2,25
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-5-2017	1-6-2019	2,10	2,25
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2018	1-1-2020	2,00	2,28
329	Sociale werkvoorziening	1-1-2015	1-1-2019	1,49	1,93
Bouwnijverheid					
421	Prorail	1-3-2017	1-7-2019	2,00	2,00
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-5-2017	1-6-2019	2,10	2,25
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-10-2016	1-10-2019	2,00	1,88
Handel en horeca					
463	Albert Heijn Logistics	15-4-2017	15-4-2019	1,75	1,75
463	Vleessector (nw)	1-11-2017	1-11-2019	2,10	2,09
464	Technische groothandel	1-7-2016	1-1-2019	1,60	1,60
466	Informatie-; comm.- en kantoortechnologiebranche	1-1-2018	1-1-2019	2,00	2,00
472	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2017	1-4-2019	1,00	1,67
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2017	1-4-2019	1,00	1,67
472	Slagersbedrijf	1-10-2017	1-1-2019	1,89	1,74
473	Tankstations en wasbedrijven	1-12-2017	1-1-2020	2,50	2,62
551	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-1-2018	1-1-2020	2,14	1,69
552	Recreatie	1-7-2017	1-1-2019	2,75	1,99
562	Contractcateringbedrijf	1-1-2018	1-4-2019	2,00	1,99
Vervoer en communicatie					
491	Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	1-10-2017	1-4-2020	2,30	2,30
493	Gemeentelijk vervoersbedrijf	1-1-2017	1-1-2019	2,00	1,99
493	Openbaar vervoer	1-1-2018	1-1-2021	2,00	2,32
493	Taxivervoer	1-7-2017	1-1-2019	3,00	2,99
494	DHL Express Nederland	1-1-2016	1-1-2019	1,07	1,07
494	DHL Logistics Nederland	1-4-2017	1-4-2019	1,75	1,81
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2017	1-1-2020	1,89	2,82
531	PostNL (voor postnl)	1-4-2017	1-1-2019	1,22	1,22
581	Uitgeverijbedrijf	1-3-2017	1-6-2019	0,46	0,97
Zakelijke dienstverlening					
641	ABNAMRO	1-1-2018	1-1-2020	5,46	5,46
641	Rabobank	1-1-2017	1-1-2021	0,00	0,00
641	ING	1-1-2018	1-1-2019	1,70	1,40
651	ING Verzekeren	1-1-2016	1-1-2019	1,17	0,10
782	Uitzendkrachten (ABU)	5-11-2017	1-6-2019	0,81	1,25
799	ANWB	1-4-2016	1-4-2019	1,75	1,47
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2017	1-1-2019	1,75	2,25

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
Overige dienstverlening					
841	Gemeenteambtenaren	1-5-2017	1-1-2019	1,50	2,08
841	Provinciepersoneel	1-1-2017	1-1-2019	0,40	1,39
843	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2017	1-1-2020	-1,88	-2,25
843	UWV	1-8-2016	1-1-2019	0,50	0,25
861	Ziekenhuizen	1-1-2017	1-4-2019	2,33	2,21
862	Huisartsenzorg	1-3-2017	1-3-2019	1,50	2,09
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-3-2017	1-6-2019	1,84	1,72
872	FOKUS Exploitatie; Stichting	1-1-2018	1-1-2019	2,80	2,80
872	Gehandicaptenzorg	1-1-2017	1-4-2019	1,40	1,50
879	Jeugdzorg	1-1-2017	1-4-2019	1,35	1,18
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-4-2017	1-7-2019	2,00	1,83

BIJLAGE Id TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2018

Tabel Id.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2018

interval (in)	aantal	% werk-nemers	voorbeelden
clm ≤ 0,00	3	2	Soc. Verzekeringsbank, RABO bank
0,00 < clm ≤ 1,00	7	15	Provinciepersoneel, UWV, Levensmiddelen
1,00 < clm ≤ 2,00	27	43	NN, Gehandicaptenzorg, Beroepsgoederenvervoer
2,00 < clm ≤ 3,00	12	38	Metaal, Horeca, NS, Ziekenhuizen, Taxivervoer
clm > 3,00	3	2	LEO, Heineken, ABNAMRO
totaal	52	100	

Tabel Id.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2018, verdeeld naar economische sector

economische sector	contractloonmutatie		aantal cao's	% wns
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	3,1	2,7	2	58
industrie	1,7	2,0	9	58
bouwnijverheid	2,1	2,2	3	59
handel en horeca	1,7	1,7	11	76
vervoer en communicatie	1,9	2,4	9	85
zakelijke dienstverlening	1,7	2,0	7	36
overige dienstverlening	1,7	1,8	11	38
gemiddelde/totaal	1,8	1,9	52	53

BIJLAGE Ie TABEL BIJ CUMULATIEVE CLM 2008-2017**Tabel Ie.1 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2008**

		niveaubasis
jaar	2008	3,47
	2009	2,46
	2010	0,83
	2011	1,47
	2012	1,64
	2013	1,24
	2014	1,05
	2015	1,48
	2016	2,05
	2017	1,64
cumulatief		18,7

Tabel Ie.2 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2008, uitgesplitst naar economische sector

	landbouw	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienstverl.	overige dienstver.
2008	2,40	3,86	4,00	3,38	1,90	3,25	3,69
2009	1,40	2,56	2,80	2,54	2,95	1,94	2,49
2010	0,88	0,47	0,24	0,64	0,78	1,00	1,15
2011	1,16	1,82	1,67	1,71	2,61	1,60	0,99
2012	0,99	1,57	2,14	1,59	1,18	1,98	1,60
2013	1,67	2,04	1,14	0,85	2,63	1,41	0,93
2014	0,43	1,72	0,88	1,01	0,25	1,16	1,04
2015	1,50	0,82	2,07	1,22	1,78	1,64	1,64
2016	1,54	2,41	2,39	1,60	2,09	1,27	2,23
2017	1,55	1,80	1,69	1,66	1,90	1,59	1,55
cum	14,4	20,7	20,7	17,4	19,6	18,2	18,7

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 vakantietoelage. 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%: $(100 - 101)/101^{98}$. 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 loonafspraken 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 = $0 - 1\% = -1\%$

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

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

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

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

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

Een totaalbeeld

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

voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)						
	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
mutatie toeslagen		0,0			0,0	
eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
eenmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	- 1,0		1,0	-1,0
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 vakvolwassen⁹⁹ werknemer ultimo 2017 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 22-jarige werknemer¹⁰⁰.

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 doelgroepenschaal 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 22-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.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2016 zijn de loongegevens van 76 cao's beschikbaar¹⁰¹. Deze cao's zijn van toepassing op bijna 3,3 miljoen werknemers. Dit is 72% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt.

In tabel IIIa.1 is per economische sector het aantal cao's in de steekproef respectievelijk rapportage weergegeven evenals het percentage werknemers waarop deze cao's van toepassing zijn. Op basis van deze 76 cao's wordt een

99 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.

100 In 28 van de 61 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 22-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 22-jarige werknemer ligt ultimo 2017 op €1565,40 bruto per maand.

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

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	41%
industrie	17	14	87%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	18	10	48%
vervoer en communicatie	12	6	74%
zakelijke dienstverlening	20	11	73%
overige dienstverlening	25	15	68%
totaal	99	61	69%

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 (n=30)

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20	lalo21
landbouw en visserij	133,3 (1)	144,9 (1)	151,9 (1)	147,4 (1)	145,5 (1)	128,6 (1)	117,7 (1)
industrie	100,0 (1)	104,8 (7)	104,9 (7)	104,1 (7)	103,0 (8)	101,5 (8)	100,6 (8)
bouwnijverheid	-	104,9 (2)	104,8 (2)	106,8 (2)	110,9 (2)	107,7 (2)	105,6 (2)
handel en horeca	103,1 (4)	106,0 (6)	102,1 (6)	101,4 (7)	101,8 (8)	103,6 (9)	101,7 (9)
vervoer en communicatie	139,8 (3)	139,6 (5)	141,6 (6)	132,9 (6)	120,2 (6)	117,6 (6)	110,8 (6)
zakelijke dienstverlening	110,5 (2)	107,8 (2)	114,0 (4)	114,0 (4)	115,0 (4)	108,6 (4)	104,5 (4)
overige dienstverlening	-	-	-	-	-	-	-
totaal	116,1(11)	111,9(23)	113,0(26)	111,5(27)	109,7(29)	107,0(30)	104,1(30)

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

Tabel IIIb.2 De staffeling behorende bij het wettelijk minimumjeugdloon, uitgesplitst naar leeftijd

staffeling			
leeftijd	1-1-2017	1-7-2017	2019
15	30%	30%	30%
16	34,50%	34,50%	34,50%
17	39,50%	39,50%	39,50%
18	45,50%	47,50%	50%
19	52,50%	55%	60%
20	61,50%	70%	80%
21	72,50%	85%	100%
22	85%	100%	100%
23	100%	100%	100%

BIJLAGE IV AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT: NIEUWE EN GEWIJZIGDE AFSPRAKEN UIT PRINCIPE AKKOORDEN IN 2017

NIEUWE AFSPRAKEN

Bakkersbedrijf

Er gaan afspraken gemaakt worden over de Participatiewet en WML.

GVB

In het kader van de strategische doelstelling maatschappelijke partner van Amsterdam te zijn is in 2015 de afspraak gemaakt dat GVB ernaar streeft om in de komende drie jaar tenminste 25 plaatsen te realiseren voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt; in totaal 75 plaatsen in 3 jaar. We zijn op de goede weg. Er is een groot aantal plaatsen gerealiseerd en we gaan er alles aan doen om het aantal van 75 gedurende de looptijd van deze cao te realiseren.

ING-Bank

Partijen richten een Werkgelegenheidsfonds op met als doel om boventallige medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt van werk naar werk te brengen. Voor het oprichten van dit fonds stelt ING een bedrag van 1 miljoen euro beschikbaar. Het onderzoek naar de wijze waarop dit Werkgelegenheidsfonds wordt ingericht, is medio 2018 afgerond.

Levensmiddelenbedrijf

Doelgroepen van de participatiewet stromen in op 106% van WML.

NS/Nederlandse Spoorwegen

Voor de medewerker van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimum loon (WML) maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op maximaal 120% WML. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere medewerkers als:

Medewerkers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;

Medewerkers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen; Andere groepen medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere medewerkers of langdurig werklozen.

PostNL

In het kader van de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 en de afspraken in het Sociaal Akkoord met betrekking tot de doelgroep van de Participatiewet, wordt het volgende artikel aan de cao toegevoegd.

Doelgroep Participatiewet

1. Ben je een medewerker van wie is vastgesteld dat jij met een voltijdbaan niet in staat bent om het wettelijk minimumloon (wml) te verdienen? Heb je wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie? En behoort je tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet? Dan geldt voor jou een aparte salarisschaal naast de bestaande salaristabel in deze cao. Artikel 56 van de cao Salarisvaststelling bij indiensttreding) is dan niet op jou van toepassing.

2. Deze aparte salarisschaal begint op 100% van het minimumloon dat voor jou geldt. Dit minimumloon hangt af van je leeftijd. En eindigt op maximaal 120% van het wettelijk minimumloon.

Uitgeverijbedrijven

Een paritaire studietoelgang zal onderzoek doen naar de mogelijkheden om in de cao afspraken te maken in het kader van duurzame inzetbaarheid. Onderzocht zal worden hoe een nieuwe regeling in het kader van duurzame inzetbaarheid in de cao vorm kan krijgen alsmede hoe zo'n nieuwe regeling kan worden gefinancierd. Uitgangspunt is dat de maatregelen kostenneutraal kunnen worden doorgevoerd. Onderdeel van de studie zal zijn het Generatiepact dat erin voorziet dat ouderen minder gaan werken zodat nieuwe instroom kan worden bevorderd. Gestreefd wordt concrete afspraken te maken over extra inspanningen van de werkgever m.b.t. scholing en opleiding van medewerkers

(waaronder de wijze van aanwending van het 1% scholingsbudget t.b.v. werknemers als bedoeld in artikel 7.1.5 van de cao), de instroom van jongeren (met speciale aandacht voor zgn. participatiebanen), een ouderenregeling en het mogelijk inzetten van een duurzame inzetbaarheidsapp. Het BTB zal het onderzoek faciliteren.

WIJZIGING BESTAANDE AFSPRAKEN

De Volksbank

Participatie van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt De werkgever stelt zich tot doel om in 2017 en de jaren daarna meer mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt een plek te bieden in de organisatie. Voor 2017 zijn dit de doelstellingen:

- 10 werkervaringsplekken (van minimaal een half jaar)
 - 6 nieuwe medewerkers uit de doelgroep aanstellen op reguliere werkplekken
 - 4 extra werkplekken op minimumloonniveau (intern of bij derden, bijvoorbeeld een leverancier)
- Cao-partijen ondersteunen het streven van sociale partners om de doelgroep van de banenafpraak te verbreden. Niet alleen mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, maar ook andere mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt (bijv. mensen met een beperking, langdurig werklozen). Voor het verwezenlijken van deze doelstelling wordt binnen HR 0,5 FTE ingezet.

Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie

Cao-partijen doen een beroep op werkgevers in de sector om een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Cao-partijen zullen zich daartoe samen met werkgevers in de sector inspannen om medewerkers met een arbeidsbeperking te plaatsen bij werkgevers in de sector.

Provincies

Wij hechten zeer veel waarde aan het laten slagen van de afspraken in het Sociaal Akkoord (van 2013) over het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij provinciale werkgevers. Op 31 december 2016 werkten 105 medewerkers (109,53 fte) met een arbeidsbeperking bij de provincies. De provincies hebben hiermee als sector de doelstelling (88 fte) ruim gerealiseerd (124%). De doelstelling tot en met 2023 is het realiseren van uiteindelijk 340 fte garantiebanen. Voor een blijvend groot draagvlak voor het succesvol blijven realiseren van de banenafpraak, is het belangrijk de gehele provinciale organisatie hierbij te betrekken. Dat betekent dat de nieuwe collegae goed moeten worden opgevangen en dat het management, maar ook de Ondernemingsraad (OR), actief betrokken moeten blijven bij het nadenken over de vraag op welke wijze de integratie van arbeidsbeperkte collegae in het reguliere arbeidsproces vorm te geven. Een goede persoonlijke begeleiding is cruciaal om deze arbeidsplaatsen structureel te behouden en ingevuld te laten. Wij adviseren de betrokkenheid van de OR bij dit thema te vergroten door het werken met een ambassadeur vanuit de OR die bij voorkeur affiniteit heeft met het begeleiden van personen uit de doelgroep Banenafpraak. Wij vragen aandacht voor de aanbevelingen van de aanjager garantiebanen overheid die bij kunnen dragen aan de verduurzaming van garantiebanen. Deze aanbevelingen zijn mede gebaseerd op goede voorbeelden uit de provinciale sector.

- Leg de organisatie eens op de tekentafel, want de arbeidsmarkt verandert en laat een inclusief bedrijfsonderzoek uitvoeren naar de mogelijkheden om mensen uit de doelgroep te plaatsen;
- Geef de P&O-afdeling een duidelijke opdracht om banen te realiseren en managers te ondersteunen;
- Stel budget beschikbaar in de personeelsbegroting;
- Nodig werknemers uit om 'buddy' te worden (zet oudere werknemers in of mensen die ervaring hebben);
- Neem afspraken over plaatsing van kandidaten uit de doelgroep op in managementcontracten;
- Ondersteun managers met extra opleiding en training;
- Creëer mogelijkheden om interne jobcoaches op te leiden binnen het P&O-beleid;
- Zorg voor een praktische benadering (waar zijn mensen makkelijk te plaatsen);
- Maak een werkpakket met toegevoegde waarde: dat bevordert de duurzaamheid van de plek;
- Zoek samenwerking met andere werkgevers voor uitwisseling en mogelijk gezamenlijk werkgeverschap (arbeidspool).

Tenslotte vragen wij aandacht voor opleiding en ontwikkeling van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt: bied hen mogelijkheden om hun afstand tot de arbeidsmarkt verder te verkleinen c.q. op te heffen.

In de periodieke uitvraag naar gerealiseerde garantiebanen zal vanaf 1 januari 2018 ook gevraagd worden in welke mate de inspanningen hebben geleid tot doorstroom naar een reguliere functie binnen of buiten de provinciale organisatie voor de betrokken (oud-)medewerkers.

BIJLAGE V NORMALE ARBEIDSDUUR 2017

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Landbouw en visserij				
Glastuinbouw	7,60		1983,60	38,00
Open Teelten	7,60		1983,60	38,00
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	7,60		1983,60	38,00
Industrie				
Bakkersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Heineken Nederland Beheer BV	8,00	26,00	1880,00	36,00
Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	7,60		1983,60	38,00
Timmerindustrie	7,50	7,00	1905,00	36,50
Grafimedia	7,20		1879,20	36,00
DSM NL Services B.V.	8,00		2088,00	40,00
Merck Sharp & Dohme	8,00		2088,00	40,00
Metalektro	8,00	13,00	1984,00	38,00
Metalektro HP	8,00	13,00	1984,00	38,00
TATA Steel (nw)	8,00	26,00	1880,00	36,00
Metaalbewerking (metaal)	8,00	13,00	1984,00	38,00
Philips (nieuw)	8,00		2088,00	40,00
Carrosseriebedrijf (metaal)	8,00	13,00	1984,00	38,00
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,50		1957,50	37,50
Sociale werkvoorziening	7,20		1879,20	36,00
Netwerkbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,00
Productie- en Leveringsbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,00
Bouwnijverheid				
Bouwnijverheid	8,00		2088,00	40,00
Prorail	8,00	26,00	1880,00	36,00
Technische installatiebedrijven (metaal)	8,00	13,00	1984,00	38,00
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	7,50		1957,50	37,50
Handel en horeca				
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,00
Albert Heijn Logistics	8,00	23,00	1904,00	36,50
Jumbo Logistiek	7,20		2088,00	40,00
Vleessector (nw)	7,20		1879,20	36,00
Technische groothandel	7,60		1983,60	38,00
Informatie-; comm.- en kantoortechnologiebranche	8,00	12,00	1992,00	38,20
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	8,00	19,50	1932,00	37,00
Levensmiddelenbedrijf	8,00	19,50	1932,00	37,00
Slagersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Tankstations en wasbedrijven	7,60		1983,60	38,00
Doe Het Zelfbranche (nw)	7,60		2088,00	40,00
IKEA Nederland b.v.	7,20		1879,20	36,00
Boekhandel en Kantoorvakhandel	7,60		1983,60	38,00
Apotheken	7,20		2088,00	40,00
ETOS (winkelpersoneel)	7,40		2088,00	40,00
Fashion and Sport Inretail	7,60		1983,60	38,00
Recreatie	7,60		1983,60	38,00
Contractcateringbedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,00
Vervoer en communicatie				
Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	8,00	26,00	1880,00	36,00
Gemeentelijk vervoersbedrijf	7,20		1879,20	36,00

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Openbaar vervoer	8,00	17,00	1952,00	37,40
Taxivervoer	8,00		2088,00	40,00
Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	8,00		2088,00	40,00
DHL Express Nederland	8,00		2088,00	40,00
DHL Logistics Nederland	8,00		2088,00	40,00
PostNL (voor postbezorgers)	8,00		2088,00	---
PostNL (voor postnl)	7,40		1931,40	37,00
Postverspreiders	8,00		2088,00	---
Uitgeverijbedrijf	7,20		1879,20	36,00
KPN/ITS	7,40		1931,40	37,00
Zakelijke dienstverlening				
ABNAMRO	7,20		1879,20	36,00
De Volksbank (SNS Reaal)	7,20		1879,20	36,00
ING	7,20		1879,20	36,00
Rabobank	7,20		1879,20	36,00
APG Groep	7,20		1879,20	36,00
Achmea	7,20		1879,20	36,00
AEGON Nederland N.V.	8,00	13,00	1984,00	38,00
ING Verzekeren	7,20		1879,20	36,00
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	7,60		1983,60	38,00
Woondiensten	7,20		2088,00	40,00
Dienst Landbouwkundig Onderzoek; Stichting	7,20		2088,00	40,00
Please	8,00		2088,00	40,00
Uitzendkrachten (ABU)	8,00		2088,00	---
Uitzendkrachten (NBBU)	8,00		2088,00	40,00
Reisbranche	7,80		2035,80	39,00
ANWB	8,00	13,00	1984,00	38,00
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	7,60		2088,00	40,00
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Hoveniersbedrijf	7,40	20,00	1783,40	34,20
Overige dienstverlening				
Gemeenteammbtenaren	7,20		1879,20	36,00
Provinciepersoneel	7,20		1879,20	36,00
Rijkspersoneel	7,20		1879,20	36,00
Defensiepersoneel	7,60		1983,60	38,00
Politiepersoneel	7,20		1879,20	36,00
Sociale Verzekeringsbank	7,20		1879,20	36,00
UWV	7,60		1983,60	38,00
Primair Onderwijs	8,00		2088,00	40,00
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	8,00		2088,00	40,00
Ons Middelbaar Onderwijs	7,20		2088,00	40,00
Voortgezet Onderwijs	7,20		2088,00	40,00
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	7,20		1879,20	36,00
Nederlandse universiteiten	7,60		2088,00	40,00
Universitair Medische Centra	7,20		1879,20	36,00
Ziekenhuizen	7,20		1879,20	36,00
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	7,20		1879,20	36,00
Huisartsenzorg	7,60		1983,60	38,00
SANQUIN Bloedvoorziening	7,20		2088,00	40,00
VVT	7,20		1879,20	36,00
FOKUS Exploitatie; Stichting	7,20		1879,20	36,00
Gehandicaptenzorg	7,20		1879,20	36,00
Jeugdzorg	7,20		1879,20	36,00
Kinderopvang (nieuw)	7,20		1879,20	36,00

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	7,20		1879,20	36,00
Uitvaartbranche	8,00		2088,00	40,00

Tabel V.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	47	36,0
37,0 t/m 37,9	9	37,1
38,0 t/m 38,9	31	38,0
39,0 t/m 39,9	-	39,0
40,0	13	40,0
	100	37,2

BIJLAGE VI 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 (2017)

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
industrie	4	0	5	3	0	2	0	0	1	2	1	2	8	4	12	5
bouwnijverheid	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	3	1
handel en horeca	4	1	2	0	1	1	0	1	3	0	2	0	9	1	14	4
vervoer en opslag	1	2	2	2	0	1	0	0	0	2	0	1	3	6	5	7
zakelijke dienstverl.	1	2	3	9	0	7	1	1	0	0	0	4	4	12	8	12
overige dienstverl.	14	3	15	3	10	2	0	0	0	0	0	0	20	4	21	4
Totaal	24	8	29	18	11	13	1	2	4	4	4	12	46	28	66	33

Tabel VII.2 Cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort cao: bedrijfstak-cao (B) en ondernemings-cao (O), in procenten¹⁰² (2017)

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrie	33	0	42	60	0	40	0	0	8	40	8	40	67	80
Bouwnijverheid	0	0	67	100	0	0	0	0	0	0	33	0	67	100
handel en horeca	29	25	14	0	7	25	0	25	21	0	14	0	64	25
vervoer en comm.	20	29	40	29	0	14	0	0	0	29	0	14	60	86
zakelijke dienstverl.	13	17	38	75	0	58	13	8	0	0	0	33	50	100
overige dienstverl.	67	75	71	75	48	50	0	0	0	0	0	0	95	100
Totaal	36	24	44	55	17	39	2	6	6	12	6	36	70	85

¹⁰² Leesvoorbeeld: in 4 van de in totaal 12 bedrijfstak-cao's in de sector industrie (=33%) 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 (2017)

economische sector	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	winst-deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	totaal-aantal cao's in steekproef
landbouw en visserij	0	0	0	0	0	0	3
Industrie	4 (24)	8 (47)	2 (12)	0	3 (18)	3 (18)	17
Bouwnijverheid	0	3 (75)	0	0	0	1 (25)	4
handel en horeca	5 (28)	2 (11)	2 (11)	1 (6)	3 (17)	2 (11)	18
vervoer en communicatie	3 (25)	4 (33)	1 (8)	0	2 (17)	1 (8)	12
zakelijke dienstverlening	3 (15)	12 (60)	7 (35)	2 (10)	0	4 (20)	20
overige dienstverlening	17 (68)	18 (72)	12 (48)	0	0	0	25
Totaal	32	47	24	3	8	11	99

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

economische sector	eenm. en struct. uitkeringen	result. afhank. Uitkeringen	Totaal ¹
landbouw en visserij	0	0	0 (0%)
industrie	12	6	12 (71%)
bouwnijverheid	3	1	3 (75%)
handel en horeca	7	4	10 (56%)
vervoer en communicatie	7	3	9 (75%)
zakelijke dienstverlening	16	5	16 (80%)
overige dienstverlening	24	0	24 (96%)
Totaal	69	19	74 (75%)

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

BIJLAGE VII DUURZAME INZETBAARHEID

Tabellen bij grafieken duurzame inzetbaarheid

Tabel VII.1 Totaaloverzicht duurzame inzetbaarheid in cao's (grafiek 9.1)

duurzame inzetbaarheid	aantal cao's	% werknemers
gezondheid	91	93
scholing	96	99
mobiliteit	64	57
onderzoek	41	45
totaal¹	99	100

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

Tabel VII.2 Afspraken over gezondheid in cao's (grafiek 9.2 en 9.3)

gezondheid	aantal cao's	% werknemers
algemene afspraken	51	57
verwijzing RI&E	42	51
verwijzing arbocatalogus	32	40
individueel gerichte afspraken	87	92
pers. inzetbaarheidscan	7	8
periodiek medisch onderzoek (pago)	35	26
mogelijkheid aanpassing functie	5	3
mogelijkheid aanpassing werkplek	2	1
proactief en preventief beleid	41	45
gezondheidsmanagement	30	39
vitaliteitsbeleid	16	13
bevordering gezonde levensstijl	10	5
werk-privé balans	11	11
deeltijdpensioen	22	15
doorwerken na AOW leeftijd	62	74
totaal¹	91	93

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

Tabel VII.3 Afspraken over proactief en preventief beleid in cao's (grafiek 9.4)

proactief en preventief beleid	aantal cao's	% werknemers
gezondheidsmanagement	30	39
vitaliteitsbeleid	16	13
bevorderen gezonde levensstijl	10	5
aandacht voor de werk-privé balans	11	11
totaal¹	41	45

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

Tabel VII.4a Afspraken over algemene of individueel gerichte scholing (grafiek 9.5 en 9.6)

scholing	aantal cao's	% werknemers
algemene afspraken	50	60
regelingen met sectoroverstijgende scholing	11	8
bedrijfsontwikkelingsplan	24	43
bedrijfstakontwikkelingsplan	-	-
verlof voor algemene scholing	25	14
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	14	16
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
individueel gerichte afspraken	95	99
instrumenten loopbaanontwikkeling ¹⁰³	54	48
functioneringsgesprekken	50	51
plicht tot scholing	43	50
functiegerichte scholing	79	91
persoonlijk ontwikkelingsbudget	30	24
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	44	42
verlof voor functiegerichte scholing	53	66
EVC	31	34
recht op scholing	30	44
examenverlof	48	49
tijd sparen voor scholing	10	15
totaal¹	96	99

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

Tabel VII.4b Afspraken over functiegerichte of brede scholing of een combinatie van beide vormen (grafiek 9.7 – 9.9)

scholing	aantal cao's	% werknemers
functiegerichte afspraken	91	98
functioneringsgesprekken	50	51
plicht tot scholing	43	50
recht op functiegerichte scholing	13	17
functiegerichte scholing	79	91
verlof voor functiegerichte scholing	53	66
brede afspraken	79	87
instrumenten loopbaanontwikkeling	54	48
regelingen met sectoroverstijgende scholing	11	8
bedrijfsontwikkelingsplan	24	43
bedrijfstakontwikkelingsplan	-	-
verlof voor algemene scholing	25	14
EVC	31	34
arrangementen sociaal plan inzetten voor scholing	14	16
ontslagvergoeding voor terugkeer oudere in baan	-	-
zowel functiegerichte als brede afspraken	80	73
recht op brede scholing	16	28
persoonlijk ontwikkelingsbudget	30	24
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	44	42
examenverlof	48	49
tijd sparen voor scholing	10	15
totaal¹	96	99

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

¹⁰³ Voor deze rapportage zijn loopbaangesprekken, loopbaanscans en loopbaantrajecten geclusterd als 'instrumenten loopbaanontwikkeling'. Zij hebben allen te maken met het bevorderen van de loopbaan.

Tabel VII.5 Afspraken over verlof voor scholing (grafiek 9.10)

verlof voor scholing	aantal cao's	% werknemers
verlof voor algemene scholing	25	14
verlof voor functiegerichte scholing	53	66
examenverlof	48	49
tijd sparen voor scholing	10	15
totaal¹	75	69

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

Tabel VII.6 Afspraken over mobiliteit in cao's (grafiek 9.11 en 9.12)

mobiliteit	aantal cao's	% werknemers
algemene afspraken	62	57
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden	19	20
stimulering interne mobiliteit	30	26
stimulering externe mobiliteit	24	21
vacaturebank	6	6
mobilitaatscentrum	17	11
om/bijbscholing	39	43
samenwerking tussen o&o-fondsen	-	-
begeleiding ouderen naar werk	-	-
individueel gerichte afspraken	23	17
functieverbreding	3	1
taakrotatie	5	3
interne stage	12	7
externe stage	7	3
functiewisseling	3	3
mobilitaatssteun	1	1
totaal¹	64	57

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

Tabel VII.7 Afspraken specifiek voor oudere werknemers (grafiek 9.13)

afspraken	aantal cao's	% werknemers
extra verlof	53	38
arbeidsduurverkorting	47	42
demotie	24	27
vrijstelling van diensten	62	65
totaal¹	85	87

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

Tabel VII.8 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten (grafiek 9.14)

vrijstelling diensten	met behoud van	zonder behoud van	totaal
overwerk	1	37	38
onregelmatige diensten	5	30	35
weekenddiensten	0	1	1
ploegendiensten	3	10	13
totaal¹	8	54	62

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

EXTRA VERLOF, EXTRA ADV EN BEDRAGEN PERSOONLIJK OPLEIDINGSBUDGET

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

Extra verlof en extra adv voor oudere werknemers

In 53 cao's zijn in het kader van ontzietmaatregelen afspraken gemaakt over extra verlofdagen voor oudere werknemers.

In 25 cao's wordt het maximum aantal extra verlofdagen bereikt op 60-jarige leeftijd.

Het aantal extra verlof op 60-jarige leeftijd varieert van 1 tot 21 dagen. Gemiddeld kunnen werknemers van 60 jaar aanspraak maken op iets meer dan 5 extra dagen verlof. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde.

In onderstaande tabel is aangegeven hoeveel extra verlofdagen op 60-jarige leeftijd zijn afgesproken. De tabel is gebaseerd op 52 cao's. In één cao ontbreken gegevens over het aantal extra dagen verlof dat een 60-jarige werknemer kan opnemen.

Tabel VII.9 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra verlofdagen voor oudere werknemers

aantal dagen extra verlof (60 jaar)	aantal cao's
1	2
2	4
3	6
4	11
5	11
6	6
7	3
8	1
9	2
10	1
11	1
12	3
21	1
totaal	52

Naast extra verlof kunnen oudere werknemers ook gebruik maken van extra arbeidsduurverkortings (adv). In 47 cao's zijn hierover afspraken gemaakt.

In 12 van deze cao's wordt het maximum aantal uren arbeidsduurverkortings bereikt op de 60-jarige leeftijd van werknemers.

Het aantal uren extra arbeidsduurverkorting op 60-jarige leeftijd varieert van 1 tot 18 uur. Gemiddeld krijgen werknemers 6,6 uur extra adv. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde. De tabel is gebaseerd op 42 cao's. In vier cao's ontbreken gegevens over het aantal adv-uren dat een 60-jarige werknemer kan opnemen.

Tabel VII.10 **Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers**

aantal uren extra adv (60 jaar)	aantal cao's
1	3
2	3
3	3
4	7
5	1
6	3
7	3
8	13
10	1
13	1
15	3
18	1
totaal	42

Bedragen persoonlijk ontwikkelingsbudget

In 30 cao's zijn afspraken gemaakt over een persoonlijk opleidingsbudget voor werknemers. Deze afspraken gelden voor alle werknemers en niet voor specifiek oudere werknemers. In 18 cao's is ook de hoogte van het budget vastgelegd.

Het persoonlijk opleidingsbudget varieert van 400 tot 4500 euro per jaar. Gemiddeld bedraagt het budget € 893. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde.

Tabel VII.11 **Het aantal cao's uitgesplitst naar de hoogte van het in de cao vastgelegde persoonlijke opleidingsbudget.**

persoonlijk ontwikkelingsbudget	aantal cao's
400	1
500	8
720	1
750	3
1000	2
1200	1
1500	1
4500	1
totaal	18

BIJLAGE VIII BEVORDERING VAN (EEN BREDERE) INZETBAARHEID

instrument¹	eigen bedrijf/ sector zelfde functie	eigen bedrijf/ sector andere functie	buiten eigen bedrijf/sector zelfde functie	buiten eigen bedrijf/sector andere functie
<i>Directe instrumenten², scholing</i>				
Sector overstijgende scholing				11 cao's
sociaal plan inzetten voor scholing		14 cao's		14 cao's
loopbaangesprek/scan/traject		54 cao's		54 cao's
plicht tot scholing	43 cao's		43 cao's	
functiegericht scholing	79 cao's		79 cao's	
persoonlijk ontwikkelingsbudget	30 cao's	30 cao's	30 cao's	30 cao's
persoonlijk opleidingsplan	44 cao's	44 cao's	44 cao's	44 cao's
EVC	31 cao's	31 cao's	31 cao's	31 cao's
<i>Totaal aantal instrumenten</i>	5	5	5	6
<i>Cao's met min. één afspraak</i>	92	81	92	84
<i>Directe instrumenten², mobiliteit</i>				
doorstroom- en loopbaanmogelijkheden		19 cao's		19 cao's
stimulering externe mobiliteit			24 cao's	24 cao's
mobiliteitscentrum		17 cao's	17 cao's	17 cao's
om- en bijscholing	39 cao's	39 cao's	39 cao's	39 cao's
samenwerking cao-fondsen			0 cao's	0 cao's
externe stage			7 cao's	7 cao's
mobiliteitstoelage		1 cao	1 cao	1 cao
<i>Totaal aantal instrumenten</i>	1	4	6	7
<i>Cao's met min. één afspraak</i>	39	52	56	58
<i>Indirecte instrumenten³, scholing</i>				
bedrijfsontwikkelingsplan		24 cao's		
bedrijfstakontwikkelingsplan		0 cao's		
verlof voor algemene scholing		25 cao's		25 cao's
functioneringsgesprekken	50 cao's	50 cao's		
verlof voor functiegericht scholing	53 cao's		53 cao's	
recht op scholing	30 cao's	30 cao's	30 cao's	30 cao's
examenverlof	48 cao's	48 cao's	48 cao's	48 cao's
tijd sparen voor scholing	10 cao's	10 cao's	10 cao's	10 cao's
<i>Totaal aantal instrumenten</i>	5	7	4	4
<i>Cao's met min. één afspraak</i>	89	87	74	69
<i>Indirecte instrumenten³, mobiliteit</i>				
stimulering interne mobiliteit	30 cao's	30 cao's		
vacaturebank		6 cao's	6 cao's	6 cao's
functieverbreding	3 cao's	3 cao's	3 cao's	3 cao's
taakrotatie	5 cao's	5 cao's	5 cao's	5 cao's
interne stage	12 cao's	12 cao's		
functiewisseling		3 cao's		3 cao's
<i>Totaal aantal instrumenten</i>	4	6	3	4
<i>Cao's met min. één afspraak</i>	38	39	12	14
Totaal aantal instrumenten	15	22	18	21
Totaal aantal cao's met minstens één afspraak	96	96	96	93

1 Gegevens zijn ontleend aan het onderzoek naar cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid (zie hoofdstuk Duurzame inzetbaarheid in Cao-afspraken 2017).

2 Directe instrumenten zijn specifiek gericht op bevordering van inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector.

3 Indirecte instrumenten kunnen inzetbaarheid op eigen functie/andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf/sector ondersteunen, zonder er specifiek op gericht te zijn.

BIJLAGE IX CAO'S IN NEDERLAND

In deze bijlage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's¹⁰⁴. 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 ultimo 2017

In deze paragraaf wordt de analyse voor ultimo 2017 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratedatum op of ná 31 december 2016.

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		
	bedrijfstak-cao's	ondernemings-cao's	totaal
REG	182	476	658
VUT	6	7	13
O&O	15	-	15
SF	66		66
OVE	5	170	175
totaal	274	653	927

Het bestand omvat 927 cao's: 182 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 92 overige regelingen (vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 476 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 177 overige regelingen.

¹⁰⁴ 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 476 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op bijna 0,5 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 177 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	476	473.800
VUT	7	2.600
O&O	-	-
SF	-	-
OVE	170	410.900
totaal¹	653	

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 274 bedrijfstak-cao's zijn 182 akkoorden reguliere cao's. Voor de verschillende soorten cao's is aangegeven op hoeveel werknemers deze van toepassing zijn.

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

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

type	aantal cao's	werknemers onder cao	onder avv	totaal ¹
REG	182	4.316.000	834.900	5.150.900
VUT	6	376.700	89.300	466.000
O&O	15	565.000	105.100	670.100
SF	66	1.903.800	350.500	2.254.300
OVE	5	349.800	-	349.800
totaal²	274			

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 92 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 658 reguliere cao's aangemeld waaronder ruim 5,6 miljoen werknemers vallen. Het betreft 182 bedrijfstak-cao's met ruim 5,1 mln. werknemers en 476 ondernemings-cao's met bijna 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	10	103.900	4	1.400	14	105.300
industrie	40	613.900	225	95.800	265	709.700
bouwnijverheid	11	258.600	4	4.500	15	263.100
handel en horeca	38	1.202.600	38	49.100	76	1.251.700
vervoer en communicatie	13	256.000	80	118.200	93	374.300
zakelijke dienstverlening	22	540.300	81	158.600	103	699.000
overige dienstverlening	48	2.175.500	44	46.100	92	2.221.600
totaal	182	5.150.900	476	473.800	658	5.624.600

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 4,3 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en ruim 0,8 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	10	72.000	31.900	103.900
industrie	40	507.200	106.700	613.900
bouwnijverheid	11	187.200	71.400	258.600
handel en horeca	38	923.200	279.400	1.202.600
vervoer en communicatie	13	193.900	62.200	256.000
zakelijke dienstverlening	22	414.500	124.800	540.300
overige dienstverlening	48	2.017.000	158.600	2.175.500
totaal	182	4.316.000	834.900	5.150.900

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 16% van de werknemers onder bedrijfstak-cao's werkzaam is in bedrijven die geen partij zijn in de cao-onderhandelingen. Deze werknemers vallen onder de cao als gevolg van het algemeen verbindend verklaren.

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

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

economische sector	aantal cao's		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	4	6	4
industrie	225	16	24
bouwnijverheid	4	5	6
handel en horeca	38	9	29
vervoer en communicatie	80	4	9
zakelijke dienstverlening	81	11	11
overige dienstverlening	44	34	14
totaal	476	85	97

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	1.400	10.000	93.900
industrie	95.800	135.500	478.400
bouwnijverheid	4.500	12.000	246.600
handel en horeca	49.100	224.100	978.500
vervoer en communicatie	118.200	33.000	223.100
zakelijke dienstverlening	158.600	120.500	419.800
overige dienstverlening	46.100	1.046.400	1.129.100
totaal	473.800	1.581.500	3.569.400

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

IX.4 Ontwikkelingen 2009-2017

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2009. In de tabel wordt naast het aantal cao's¹⁰⁵ ook het aantal werknemers weergegeven.

Tabel IX.7 Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers, 2009-2017

	cao's	werknemers
2009	748	6.149.500
2010	709	6.372.100
2011	688	6.128.500
2012	700	6.002.500
2013	674	5.953.000
2014	701	5.895.000
2015	680	5.486.400
2016	659	5.551.100
2017	658	5.624.600

Het aantal cao's laat in de periode 2009-2017 een wisselend beeld zien. Soms stijgt het aantal cao's ten opzichte van het voorafgaande jaar (2012 en 2014), soms is het aantal cao's lager dan in het voorafgaande jaar (2010, 2011, 2013, 2015, 2016 en 2017). De daling van het aantal werknemers in de periode 2010 tot 2016 kan wellicht worden toegeschreven aan de economische omstandigheden en de daaruit volgende krimp op de arbeidsmarkt. In 2016 stijgt het aantal werknemers onder cao weer, een stijging die doorzet in 2017 wellicht als gevolg van de aantrekkende economie.

Ontwikkelingen in 2017

Het aantal cao's in Nederland ligt, ultimo 2017, 1 lager dan ultimo 2016. Dit is een netto-resultaat van 73 cao's waarvan de expiratedatum van de laatst aangemelde cao vóór 31 december 2016 ligt, en 72 cao's die in 2017 nieuw zijn ten opzichte van de rapportage *Cao-afspraken 2016*. 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 expiratedatum die vóór 31 december 2016 lag en daardoor niet in de rapportage *Cao-afspraken 2016* voorkwamen. De vervallen en de nieuwe cao's komen vooral voor in de industrie, vervoer en communicatie en overige en zakelijke dienstverlening.

In tegenstelling tot het aantal cao's is het aantal werknemers onder een cao in 2017 hoger dan in 2016. Het verschil bedraagt 73.500 werknemers.

Enerzijds zijn er cao's (die in beide jaren in het bestand zitten) waarvoor het aantal werknemers in 2016 en 2017 ongelijk aan elkaar is. Deze veranderende werknemersaantallen in de cao's zorgen voor een positief saldo voor de cao's in 2017 in vergelijking met 2016 (130.300).

Anderzijds wordt deze stijging veroorzaakt door een negatief saldo (56.800) dat voor rekening komt van de 72 in 2017 nieuw opgenomen cao's in vergelijking met de 73 in 2017 niet meer in het bestand voorkomende cao's.

In 77 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2017 hoger dan in 2016. Enkele voorbeelden van cao's die onder deze groep vallen zijn de cao's voor de

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

Beroepsgoederenvervoer, Gehandicaptenzorg, HBO, Horeca, Huisartsenzorg, ICK, Levensmiddelen groothandel, Openbaar vervoer, Uitzendkrachten, Welzijn en Ziekenhuizen.

In 106 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2017 lager dan in 2016. Voorbeelden van cao's met minder werknemers dan in 2016 zijn de cao's voor de Apotheken, Bouw, GGZ, Glastuinbouw, Jeugdzorg, Levensmiddelenbedrijf, Metaal, Metalektro, Meubelindustrie, Netwerkbedrijven, Philips, PO, Schoonmaakbedrijf, Taxivervoer en Woondiensten.

BIJLAGE X AANGEMELDE EN LOPENDE CAO'S

In deze bijlage wordt een beeld geschetst van het totaal aantal cao's dat op 1 januari 2018 een expiratedatum heeft die ligt in de toekomst en hoe dit zich verhoudt tot voorgaande jaren.

Voor de groep van 99 steekproefcao's wordt in beeld gebracht wat de stand van zaken is ten aanzien van de cao-onderhandelingen. De vraag is, voor de cao's die geëxpireerd zijn, wordt er onderhandeld en hoe verlopen de onderhandelingen of liggen de onderhandelingen stil en worden er door de bonden acties voorbereid of gevoerd.

X.1 Opzet

Afspraken over arbeidsvoorwaarden krijgen pas de status van cao indien deze door de betrokken partijen, vakbonden en werkgeversorganisaties, zijn aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie een zogenoemde kennisgeving van ontvangst (kvo) heeft verzonden. Er wordt een overzicht gegeven van alle in enig jaar aangemelde en lopende cao's voor de periode 2012-2017.

Allereerst zullen enkele metagegevens worden gepresenteerd:

- Gemiddeld aantal jaarlijks aangemelde cao's
- Aantal werknemers
- Bedrijfstak-cao's versus ondernemings-cao's
- Economische sector

Verder wordt ingegaan op het aantal lopende cao's op het peilmoment, 1 januari 2018. Het gaat hier dus om de cao's met looptijd op het peilmoment, of wel de cao's die op het peilmoment nog niet geëxpireerd zijn¹⁰⁶.

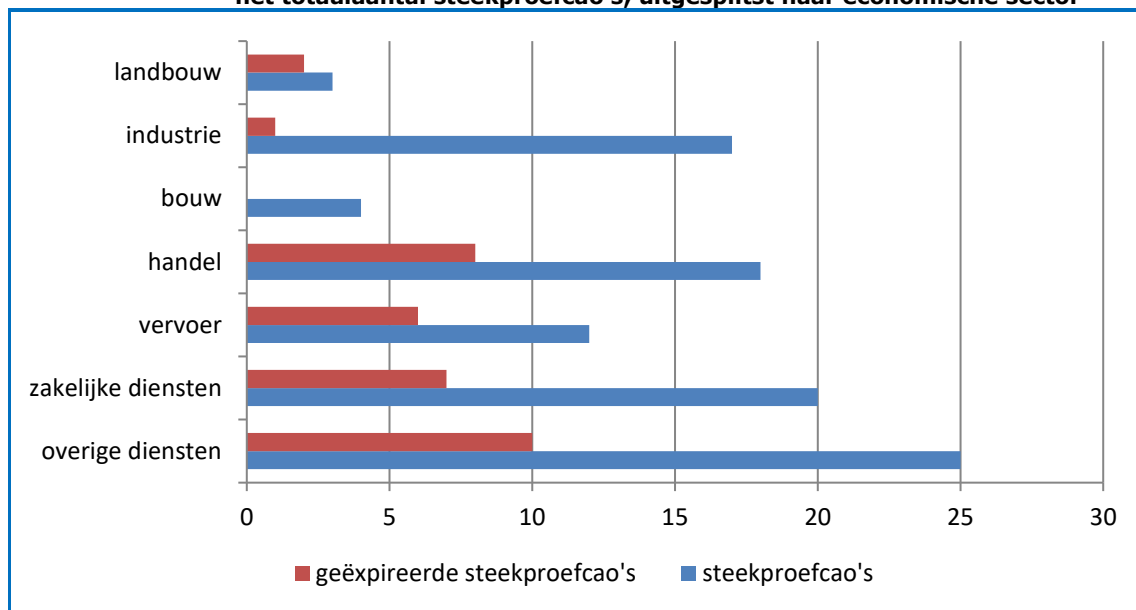
X.2 Resultaten steekproef

De steekproef bestaat uit 99 cao's. Deze 99 cao's zijn van toepassing op bijna 4,5 miljoen werknemers. De steekproef bestaat uit 65 bedrijfstak-cao's van toepassing op 94% van de werknemers en 34 ondernemings-cao's van toepassing op 6% van de werknemers onder de steekproef.

Op 1 januari 2018 zijn van de 99 steekproefcao's 34 cao's geëxpireerd. Deze 34 cao's zijn van toepassing op 27% van de werknemers. 29% van deze cao's valt in de sector overige dienstverlening, 24% in de sector handel en horeca, gevolgd door de zakelijke dienstverlening met 21% van de cao's, en vervoer en communicatie met 18% van de 34 cao's. De rest valt onder de sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid.

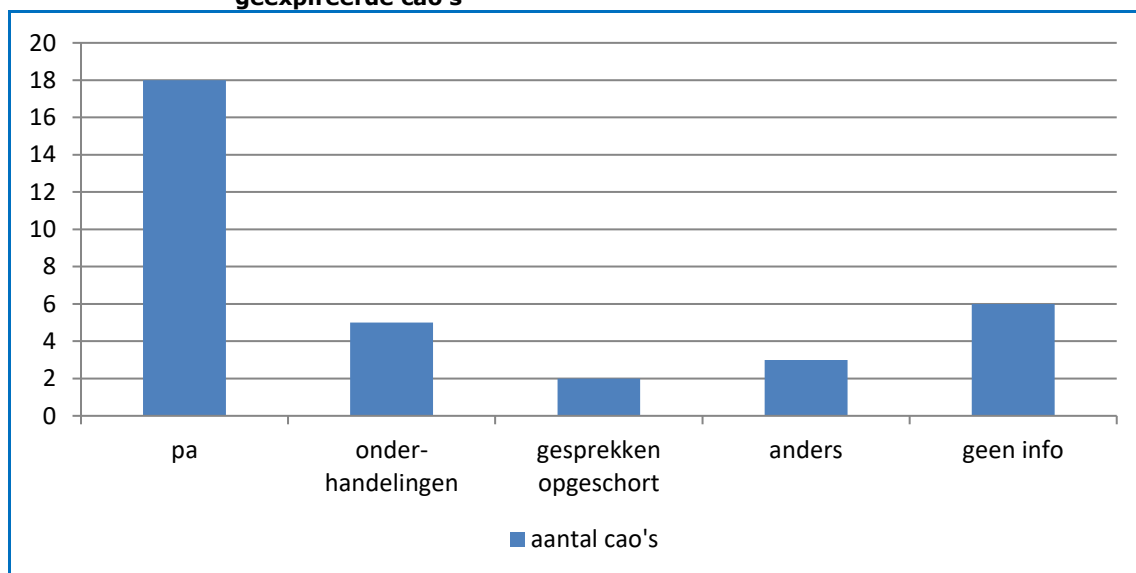
¹⁰⁶ De werkwijze in deze bijlage verschilt van de werkwijze in Bijlage IX, waarin wordt gerapporteerd op basis van cao's die op het peilmoment van 31 december 2017 niet langer dan een jaar eerder zijn geëxpireerd. Dit in verband met de (automatische) verlenging van cao's op grond van artikel 19 Wet op de Cao.

Grafiek X.1 De per 1 januari 2018 geëxpireerde cao's in de steekproef afgezet tegen het totaal aantal steekproefcao's, uitgesplitst naar economische sector



In 18 van de 34 ondernemingen en bedrijfstakken is inmiddels een principeakkoord voor een nieuwe cao afgesloten. In vijf sectoren wordt onderhandeld; in twee sectoren zijn de onderhandelingen opgeschort; in drie sectoren zijn vanwege onenigheid tussen partijen (over bijvoorbeeld de loonontwikkeling en werkdruk) de onderhandelingen eveneens opgeschort. In een van deze sectoren zijn afspraken met de OR gemaakt. Van 6 cao's is geen informatie beschikbaar.

Grafiek X.2 Cao-onderhandelingen: een stand van zaken met betrekking tot de 34 geëxpireerde cao's

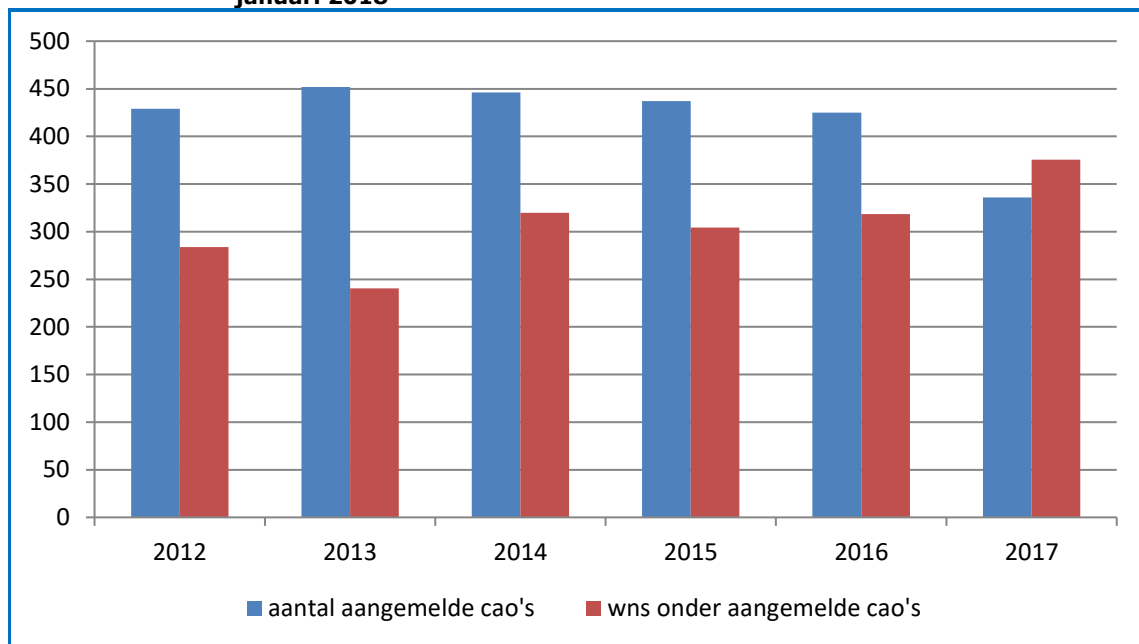


X.3 Jaarlijks aangemelde cao's

In onderstaande grafiek is voor de jaren 2012 t/m 2017 het jaarlijkse aantal aangemelde cao's en het daaronder vallende aantal werknemers weergegeven. Het betreft nieuw overeengekomen cao's die in het betreffende jaar bij het ministerie zijn aangemeld. De in 2012 aangemelde cao's bijvoorbeeld hebben een kvo-datum die ligt in het jaar 2012. Voor de bepaling van de jaarlijks aangemelde cao's is dus de datum van belang waarop de cao door de cao-partijen bij het ministerie is aangemeld.

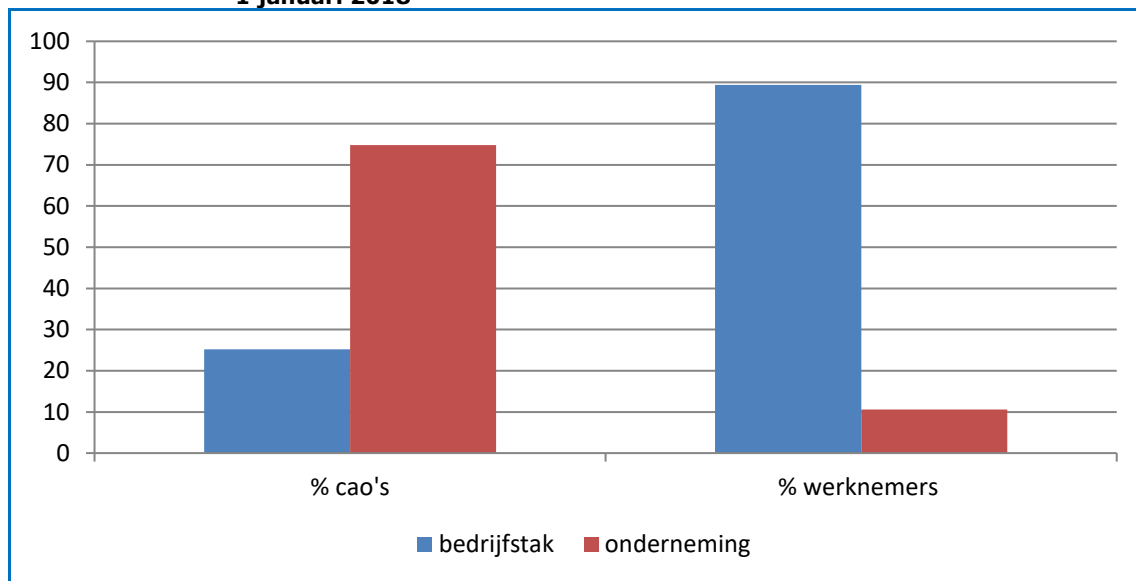
Op basis van de in de jaren 2012 tot en met 2017 bij het ministerie aangemelde cao's blijkt dat er jaarlijks gemiddeld 420 nieuwe cao's worden aangemeld. De cao's zijn van toepassing op gemiddeld 3,07 miljoen werknemers.

Grafiek X.3 **Aantal in enig jaar aangemelde cao's en het daaronder vallende aantal werknemers (x10.000) voor de periode 2012-2017, stand van zaken per 1 januari 2018**



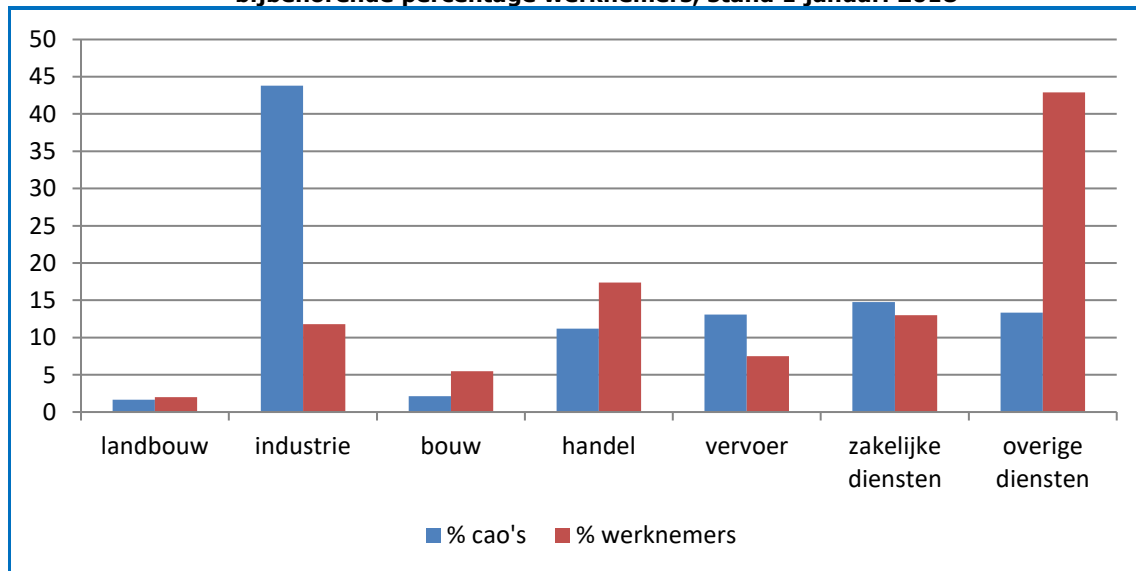
Van de gemiddeld 420 aangemelde cao's is 75% een ondernemings-cao. Deze cao's zijn van toepassing op 11% van de 3,07 miljoen werknemers. De overige 25% van de 420 aangemelde cao's zijn bedrijfstak-cao's. Deze cao's zijn van toepassing op 89% van de 3,07 miljoen werknemers.

Grafiek X.4 Het gemiddelde percentage nieuwe bedrijfstak- en ondernemings-cao's en bijbehorende percentage werknemers in de jaren 2012 - 2017, stand 1 januari 2018¹⁰⁷



In onderstaande grafiek is voor de 420 cao's, van toepassing op 3,07 miljoen werknemers, de verdeling naar economische sector weergegeven. Van de aangemelde cao's is 44% afkomstig uit de sector industrie, 2% is afkomstig uit de landbouw- resp. bouwsector en 11-15% van de aangemelde cao's is afkomstig uit de overige sectoren.

Grafiek X.5 Het gemiddelde percentage nieuwe cao's per economische sector en bijbehorende percentage werknemers, stand 1 januari 2018¹⁰⁸



¹⁰⁷ Voor aantallen cao's wordt verwezen naar paragraaf X.5

¹⁰⁸ Voor aantallen cao's wordt verwezen naar paragraaf X.5

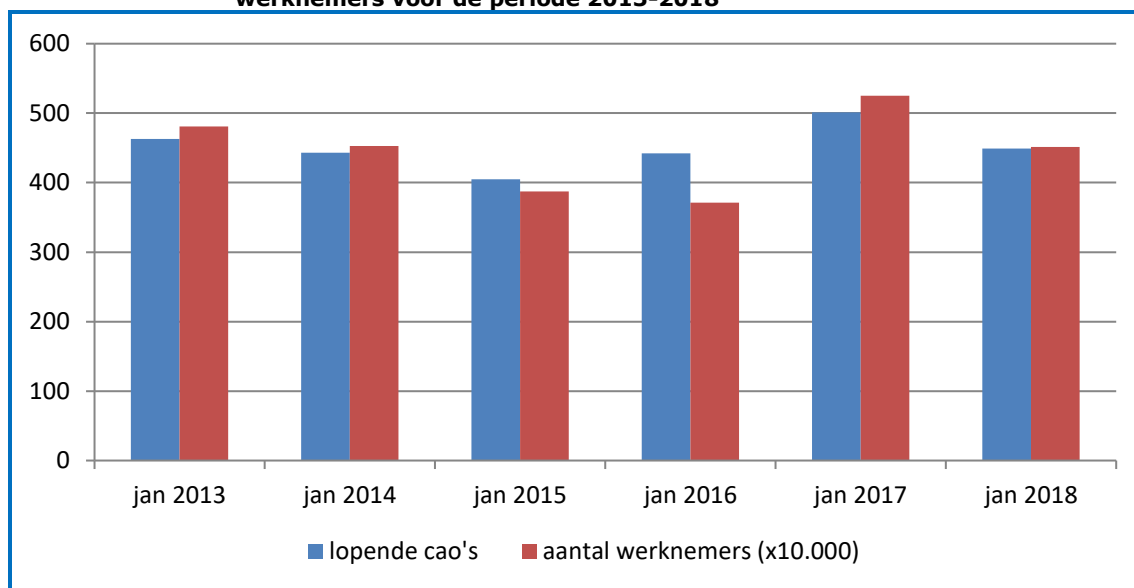
In tegenstelling tot het aantal cao's vallen de meeste werknemers (43%) onder een cao uit de sector overige dienstverlening. 17% van de werknemers valt onder een cao uit de handel en horeca, 13% van de werknemers valt onder een cao uit de zakelijke dienstverlening en 12% onder een cao uit de sector industrie. De overige werknemers (8, 6 resp. 2%) vallen onder een cao uit de sectoren vervoer, bouw en landbouw.

X.4 Lopende cao's op het peilmoment 1 januari

In de vorige paragraaf is gekeken naar de aanmeldingsdatum van een nieuwe cao. Op basis daarvan is bepaald hoeveel cao's in een bepaald jaar zijn aangemeld. Daarbij is dus geen rekening gehouden met de cao's die in een eerder jaar zijn aangemeld en een expiratedatum hebben die ultimo het onderzoeksjaar of later ligt. De cao's met een expiratedatum op of na 31 december van een jaar worden hier de "lopende cao's" genoemd.

In onderstaande grafiek zijn de lopende cao's op 1 januari voor de jaren 2013-2018 in beeld gebracht. De blauwe kolom geeft de lopende cao's weer, de rode kolom het aantal werknemers.

Grafiek X.6 Het aantal lopende cao's op 1 januari en het daaronder vallende aantal werknemers voor de periode 2013-2018¹⁰⁹



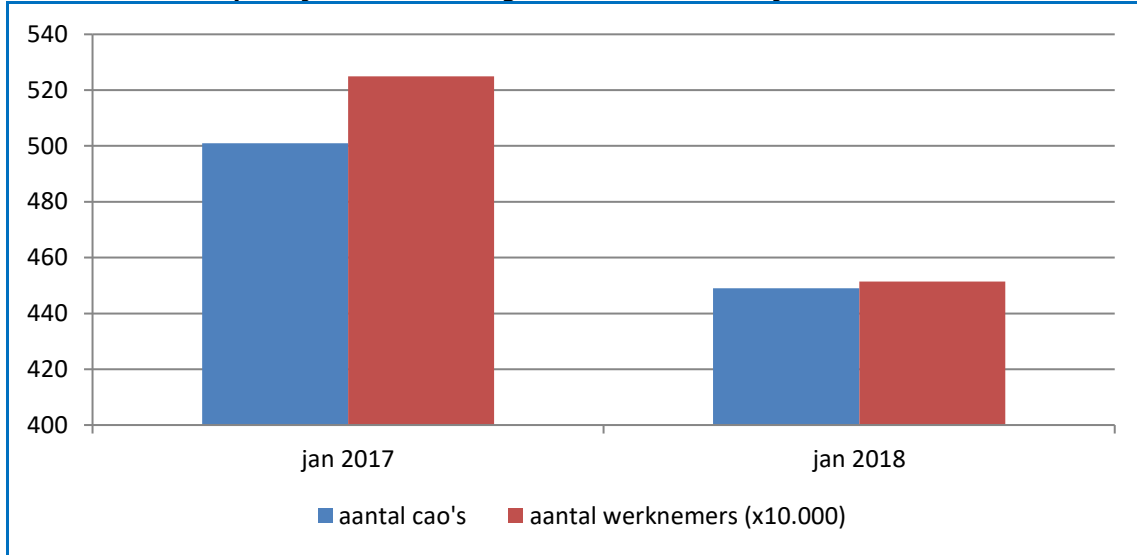
Op 1 januari 2018 hebben 449 cao's een expiratedatum die ligt op of na 31 december 2017. Deze cao's zijn van toepassing op 4,51 miljoen werknemers. Gemiddeld ligt op de peildatum 1 januari het aantal lopende cao's op 458 cao's, van toepassing op gemiddeld 4,55 miljoen werknemers.

109 Voor een verdeling van het aantal cao's en daaronder vallende aantal werknemers per 1 januari 2018, uitgesplitst naar soort en economische sector, wordt verwezen naar paragraaf X.6.

X.4.1 Januari 2018 vergeleken met Januari 2017

Op 1 januari 2017 vielen nog 5,24 miljoen werknemers onder een cao waarvan de expiratiedatum lag op of na 31 december 2016, op 1 januari 2018 waren dat er bijna 0,74 miljoen minder.

Grafiek X.7 Aantal lopende cao's en bijbehorende aantal werknemers: stand van zaken per 1 januari 2017 vergeleken met die van 1 januari 2018



De daling van het aantal werknemers komt deels voor rekening van, naar werknemersaantallen gemeten, grote cao's: VVT, Fashion, sport en lifestyle, Kinderopvang, Nederlandse universiteiten, HBO, Technische groothandel, Bakkersbedrijf en Taxivervoer.

X.5 Aangemelde cao's en werknemers

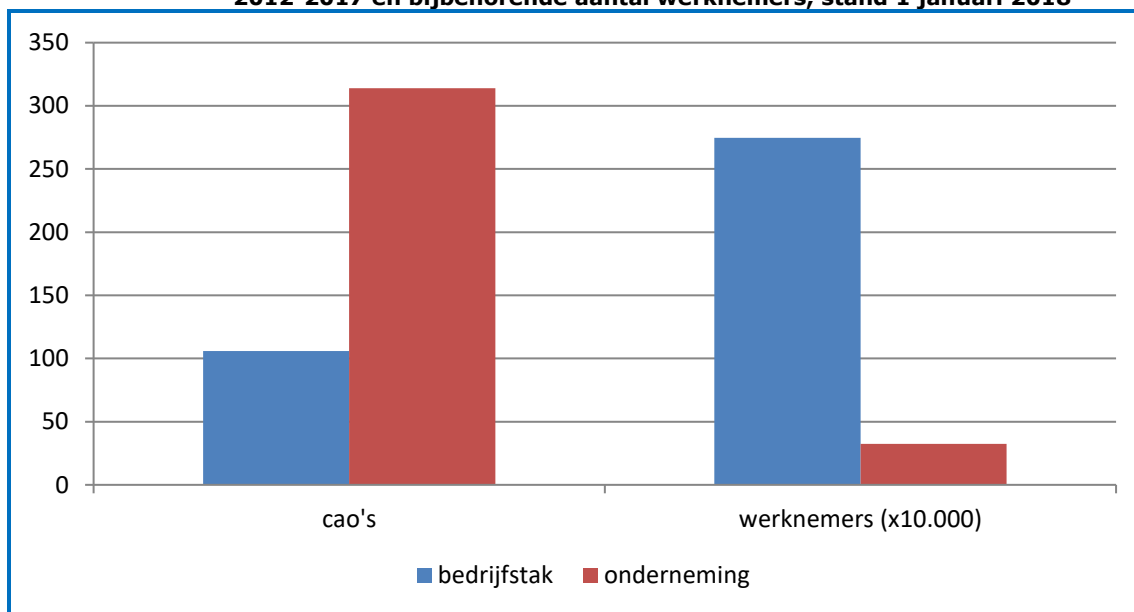
In onderstaande tabel zijn de gemiddelde aantallen nieuwe cao's voor de periode 2012-2017, uitgesplitst naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

Tabel X.1 Het gemiddelde aantal bedrijfstak- en ondernemings-cao's voor de periode 2012-2017 en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2018

	cao's	werknemers (x10.000)
bedrijfstak	106	274,68
onderneming	314	32,38
Totaal	420	307,06

De gegevens in de tabel zijn in onderstaande grafiek grafisch weergegeven.

Grafiek X.8 Het gemiddelde aantal bedrijfstak- en ondernemings-cao's voor de periode 2012-2017 en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2018



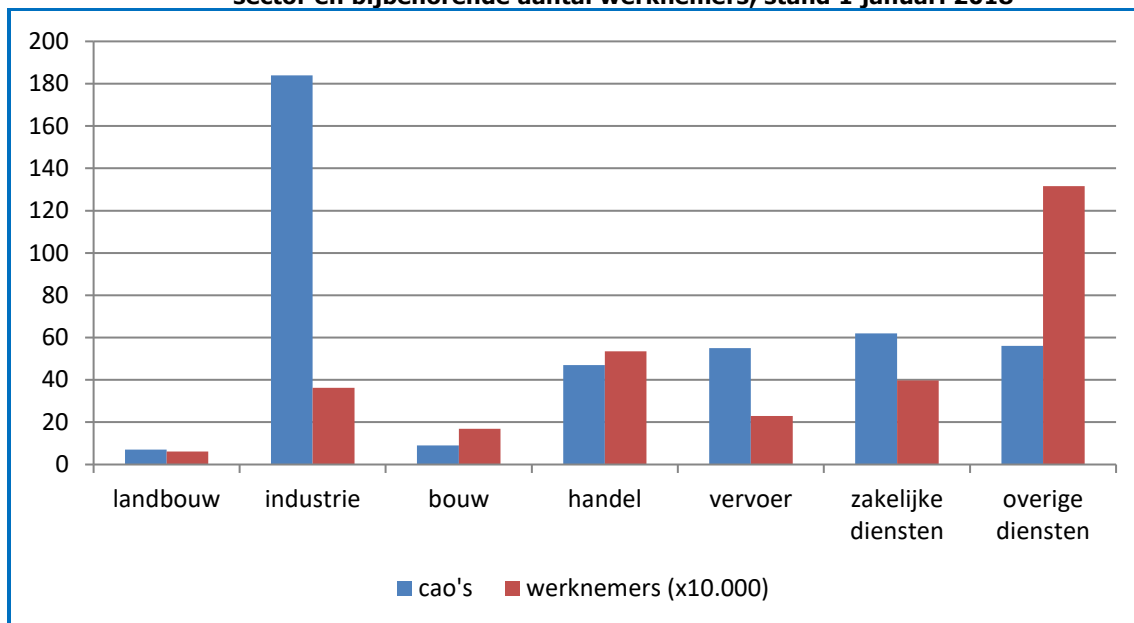
In onderstaande tabel zijn de aantallen aangemelde cao's, uitgesplitst naar economische sector, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

Tabel X.2 Het gemiddelde aantal cao's voor de periode 2012-2017 per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2018

	cao's	werknemers (x10.000)
landbouw	7	6,17
industrie	184	36,18
bouw	9	16,85
handel	47	53,46
vervoer	55	22,98
zakelijke diensten	62	39,77
overige diensten	56	131,63
Totaal	420	307,04

De gegevens in de tabel zijn in de volgende grafiek grafisch weergegeven.

Grafiek X.9 Het gemiddelde aantal cao's voor de periode 2012-2018 per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2018



X.6 Lopende cao's en werknemers

Looptijd, aanmeldingsregime en expiratiejaar

De meest voorkomende looptijd van een cao is 24 maanden. Dit geldt voor een derde van de cao's. In 20% van de cao's bedraagt de looptijd 12 maanden; 11% kent een looptijd van 36 maanden; 6% heeft een looptijd van 60 maanden; en 3% heeft een looptijd van 48 maanden. Daarnaast heeft een kwart van de cao's een afwijkende looptijd.

Indien de ingangsdatum van een cao wordt vergeleken met de datum waarop de nieuwe cao bij het ministerie wordt aangemeld, dan blijkt dat 99% van de cao's wordt aangemeld ná de ingangsdatum van de cao. Gemiddeld wordt een cao 10 maanden na de ingangsdatum aangemeld.

Op basis van de expiratedatum van de cao's blijkt dat bijna 49% van de cao's expireert in 2018 of later. 51% van de cao's is geëxpireerd in 2017 en is nog niet vernieuwd.

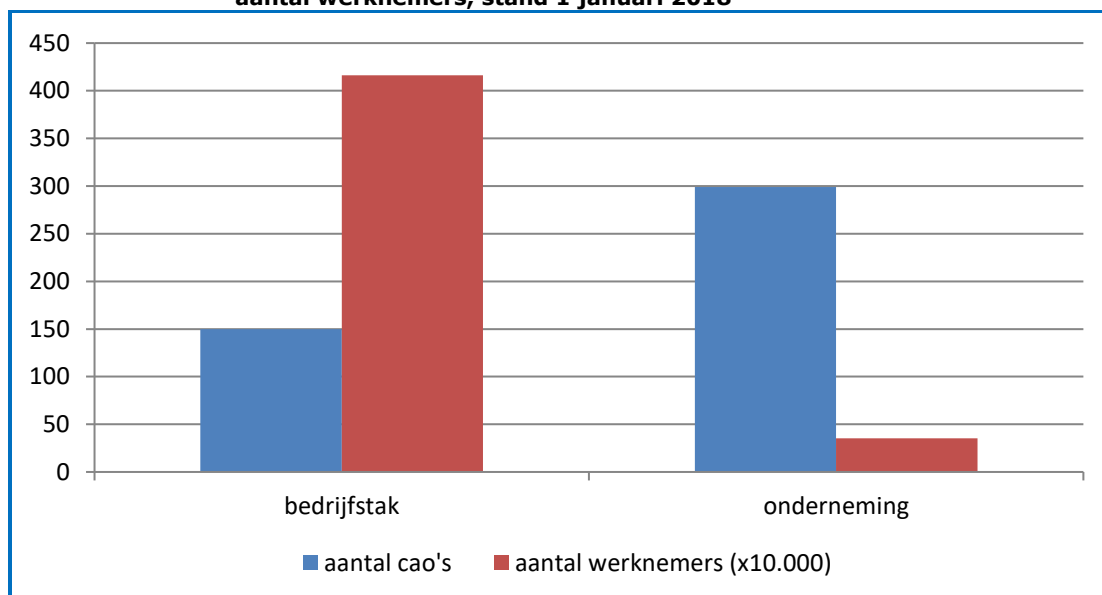
In onderstaande tabel zijn per 1 januari 2018 het aantal lopende cao's, uitgesplitst naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

Tabel X.3 Het aantal lopende bedrijfstak- en ondernemings-cao's en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2018

	cao's	werknemers (x10.000)
bedrijfstak	150	416,06
onderneming	299	35,30
Totaal	449	451,37

De gegevens in de tabel zijn in onderstaande grafiek grafisch weergegeven.

Grafiek X.10 Het aantal lopende bedrijfstak- en ondernemings-cao's en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2018



In onderstaande tabel zijn per 1 januari 2018 het aantal lopende cao's, uitgesplitst naar economische sector, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

Tabel X.4 Het aantal lopende cao's per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2018

	cao's	werknemers (x10.000)
landbouw	9	5,21
industrie	173	71,70
bouw	18	27,74
handel	52	91,45
vervoer	51	26,07
zakelijke diensten	79	70,41
overige diensten	67	158,75
Totaal	449	451,37

De gegevens in de tabel zijn in onderstaande grafiek grafisch weergegeven.

Grafiek X.11 **Het aantal lopende cao's per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2018**

