



**Directie Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving**

## **NAJAARSRAPPORTAGE CAO-AFSPRAKEN 2005**

**November 2005**



## **INHOUDSOPGAVE**

**BLZ**

### **SAMENVATTING**

**I t/m V**

1	INLEIDING	1
2	DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2004 EN 2005	3
2.1	Een definitief beeld van de contractloonmutatie in 2004	3
2.2	Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2004	4
2.3	Een voorlopige stand van zaken in 2005	5
2.4	De spreiding van de contractloonmutatie in 2005	6
2.5	Verschillen tussen markt, zorg en overheid en economische sectoren in 2005	7
3	FLEXIBELE BELONING	9
3.1	Algemene onderzoeksresultaten	9
3.2	Flexibele beloningsvormen	10
3.2.1	Eenmalige en structurele uitkeringen	10
3.2.2	Resultaatafhankelijke uitkeringen	11
3.3	Ontwikkelingen in 2005	13
4	LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE	15
4.1	Inleiding	15
4.2	Loondoorbetaling in het 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> ziektejaar	15
4.3	Overige ontwikkelingen in 2005	16
4.4	Loonaanvulling bij arbeidsongevallen en beroepsziekte	19
5	ARBEIDSVOORWAARDELIJKE STIMULANSEN	23
5.1	Inleiding	23
5.2	Algemene onderzoeksresultaten	23
5.3	Specifieke onderzoeksresultaten	24
5.4	Ontwikkelingen in 2005	25
6	(RE)INTEGRATIE	27
6.1	Inleiding	27
6.2	Algemene bepalingen over (re)integratie	28
6.3	Reïntegratiebeleid	28
6.3.1	Algemene afspraken op het gebied van reïntegratie	29
6.3.2	Reïntegratieafspraken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet SUWI	29
6.4	Aanpassingsbeleid	31
6.5	Integratiebeleid	32
6.6	Ontwikkelingen in 2005	33

7	LEVENSLLOOPREGELINGEN IN CAO's	35
7.1	Onderzoeksresultaten	35
7.2	Enkele voorbeelden van levensloopafspraken	36
8	EMPLOYABILITY	39
8.1	Inleiding	39
8.2	Totaaloverzicht diverse employability-instrumenten	39
8.3	Scholing	40
8.3.1	Scholing algemeen: de verschillende vormen van scholing	40
8.3.2	Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken	41
8.4	Scholingsverlof	42
8.4.1	Scholingsverlof algemeen	42
8.4.2	Scholingsverlof specifiek: het (on)betaalde karakter en de duur van het verlof	42
8.5	Ontwikkelingsplannen	43
8.6	Loopbaanbevordering en mobiliteit	44
8.7	Motiverend beloningsbeleid	45
8.8	Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	46
8.9	Doelgroepen en employabilitybeleid	48
8.10	Ontwikkelingen in 2005	49

### **Bijlagen:**

1	Contractloonmutaties 2004
2	Contractloonmutaties 2005
3	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie
4	Flexibele beloning
5	Loondoorbetaling bij ziekte naar economische sectoren
6	(Re)integratie
7	CAO's met afspraken over verlof in verband met scholing

## SAMENVATTING

In deze Najaarsrapportage CAO-afspraken 2005 komen 7 onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, flexibele beloning, loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, (re)integratie, levensloop en employability. Voor deze onderwerpen wordt een voorlopige stand van zaken over 2005 gepresenteerd. Aan de hand van 70 akkoorden die in 2005 nieuw zijn afgesloten, wordt ingegaan op de ontwikkelingen in 2005.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 15 september 2005. Het aantal CAO's waarop het onderzoek is gebaseerd, is per onderwerp wisselend. Meestal wordt uitgegaan van de steekproef van 125 CAO's die in 2005 voor CAO-onderzoek wordt gebruikt. Dit is het geval voor de onderwerpen flexibele beloning, arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, (re)integratie, en employability. De rapportages over het onderwerp loondoorbetaling bij ziekte en levensloop gaan uit van de 70 akkoorden die in 2005 zijn vernieuwd. De rapportage over de contractloonontwikkeling over 2004 is gebaseerd op de 104 akkoorden waarvan op de peildatum de loongegevens over geheel 2004 bekend zijn (van toepassing op 91% van de werknemers onder de steekproef). Voor de rapportage over de contractloonontwikkeling in 2005 is gebruik gemaakt van de gegevens van 80 akkoorden (van toepassing op 69% van de werknemers onder de steekproef). Om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven, wijkt de peildatum voor dit onderwerp af van die voor de andere onderwerpen (1 november 2005).

### ***Contractloonontwikkeling***

In 2004 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 0,5% gestegen en op jaarbasis met 0,9%. In vergelijking met 2003 is dit bijna 2,0 %-punt lager.

Ten aanzien van de contractloonontwikkeling in 2004 zijn een aantal nadere analyses verricht. Eén daarvan richt zich op het moment van afsluiten van het akkoord. Zowel op niveau- als op jaarbasis ligt de mutatie in de akkoorden die in 2004 zijn afgesloten, 0,3%-punt lager dan in de akkoorden die in 2003 tot stand zijn gekomen. Een andere analyse heeft betrekking op de verschillen tussen economische sectoren. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis is het laagst in de sector overige dienstverlening (-0,3%) en het hoogst in de sector industrie (1,5%).

Het voorlopige beeld van de contractloonontwikkeling in 2005 geeft een stijging op niveaubasis te zien van gemiddeld 1,1% en op jaarbasis van gemiddeld 0,7%. Op niveaubasis is de stijging 0,6%-punt hoger dan in 2004; op jaarbasis is deze 0,2%-punt lager dan in 2004.

De contractloonmutatie in 2005 loopt uiteen van -1,0% tot 5,25%. Voor ruim 60% van de werknemers onder de onderzochte CAO's bedraagt de contractloonmutatie op niveaubasis minder dan 1%. In de rapportage is een analyse naar sectoren opgenomen. Voor sommige sectoren is echter sprake van een zeer voorlopig beeld, omdat het percentage werknemers waarvoor de contractloonmutatie bekend is, relatief laag is. Zo is in de overheidssector de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis lager (0,8%) dan in de zorgsector (0,9%) en in de marktsector (1,2%). Maar voor de overheidssector

is de berekening van de contractloonmutatie gebaseerd op gegevens voor 55% van de werknemers, terwijl dit voor de marktsector 73% is. Voor het onderscheid naar economische sectoren geldt hetzelfde: de contractloonmutatie loopt uiteen van -0,1% in de sector vervoer en communicatie tot 1,8% in de sector bouwnijverheid. Voor de bouwnijverheid is de berekening gebaseerd op alle steekproef-CAO's die tot die sector behoren; voor vervoer en communicatie is dat voor 38% van de werknemers het geval.

### ***Flexibele beloning***

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

In 88 CAO's komen afspraken over flexibele beloning voor. De afspraken betreffen vooral eenmalige en structurele uitkeringen: deze komen in 77 van de 88 CAO's voor. Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen in 42 van de 88 CAO's voor (in 31 CAO's komen afspraken over beide hoofdvormen voor). Onderscheiden naar de zes afzonderlijke vormen van flexibele beloning blijken afspraken over jaarlijkse gratificaties het meest in CAO's voor te komen: dat is in 42 CAO's het geval. Afspraken over de vijf andere vormen van flexibele beloning komen in mindere mate voor. In ondernemings-CAO's komen afspraken over flexibele beloning vaker voor dan in bedrijfstak-CAO's: 90% van de ondernemings-CAO's kent één of meer afspraken over flexibele beloning tegen 61% van de bedrijfstak-CAO's. In 2005 zijn in 45 van de 70 akkoorden afspraken over flexibele beloning gewijzigd. De wijzigingen hebben vooral betrekking op het vervallen of invoeren van afspraken over eenmalige uitkeringen.

### ***Loondoorbetaling bij ziekte***

In 23 van de 70 onderzochte CAO's is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk aan 170%. In 22 akkoorden kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan reïntegratie. In 25 akkoorden is de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 19 van deze 21 akkoorden is in het 1<sup>e</sup> ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt de eerst zes maanden nog wel tot 100% aangevuld; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Naast de aanvulling van het loon in de eerste twee ziektejaren bevat een aantal akkoorden over afspraken over loonaanvulling na die twee jaren. Dat is in 16 van de 70 akkoorden die in 2005 zijn afgesloten, het geval. Daarbij kan onderscheid worden gemaakt naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Zo is in 14 van de 16 akkoorden voor werknemers met een arbeidsongeschiktheidpercentage lager dan 35% een loonaanvulling afgesproken variërend tussen 83,6 - 100%.

---

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

Tot slot zijn er in een deel van de 70 akkoorden die in 2005 zijn afgesloten, nog afzonderlijke afspraken gemaakt over loonaanvulling bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte (5 CAO's); en loonaanvulling voor chronisch zieke werknemers (3 CAO's) of terminaal zieke werknemers (3 CAO's).

Naast bovengenoemde aspecten is (op basis van de 125 steekproef-CAO's) ook onderzocht of de oorzaak van ziekte/ arbeidsongeschiktheid van invloed is op de hoogte van de loondoorbetaling. Dat blijkt in 13 CAO's het geval te zijn. In deze 13 akkoorden is afgesproken dat werknemers die ziek/arbeidsongeschikt worden als gevolg van een ongeval of beroepsziekte, een hogere aanvulling ontvangen dan werknemers die door andere oorzaken ziek/arbeidsongeschikt worden. De hogere aanvulling loopt op tot 100% bij ziekte en 90-100% bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

#### ***Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen***

Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen zijn gericht op beïnvloeding van de hoogte van het ziekteverzuim door de werknemer te belonen (positieve stimulansen) en/of te "straffen" (negatieve stimulansen).

In 49 CAO's zijn afspraken aangetroffen over negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen. In 36 akkoorden gaat het daarbij om het toepassen van een of meerdere wachtdagen bij ziekte. Met betrekking tot ziekte als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte is in 10 akkoorden afgesproken dat dan geen wachtdag wordt ingehouden. In het kader van negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen komen ook afspraken voor over het inleveren van vakantiedagen en/of roostervrije dagen. Dergelijke afspraken zijn in 17 CAO's aangetroffen.

Positieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen komen in 4 CAO's voor. Het gaat hierbij om het verwerven van extra vrije dagen als een werknemer zich gedurende een bepaalde periode (vaak een jaar) niet ziek heeft gemeld.

Om het ziekteverzuim te beïnvloeden kunnen ook financiële stimulansen worden ingezet. Negatieve financiële stimulansen komen in twee CAO's voor. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het niet toekennen van een periodieke verhoging in het 2<sup>e</sup> ziektejaar. Positieve financiële stimulansen zijn in vier CAO's gevonden. In dit geval kan een werknemer die zich in een bepaalde periode niet ziek meldt, een geldelijke beloning krijgen.

#### ***(Re)integratie***

De CAO-afspraken over (re)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten in 2005 zijn in drie categorieën onderverdeeld: reïntegratiebeleid, aanpassingsbeleid en integratiebeleid. In 109 van de 125 CAO's (79% van de werknemers onder de onderzochte CAO's) komen afspraken voor die passen binnen één van deze drie categorieën. De meeste afspraken hebben betrekking op reïntegratiebeleid (106 CAO's) en op integratiebeleid (48 CAO's). De afspraken over integratiebeleid hebben meestal een intentioneel karakter. In 3 CAO's is sprake van meer concrete afspraken. Het gaat hier om afspraken over een expliciet aanbod van arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten.

Wat de reïntegratieafspraken betreft blijkt een deel een relatie te hebben met de Wet verbetering poortwachter. Dat is in 55 CAO's het geval. Het gaat hierbij om afspraken waarin een concrete invulling aan de wettelijke verplichtingen en mogelijkheden van werkgever en werknemer wordt gegeven. De meeste afspraken gaan over de mogelijkheid om een second opinion (33 CAO's) aan te vragen of over de verlenging van de wachttijd voor de WAO (15 CAO's).

Een ander deel van de reïntegratieafspraken heeft te maken met de wet SUWI. In het kader van de wet moet een werkgever voor een arbeidsgehandicapte werknemer buiten het eigen bedrijf een passende baan zoeken als reïntegratie in het eigen bedrijf niet mogelijk is. In 31 CAO's zijn hierover afspraken gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op de ondersteuning van de werknemer (18 CAO's) en op de eisen die aan reïntegratiebedrijven worden gesteld (17 CAO's).

Onder de 70 akkoorden die tot 15 september 2005 zijn afgesloten hebben 43 minstens één nieuwe afspraak op het gebied van (re)integratie. In tegenstelling tot voorgaande jaren hebben veel van de nieuwe afspraken niet alleen betrekking op het reïntegratiebeleid maar ook op het aanpassings- en integratiebeleid. Binnen de groep reïntegratieafspraken is te zien dat er relatief minder nieuwe afspraken over de Wet Verbetering Poortwachter zijn gemaakt. De nieuwe reïntegratieafspraken richten zich voornamelijk op specifieke afspraken omtrent de herplaatsing van gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemers (1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> spoor) en het verrichten van onderzoek naar de consequenties van nieuwe (reïntegratie)wetgeving (o.a. de invoering van de WIA).

### ***Levensloop***

In 41 van de 70 onderzochte akkoorden zijn afspraken over een levensloopregeling aangetroffen. In 17 daarvan gaat het om dusdanig concrete afspraken dat per 1 januari 2006 een invulling aan de levensloopregeling wordt gegeven. In 11 van deze 17 akkoorden is ook afgesproken dat de werkgever een financiële bijdrage aan de regeling zal leveren. Deze bijdrage loopt uiteen van 0,8% tot 3,5%. Naast de 17 akkoorden met concrete afspraken zijn er 10 met afspraken die er op zijn gericht om op of rond 1 januari 2006 een levensloopregeling nader in te kunnen vullen. In 10 andere akkoorden is afgesproken om voor de invoering van een levensloopregeling eerst een studie te verrichten. Tot slot zijn er vier akkoorden waarin de levensloopregeling in het algemeen wordt genoemd of waarin is afgesproken om nader overleg over de invoering van een levensloopregeling te voeren.

### ***Employability***

Employability is beleid gericht op het realiseren van een brede(re) inzetbaarheid van de werknemer. Vrijwel alle onderzochte CAO's kennen traditioneel al afspraken over scholing, scholingsverlof en/of (in iets mindere mate) motiverend beloningsbeleid om die brede(re) inzetbaarheid te realiseren. De scholingsafspraken zijn vaak functiegericht, maar 24 van de onderzochte CAO's hebben ook afspraken over algemene scholing. En in 10 van de onderzochte CAO's komen afspraken voor over Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Een ander aspect van scholingsafspraken is dat in diverse CAO's voor de werknemers een recht en/of een plicht tot scholing is opgenomen. Dat is in 51 CAO's het geval. Werknemers kunnen ook door middel van financiële prikkels worden gestimuleerd om bepaalde kwalificaties te behalen of andere functies te vervullen. Dit is een onderdeel van motiverend beloningsbeleid. In 15 van de onderzochte CAO's is een



relatie tussen financiële prikkels en een brede inzet van de werknemer met nadruk aanwezig.

Minder traditioneel zijn afspraken over bijvoorbeeld ontwikkelingsplannen en loopbaanbevordering. In 94 van de onderzochte CAO's komen afspraken over ontwikkelingsplannen voor. Deze kunnen worden onderscheiden in plannen gericht op de individuele werknemer en plannen gericht op het bedrijf of de bedrijfstak. De ontwikkelingsplannen kunnen worden ondersteund met afspraken over het beschikbaar stellen van een budget. Over zo'n budget zijn in 21 van de onderzochte CAO's afspraken gemaakt. Wat loopbaanbevordering betreft komen in CAO's vooral afspraken voor over functionerings- en beoordelingsgesprekken (79 van de onderzochte CAO's).

CAO-afspraken over employabilitybeleid kunnen ook het belang van afzonderlijke ondernemingen overstijgen. Dergelijke afspraken (over bijvoorbeeld een employabilityscan en een arbeidsmarktmonitor) komen in 60 van de onderzochte CAO's voor. De CAO-afspraken over employabilitybeleid richten zich in principe op alle werknemers binnen een onderneming of binnen een branche. Maar dat neemt niet weg dat in CAO's ook afspraken zijn aangetroffen die zich richten op een specifieke groep werknemers. Employabilitybeleid gericht op jongere en/of oudere werknemers zijn bijvoorbeeld aangetroffen in 43 van de onderzochte CAO's.

#### *Employability: ontwikkelingen in 2005*

In 41 van de 70 nieuwe akkoorden in 2005 zijn één of meer afspraken in het kader van employability gemaakt. De meeste afspraken zijn aangetroffen over scholing en loopbaanbevordering (in resp. 22 en 17 akkoorden), gevolgd door afspraken over scholing in het kader van de taskforce jeugdwerkloosheid en opleidingsplannen (resp. 12 en 10 akkoorden). Over de andere onderwerpen zijn minder afspraken aangetroffen.



## 1 INLEIDING

In de Najaarsrapportage CAO-afspraken 2005 wordt ingegaan op CAO-afspraken over 7 onderwerpen. Het betreft hier de contractloonontwikkeling, flexibele beloning, loondoorbetaling bij ziekte, arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, (re)integratie, levensloop en employability. Met betrekking tot deze onderwerpen wordt een voorlopig beeld van 2005 geschetst. Tevens wordt aandacht besteed aan de ontwikkelingen in 2005.

De peildatum voor het onderzoek ligt op 15 september 2005. Alleen voor het hoofdstuk over de contractloonontwikkeling is een peildatum gekozen die zo dicht mogelijk tegen de publicatiedatum van deze rapportage aanligt (1 november 2005). Hierdoor kan een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling worden gegeven.

Het aantal akkoorden waarop de rapportage over de verschillende onderwerpen is gebaseerd, is wisselend. De rapportage over de contractloonontwikkeling gaat over zowel 2004 als 2005. Voor 2004 wordt een definitief beeld van de contractloonontwikkeling gegeven, gebaseerd op de 104 akkoorden waarvan op die datum de loongegevens over geheel 2004 bekend zijn (91% van de werknemers). Voor 2005 is de berekening van de contractloonontwikkeling gebaseerd op 80 akkoorden (69% van de werknemers). Het onderzoek naar afspraken over loondoorbetaling bij ziekte en levensloopregelingen is gebaseerd op de 70 akkoorden die vanaf 1 januari 2005 tot stand zijn gekomen (62% van de werknemers). Voor de andere vier onderwerpen is aangesloten bij de standaardsteekproef van de grootste CAO's. Dat zijn er in 2005 125<sup>2</sup>, van toepassing op 5,5 miljoen werknemers. Van deze groep waren er op de peildatum 55 nog niet vernieuwd. Van deze groep is verondersteld dat de afspraken uit het verleden ongewijzigd worden voortgezet.

In hoofdstuk 2 staat de contractloonontwikkeling in 2004 en 2005 centraal. Het beeld over 2004 wordt gedifferentieerd door onderscheid te maken tussen akkoorden die vóór 1 januari 2004, en akkoorden die ná 1 januari tot stand zijn gekomen. Vervolgens wordt de contractloonontwikkeling onderverdeeld in een aantal segmenten. Een derde differentiatie heeft betrekking op het onderscheid in contractloonontwikkeling tussen markt-, zorg- en overheidssectoren. De laatste differentiatie vindt ten slotte plaats door de contractloonontwikkeling ook naar economische sector te presenteren. Het beeld over 2005 volgt min of meer dezelfde lijn. Een onderscheid naar akkoorden die vóór en ná 1 januari 2005 zijn afgesloten ontbreekt echter, omdat slechts een beperkt aantal akkoorden geldend voor heel 2005 vóór 1 januari 2005 zijn afgesloten.

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op flexibele beloning. In het onderzoek zijn twee hoofdvormen van flexibele beloning onderscheiden: eenmalige en structurele uitkeringen en resultaatafhankelijke uitkeringen. Aan eenmalige en structurele uitkeringen zijn geen nadere voorwaarden verbonden. Onder deze hoofdvorm vallen eenmalige uitkeringen, jaarlijkse gratificaties en/of 13<sup>e</sup> maand. Resultaatafhankelijke uitkeringen worden verstrekt als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Onder deze hoofdvorm vallen winstdeling,

---

<sup>2</sup> In de steekproef zijn begrepen de bedrijfstak-CAO's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en de ondernemings-CAO's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. Dit kan jaarlijks tot een enigszins anders samengestelde steekproef leiden. Wijzigingen in de steekproef kunnen een autonoom effect hebben op het percentage CAO's met afspraken over een bepaald onderwerp. Het percentage werknemers waarvoor dergelijke afspraken gelden, zal door een steekproefwijziging echter niet of nauwelijks veranderen.

resultaatuitkering<sup>3</sup> en/of prestatiebeloning. Onderzocht is in welke mate in CAO's afspraken over deze beloningsvormen voorkomen. Ook is in dit verband gekeken naar verschillen tussen economische sectoren en naar verschillen tussen bedrijfstak- en ondernemings-CAO's.

Hoofdstuk 4 gaat over loondoorbetaling bij ziekte. In het Sociaal Akkoord tussen kabinet en sociale partners eind 2004 zijn afspraken gemaakt over loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren. In deze rapportage wordt ingegaan op de weerslag hiervan in CAO's. Hierbij wordt onder meer ingegaan op de verdeling van 170% over het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar en de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om voor een hogere loondoorbetaling in aanmerking te komen. Ook worden meer kwalitatief voorbeelden gegeven van bijzondere afspraken die zijn gemaakt (bijvoorbeeld voor terminaal zieke werknemers). Tot slot is onderzocht of in CAO's ten aanzien van loondoorbetaling onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers die ziek/arbeidsongeschikt zijn als gevolg van een arbeidsongeval/beroepsziekte en werknemers die anderszins ziek/arbeidsongeschikt zijn geworden.

Hoofdstuk 5 heeft betrekking op arbeidsvoorwaardelijke stimulansen. Dit zijn maatregelen die werknemers belonen (positieve stimulansen) en/of "straffen" (negatieve stimulansen) bij een bepaald ziekteverzuimpatroon. Positieve stimulansen zijn onder meer extra vakantiedagen/atv-dagen. Negatieve stimulansen zijn onder meer wachtdagen en minder vakantiedagen/atv-dagen.

In hoofdstuk 6 komen CAO-afspraken over (re)integratie van arbeidsgehandicapten aan de orde. Het hoofdstuk begint met een overzicht van afspraken over (re)integratie op hoofdniveau – algemene bepalingen over (re)integratie. Ook is onderzocht in welke mate specifieke afspraken hierover in CAO's voorkomen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reïntegratiebeleid (gericht op het in dienst houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers), aanpassingsbeleid (gericht op afstemming van de werksituatie op de arbeidsgehandicapte/gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer) en integratiebeleid (gericht op het aantrekken van arbeidsgehandicapte werknemers). Tot slot volgt een overzicht van de laatste ontwikkeling in CAO's met betrekking tot dit onderwerp in 2005.

In hoofdstuk 7 wordt aandacht besteed aan levensloop. Onderzocht is hoe in de akkoorden die in 2005 tot stand zijn gekomen, invulling aan een levensloopregeling wordt gegeven. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de vraag of er in de akkoorden al aandacht aan levensloop wordt geschonken; en of sprake is van een bijdrage van werkgevers.

Hoofdstuk 8 gaat ten slotte over employability. Bij employability gaat het om instrumenten die een bijdrage kunnen leveren aan het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan scholing, scholingsverlof, ontwikkelingsplannen, loopbaanbeleid en motiverend beloningsbeleid. Ingegaan wordt op het in CAO's voorkomen van afspraken met betrekking tot de verschillende instrumenten. Daarbij wordt in dit hoofdstuk ook stilgestaan bij afspraken over doelgroepen en arbeidsmarktgerichte employability-afspraken.

---

<sup>3</sup> Een resultaatuitkering is een uitkering die afhankelijk is van het (op het niveau van de onderneming) behalen van een resultaat dat niet gerelateerd is aan financiële doelstellingen (bijvoorbeeld terugdringing van ziekteverzuim).

## 2 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2004 en 2005

In dit hoofdstuk wordt op basis van 104 akkoorden een definitief beeld voor 2004 gepresenteerd. Verder wordt op basis van 80 akkoorden (peildatum 1 november) een voorlopig beeld van de contractloonmutatie in 2005 geschetst.

Gekeken wordt naar de spreiding van de contractloonmutatie, de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheids- en zorgsector én wordt de contractloonmutatie in de economische sectoren in beeld gebracht.

### 2.1 Een definitief beeld van de contractloonmutatie in 2004

Van 104 van de 122 akkoorden uit de steekproef zijn de loongegevens over héél 2004 bekend<sup>4</sup>. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,9 miljoen werknemers. Dat is 91% van de werknemers in de steekproef in 2004. In onderstaande tabel is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen.

**Tabel 2.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2004 in procenten<sup>1</sup>**

Componenten contractloonmutatie		Mutatie
- Prijscompensatie-effect <sup>5</sup>		0,0
- Initiële verhoging		0,7
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		0,0
- Eenmalige uitkeringen 2004	0,2	
- Eenmalige uitkeringen 2003	0,4	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		- 0,2
<b>Totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>0,5</b>
- Overloop uit 2003	0,5	
- Overloop naar 2005	0,1	
	-/- ----	
- Overloopeffect		0,4
<b>Totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>0,9</b>

\* Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.

De totale gemiddelde contractloonmutatie bedraagt op basis van deze 104 onderzochte akkoorden 0,5% op niveaubasis en 0,9% op jaarbasis.

In paragraaf 2.2 wordt de gemiddelde contractloonmutatie in CAO's met een principeakkoorddatum vóór 1 januari 2004 vergeleken met de contractloonmutatie in CAO's die ná 1 januari 2004 zijn afgesloten. Tevens wordt de gemiddelde contractloonmutatie naar sectoren in beeld gebracht.

<sup>4</sup> Op de peildatum 1 november 2005 zijn 110 akkoorden over heel 2004 geldig, maar van zes akkoorden zijn onvoldoende gegevens bekend en blijven dus buiten de berekeningen (Glastuinbouw, Callcenter branche, Atos Origin, Uitzendkrachten NBBU, Politiepersoneel, Jeugdhulpverlening).

<sup>5</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,64% per 1 januari 2004 (referte-periode april 2003/oktober 2003), en 0,27% per 1 juli 2004 (referte-periode oktober 2003/april 2004).

## 2.2 Een nadere analyse van de contractloonmutatie in 2004

### *De contractloonmutatie naar de datum waarop de CAO is afgesloten*

Om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de contractloonmutatie, wordt in deze paragraaf eerst onderscheid gemaakt naar de datum waarop het principeakkoord is afgesloten. Uit onderstaande tabel blijkt dat de contractloonmutatie in de CAO's die in 2004 tot stand zijn gekomen lager ligt dan de contractloonmutatie in de CAO's die vóór 2004 zijn afgesloten.

**Tabel 2.2 De contractloonmutatie in 2004 naar datum van het principeakkoord**

Contractlonen	Aantal CAO's	Werknemers	Niveaubasis	Jaarbasis
		%	%	%
principeakkoord vóór 1/1/04	53	67	0,6	1,0
principeakkoord ná 1/1/04	51	33	0,3	0,8
<b>Totaal/gemiddelde</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	<b>0,5</b>	<b>0,9</b>

Voor de akkoorden die in 2004 zijn afgesloten, is de gemiddelde contractloonmutatie 0,3% op niveaubasis en 0,8% op jaarbasis. In de akkoorden afgesloten vóór 1 januari 2004 bedraagt deze op niveaubasis 0,6% en op jaarbasis 1,0%.

### *Verschillen tussen markt-, zorg- en overheidssector*

De contractloonmutatie kan ook voor de drie afzonderlijke sectoren: marktsector, overheidssector en zorgsector in beeld worden gebracht. In onderstaande tabel zijn de cijfers op niveau- en jaarbasis weergegeven.

**Tabel 2.3 De contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2004, verdeeld naar sector**

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal CAO's	werknemerspercentage
markt	0,9	1,3	83	91%
overheid	-0,1	0,4	11	86%
zorg	-0,4	0,2	10	98%
<b>totaal</b>	<b>0,5</b>	<b>0,9</b>	<b>104</b>	<b>91%</b>

In de marktsector ligt de contractloonmutatie op niveaubasis 0,4%-punt boven het gemiddelde. In de overheids- en zorgsector ligt de contractloonmutatie op niveaubasis beneden het gemiddelde, 0,6%-punt resp. 0,9%-punt.

### *Verschillen tussen economische sectoren*

Het aantal CAO's waarop de contractloonmutatie is gebaseerd, varieert voor economische sectoren, naar werknemersaantallen gemeten, van 59% in de landbouw en visserij sector tot 100% in de sector bouwnijverheid. In onderstaande tabel wordt per sector een overzicht gegeven van de contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis.

**Tabel 2.4 De contractloonmutatie op niveaubasis in 2004, verdeeld naar economische sector**

Sector	Contractloonmutatie		Aantal CAO's	Werknemers
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	0,9	1,4	4	59%
industrie	1,5	1,6	22	94%
bouwnijverheid	1,2	1,7	5	100%
handel en horeca	0,7	0,8	17	85%
vervoer en communicatie	0,9	1,5	16	97%
zakelijke dienstverlening	0,4	1,2	17	96%
overige dienstverlening	-0,2	0,3	23	89%
<b>Gemiddelde/totaal</b>	<b>0,5</b>	<b>0,9</b>	<b>104</b>	<b>91%</b>

In de sectoren zakelijke en overige dienstverlening ligt de contractloonmutatie op niveaubasis beneden het gemiddelde (0,4% resp. -0,2%). In de overige sectoren ligt de contractloonmutatie boven het gemiddelde en varieert van 0,7% (handel en horeca) tot 1,5% (industrie).

### 2.3 Een voorlopige stand van zaken in 2005

Van 80 van de 125 akkoorden uit de steekproef zijn de loongegevens over héél 2005 bekend<sup>6</sup>. Deze akkoorden zijn van toepassing op 3,7 miljoen werknemers. Dat is 69% van de werknemers in de steekproef. De totale gemiddelde contractloonmutatie bedraagt op niveaubasis 1,1% en op jaarbasis 0,7%.

**Tabel 2.5 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2005 in procenten**

Componenten contractloonmutatie	Mutatie	
- Prijscompensatie-effect <sup>7</sup>		0,0
- Initiële verhoging		1,0
- Mutatie vakantiebijslag		0,0
- Mutatie toeslagen		-0,1
- Eenmalige uitkeringen 2005	0,3	
- Eenmalige uitkeringen 2004	0,2	
	-/- ----	
- Mutatie eenmalige uitkeringen		0,1
<b>Totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>1,1</b>
- Overloop uit 2004	0,1	
- Overloop naar 2006	0,4	
	-/- ----	
- Overloopeffect		-0,3
<b>Totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>0,7</b>

\* Door afrondingsverschillen wijken de totalen af van de som van de componenten.

In onderstaande tabel is een overzicht gepresenteerd van de ontwikkeling in de laatste jaren. Hiervoor is gebruik gemaakt van al eerder in de Voorjaarsrapportages gepubliceerde, definitieve cijfers. Voor 2004 is gebruik gemaakt van in deze rapportage gepresenteerde gegevens.

<sup>6</sup> Op de peildatum 1 november 2005 zijn 83 akkoorden over heel 2005 geldig, maar van drie akkoorden zijn onvoldoende gegevens bekend en blijven dus buiten de berekeningen (Atos Origin, Uitzendkrachten NBBU, Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf).

<sup>7</sup> Het relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,55% per 1 januari 2005 (referte-periode april 2004/oktober 2004), en 0,73% per 1 juli 2005 (referte-periode oktober 2004/april 2005).

In vergelijking met de stand van zaken over héél 2004 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2005 op niveaubasis 0,6%-punt hoger en op jaarbasis 0,2%-punt lager.

**Tabel 2.6 De contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis voor de jaren 1997-2005**

jaar	niveaubasis	jaarbasis	aantal CAO's	werknemerspercentage
1997	2,0	1,8	115	93%
1998	3,1	2,8	116	95%
1999	3,0	2,8	113	90%
2000	3,4	3,3	126	95%
2001	4,3	4,3	111	97%
2002	3,5	3,7	115	96%
2003	2,2	2,8	120	81%
2004	0,5	0,9	104	91%
<b>2005</b>	<b>1,1</b>	<b>0,7</b>	<b>80</b>	<b>69%</b>

Bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie in 2001 op niveaubasis nog 4,3%, in 2002 was deze met 3,5%, 0,8%-punten lager. Deze tendens wordt ook in 2003 en 2004 voortgezet. In 2004 is dan ook sprake van de laagste contractloonmutatie in de beschouwde periode. Uit de voor 2005 beschikbare, voorlopige gegevens blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis weer toeneemt.

## 2.4 De spreiding van de contractloonmutatie in 2005

In 2005 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,00% in de CAO van KPN tot 5,25% in de CAO's van AKZO.

In onderstaande tabel zijn de 80 CAO's aan de hand van de omvang van de contractloonmutatie op niveaubasis in 6 segmenten ingedeeld. In de laatste kolom worden enkele voorbeelden van in het betreffende segment voorkomende CAO's gegeven. In 38 CAO's (62% van de werknemers) bedraagt de contractloonmutatie op niveaubasis minder dan 1%. In 25 CAO's (circa een kwart van de werknemers) ligt de contractloonmutatie tussen 1 en 2%. In 17 CAO's (15% van de werknemers) is de contractloonmutatie 2% of hoger.

**Tabel 2.7 Spreiding van de contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2005**

Interval (in %)	Aantal CAO's	Werknemers %	Voorbeelden
$-1,00 \leq \text{CLM} < 0,00$	6	4	KPN, Philips, kinderopvang, taxivervoer
$\text{CLM} = 0,00$	5	2	Holland Casino's, openbaar vervoer, Unilever
$0,00 < \text{CLM} < 1,00$	27	56	apotheken, KLM, afbouw, Getronics, metalektro
$1,00 \leq \text{CLM} < 2,00$	25	23	grafi-media, welzijnswerk, CWI, recreatie, bouwnijverheid
$2,00 \leq \text{CLM} < 3,00$	12	13	ANWB, metaalnijverheid, Achmea, zorgverzekeraars
$\text{CLM} \geq 3,00$	5	2	ABN-AMRO, ING, AKZO
<b>totaal</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	



## 2.5 Verschillen tussen markt, zorg en overheid en economische sectoren in 2005

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

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

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

**Tabel 2.8 De contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2005, verdeeld naar sector**

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal CAO's	werknemerspercentage
markt	1,2	0,8	65	73%
overheid	0,8	0,4	10	55%
zorg	0,9	0,7	5	63%
<b>totaal</b>	<b>1,1</b>	<b>0,7</b>	<b>80</b>	<b>69%</b>

In de marktsector ligt de contractloonmutatie op niveaubasis 0,1%-punt boven het gemiddelde. Voor de overheids- en zorgsector geldt dat de contractloonmutatie op niveaubasis 0,3 resp. 0,2%-punt onder de gemiddelde contractloonmutatie ligt.

### *Verschillen tussen economische sectoren*

De gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van -0,1% in de sector vervoer en communicatie tot 1,8% in de bouwnijverheid. Het aantal CAO's waarop de contractloonmutatie is gebaseerd varieert, naar werknemersaantallen gemeten, van 38% in de sector vervoer en communicatie tot 100% in de sector bouwnijverheid. Gegeven het relatief geringe aantal werknemers in een aantal sectoren (landbouw en visserij, vervoer en communicatie, overige dienstverlening) is enige voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van de gegevens zoals deze in onderstaande tabel per sector zijn weergegeven.

**Tabel 2.9 De contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2005, verdeeld naar economische sector**

Sector	contractloonmutatie		aantal CAO's	werknemers
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	1,4	0,4	2	48%
industrie	1,2	1,2	18	89%
bouwnijverheid	1,8	1,5	4	100%
handel en horeca	0,9	0,4	15	69%
vervoer en communicatie	-0,1	-0,3	9	38%
zakelijke dienstverlening	1,2	0,7	15	77%
overige dienstverlening	0,9	0,6	17	59%
<b>gemiddelde/totaal</b>	<b>1,1</b>	<b>0,7</b>	<b>80</b>	<b>69%</b>

De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de handel en horeca (0,9%), vervoer en opslag (-0,1%) en de overige dienstverlening (0,9%) onder het gemiddelde van 1,1%. In de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven het gemiddelde, variërend van 0,1 tot 0,7%-punt.

In de landbouw zijn de CAO's voor glastuinbouw (1,3%) en de hoveniers (1,6%) verantwoordelijk voor een bovengemiddelde contractloonmutatie. In de industrie dragen de CAO's voor de metaalnijverheid (2,2%) en de CAO's voor AKZO (5,3%) bij aan een bovengemiddelde contractloonmutatie. In de bouwnijverheid kan de bovengemiddelde contractloonmutatie worden toegeschreven aan de CAO's voor de technische installatiebedrijven (2,2%) en de schilders (2,2%) en in de sector zakelijke dienstverlening aan de CAO's voor de ABN-AMRO (3,1%), de ING Bank (3,4%), Achmea (2,3%) en het verzekeringsbedrijf (2,8%).

In de handel en horeca drukken onder andere de CAO's voor het levensmiddelenbedrijf (0,8%), de apotheken (0,3%), Vroom en Dreesmann (0,8%), de horeca (0,4%) en de contractcatering (0%) de gemiddelde contractloonmutatie. In de sector vervoer en communicatie dragen de CAO's voor het openbaar vervoer (0%), het taxivervoer (-0,1%) en KLM (0,4%) bij aan een contractloonmutatie onder het gemiddelde. In de overige dienstverlening zijn de CAO's voor het hoger beroepsonderwijs (0,2%), de kinderopvang (-0,3%), het beroeps- en volwassenen onderwijs (0%) en Holland Casino (0%) verantwoordelijk voor een contractloonmutatie onder het gemiddelde<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Voor een totaaloverzicht van CAO's en bijbehorende contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis wordt verwezen naar de bijlagen.

### 3 FLEXIBELE BELONING

Flexibele beloning betreft beloningsvormen die niet structureel doorwerken in de functieschalen. In de rapportage wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds eenmalige en structurele uitkeringen (niet-jaarlijkse eenmalige uitkeringen, jaarlijkse gratificaties, 13<sup>e</sup> maand) en anderzijds resultaatafhankelijke uitkeringen (winstdeling, resultaatuitkering<sup>9</sup>, arrestatiebeloning). Er wordt afgesloten met een toelichting op de ontwikkelingen in de akkoorden die in 2005 zijn vernieuwd.

#### 3.1 Algemene onderzoeksresultaten

In 88 (70%) van de 125 onderzochte CAO's zijn over een of meer aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 88 CAO's zijn van toepassing op ruim 3,9 mln. (71%) werknemers. Afspraken over jaarlijkse gratificaties komen het meeste voor, afspraken over een resultaat uitkering het minst.

**Tabel 3.1** Aantal CAO's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2005, uitgesplitst naar economische sector

	eenm. en struct. uitkeringen				result. afh. uitkeringen				totaalaantal CAO's met afspraken <sup>11</sup>
	eenmalige uitkering	jaarlijkse gratificatie	13e maand	sub-totaal <sup>10</sup>	winst-deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	sub-totaal	
landbouw en visserij	1			1			2	2	2 (40%)
Industrie	6	4	4	13	7		9	11	16 (73%)
bouwnijverheid	3	3		3			3	3	3 (75%)
handel en horeca	3	6	1	10	2		5	5	13 (42%)
vervoer en communicatie	4	4	1	7	3	2	4	5	11 (79%)
zakelijke dienstverlening	11	3	11	17	5		6	9	17 (89%)
overige dienstverlening	7	22	6	26	2	5		7	26 (87%)
<b>Totaal</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>77</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>88 (70%)</b>

Afspraken over flexibele beloning komen relatief vaker in ondernemings-CAO's voor dan in bedrijfstak-CAO's. In 37 van de 41 ondernemings-CAO's (90%) zijn een of meerder afspraken over flexibele beloning opgenomen. Voor wat betreft de bedrijfstak-CAO's zijn in 51 van de 84 onderzochte akkoorden (61%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> Een resultaatuitkering is een uitkering die afhankelijk is van het (op het niveau van de onderneming) behalen van een resultaat dat niet gerelateerd is aan financiële doelstellingen (bijvoorbeeld terugdringing van ziekteverzuim).

<sup>10</sup> De subtotaal betreffen het aantal CAO's per sector met een of meer afspraken.

<sup>11</sup> In 48 CAO's zijn meerdere afspraken over flexibele beloning gemaakt zodat het totaal aantal CAO's met afspraken niet overeenkomt met de som van de afzonderlijke kolommen. Tussen haakjes is het aantal CAO's met afspraken als percentage van het totaal aantal onderzochte CAO's in de sector weergegeven.

<sup>12</sup> Voor een uitsplitsing van het aantal CAO's met afspraken over flexibele beloning naar ondernemings-CAO's en bedrijfstak-CAO's wordt verwezen naar de bijlagen.

In de zakelijke dienstverlening (89%) en overige dienstverlening (87%) komen in relatief veel CAO's afspraken over flexibele beloning voor. In de sectoren landbouw en visserij (40%) en handel en horeca (42%) worden de minste CAO's met dergelijke afspraken aangetroffen.

In de sector industrie worden relatief veel CAO's met daarin afspraken over winstdeling (44%) en prestatiebeloning (56%) aangetroffen<sup>13</sup>.

In de bouwsector zijn alleen afspraken over eenmalige uitkeringen (100%), jaarlijkse gratificaties (100%) en prestatiebeloning (100%) vastgelegd.

In CAO's in de sector handel en horeca komen relatief veel afspraken over jaarlijkse gratificaties (46%) voor.

In de sector vervoer en communicatie hebben de afspraken vooral betrekking op eenmalige uitkeringen (36%) en jaarlijkse gratificaties (36%) en prestatie beloning (36%).

In de sector zakelijke dienstverlening worden in relatief veel CAO's afspraken over eenmalige uitkeringen (65%) en 13<sup>e</sup> maand (65%) gemaakt.

In de sector overige dienstverlening worden in relatief veel CAO's afspraken over jaarlijkse gratificaties (85%) aangetroffen.

## **3.2 Flexibele beloningsvormen**

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

### **3.2.1 Eenmalige en structurele uitkeringen**

#### ***Eenmalige uitkeringen***

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

In 28% van de onderzochte CAO's (18 bedrijfstak-CAO's en 17 ondernemings-CAO's van toepassing op ruim 1,7 miljoen (31%) werknemers) komen afspraken voor over eenmalige uitkeringen.

De uitkering wordt enerzijds uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris (variërend van 0,14% tot 4%), anderzijds worden vaste bedragen genoemd (variërend van €100 tot €400). Afspraken met betrekking tot eenmalige uitkeringen kunnen jaarlijks worden herzien. Ze hebben dan ook een incidenteel karakter ofschoon doordat de afspraak in opeenvolgende jaren steeds weer opnieuw wordt opgenomen, het beeld van een structurele afspraak ontstaat.

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

---

<sup>13</sup> Het aantal CAO's in een sector met een bepaalde beloningsvorm wordt afgezet tegen het totaal aantal CAO's met afspraken over flexibele beloning in die sector.

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

### ***Jaarlijkse gratificaties***

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

In 34% van de onderzochte CAO's (34 bedrijfstak-CAO's en 8 ondernemings-CAO's met in totaal ruim 2,6 miljoen (48%) werknemers) komen afspraken voor over jaarlijkse gratificaties.

Bij de jaarlijkse gratificaties gaat het om structurele uitkeringen: uitkeringen die elk jaar worden verstrekt en waarbij aan de verstrekking geen nadere voorwaarden in de sfeer van geleverde prestaties of van behaalde winsten zijn verbonden. De uitkering loopt uiteen van 0,5% tot 7,1%, anderzijds worden vaste bedragen genoemd (variërend van minimaal €170 tot €440). In een achttal CAO's is sprake van een eindejaarsuitkering voor een specifieke groep werknemers: werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel onderwijs-ondersteunend personeel.

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

De in CAO's vastgelegde 13<sup>e</sup> en soms een 14<sup>e</sup> maand zijn eveneens uitkeringen met een structureel karakter.

In 18% van alle onderzochte CAO's (7 bedrijfstak-CAO's en 16 ondernemings-CAO's met ruim 613.000 (11%) werknemers) is sprake van een 13<sup>e</sup> maand. In bijna driekwart van de gevallen gaat het om CAO's in de zakelijke en overige dienstverlening. Het percentage loopt uiteen van 8 tot 8,6%. In een van deze CAO's is ook een afspraak over een 14<sup>e</sup> maand vastgelegd.

## **3.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen**

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

### ***Winstdeling***

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

Afspraken over winstdelingsregelingen zijn in 15% van alle onderzochte CAO's (3 bedrijfstak-CAO's en 16 ondernemings-CAO's voor in totaal 258.000 (5%) werknemers) aangetroffen.

Het betreft een voorwaardelijke uitkering. Deze voorwaarden hebben betrekking op de winstgevendheid van de onderneming (minimum percentage winst, winstgroei per aandeel, operationeel resultaat, omzet). De uitkering is veelal gemaximeerd (op bijv. een percentage van het jaarsalaris) en de hoogte van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de doelstelling wordt gerealiseerd. De uitkering kan variëren van 0,5 tot 7,5% van het jaarsalaris. Daarnaast wordt ook een uit te keren bedrag genoemd namelijk €200. In een enkele CAO is er geen maximum aan de uitkering verbonden.

### ***Resultaatuiterkering***

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

In 6% van alle onderzochte CAO's (4 bedrijfstak-CAO's en 3 ondernemings-CAO's met in totaal 160.000 (3%) werknemers) zijn afspraken voor over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen.

De doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld betreft het terugdringen van het ziekteverzuim. De uitkering kan variëren van 1 tot 1,3% van het jaarsalaris. Daarnaast worden ook uit te keren bedragen genoemd variërend van €400 tot €500.

### ***Prestatiebeloning***

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

In 24% van alle onderzochte CAO's (11 bedrijfstak-CAO's en 19 ondernemings-CAO's met in totaal 707.000 (13%) werknemers) komen afspraken voor over prestatiebeloning (exclusief extra periodieken).

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

### 3.3 Ontwikkelingen in 2005

In 45 van de 70 sinds 1 januari 2005 nieuw afgesloten akkoorden zijn afspraken met betrekking tot flexibele beloning nieuw opgenomen, vervallen of gewijzigd. In 12 CAO's zijn afspraken vervallen; in 6 CAO's zijn zowel afspraken vervallen als nieuwe afspraken opgenomen, terwijl in 27 CAO's nieuwe afspraken zijn gemaakt.

In de 12 akkoorden waarin afspraken zijn vervallen zonder dat nieuwe afspraken zijn opgenomen, gaat het vooral om afspraken over eenmalige uitkeringen die niet worden gecontinueerd. Dat is in zeven akkoorden het geval. Daarnaast zijn in vier akkoorden de afspraken over winstdeling en in drie akkoorden de afspraken over resultaatafhankelijke beloning vervallen.

In de zes akkoorden met zowel vervallen als nieuwe akkoorden is het beeld wisselend. Zo worden in drie akkoorden de afspraken over eenmalige uitkeringen niet voortgezet, maar zijn nieuwe afspraken gemaakt over de introductie van een jaarlijkse gratificatie of de invoering van prestatiebeloning. Dit laatste is bijvoorbeeld het geval in de CAO voor Unilever.

Het omgekeerde komt ook voor. In de akkoorden voor DSM en de Sociale Verzekeringsbank zijn juist de afspraken over prestatiebeloning vervallen en zijn nieuwe afspraken over eenmalige uitkeringen gemaakt.

In 27 CAO's zijn nieuwe afspraken gemaakt. Het merendeel daarvan heeft betrekking op eenmalige uitkeringen. Dat is in 23 akkoorden het geval. Daarnaast zijn in 2 akkoorden afspraken gemaakt over invoering van resultaatafhankelijke beloning of prestatiebeloning. En in drie akkoorden gaat het om afspraken over invoering van een jaarlijkse gratificatie of een 13<sup>e</sup> maand. Een combinatie van introductie van nieuwe flexibele beloningsvormen komt ook voor. Zo zijn bijvoorbeeld in de CAO voor ABNAMRO afspraken opgenomen over invoering van een eenmalige uitkering, een jaarlijkse gratificatie en prestatiebeloning.





## 4 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een voorlopige stand van zaken gegeven over CAO-afspraken over loondoorbetaling gedurende de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Ook wordt aandacht besteed aan een aantal bijzondere afspraken. Daarbij valt te denken aan afspraken over WGA-hiaatverzekering of afspraken over bijzondere groepen werknemers (terminaal zieke werknemers, chronisch zieken). Op afspraken over een bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ná 2 jaar ziekte wordt alleen ingegaan als die afspraken samenhangen met de nieuwe wetgeving op dit gebied per 1 januari 2006<sup>14,15</sup>. Dit deel van het onderzoek is gebaseerd op de 70 akkoorden die vanaf 1 januari 2005 zijn afgesloten.

Het hoofdstuk wordt afgesloten met een paragraaf over loondoorbetaling als ziekte/arbeitsongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval of beroepsziekte. Dit deel van het onderzoek is gebaseerd op de steekproef van 125 CAO's.

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

In tabel 4.1 zijn de CAO-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte weergegeven. Deze afspraken zijn onderverdeeld in een aantal categorieën: minder dan 170%; gelijk aan 170%; en meer dan 170%. Met betrekking tot deze laatste categorie wordt onderscheid gemaakt tussen CAO-afspraken op basis waarvan de loondoorbetaling zonder meer boven 170% uitkomt, en CAO-afspraken waarbij alleen sprake is van een hogere loondoorbetaling dan 170% als de werknemer zich voldoende inspant voor cq meewerkt aan reïntegratie. Ook wordt in de tabel de hoogte van de loondoorbetaling in het 1<sup>e</sup> ziektejaar in beeld gebracht.

**Tabel 4.1** Categorieën loondoorbetaling

CAO-afspraken t.a.v. loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren (N=70)	Aantal CAO's	CAO's met loondoorbetaling 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar	CAO's met minder loondoorbetaling in 1 <sup>e</sup> ziektejaar
<170%	2	-	2
=170%	21	16	5
Meer dan 170% i.g.v. reïntegratie (anders 170%)	22	18	4
Meer dan 170%	25	6	19

Tabel 4.1 laat zien dat in 23 van de 70 onderzochte CAO's de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren kleiner of gelijk is aan 170%. In 22 akkoorden kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan reïntegratie. De aanvullingspercentages variëren van 2,5 tot 30%. In 18 CAO's betreft het een aanvulling in het 2<sup>e</sup> ziektejaar; in 4 CAO's is de

<sup>14</sup> Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet inkomensvoorziening volledige arbeidsongeschiktheid (IVA), Wet werkherhvatting gedeeltelijke arbeidsgeschikten (WGA).

<sup>15</sup> Zie voor de gemiddelde aanvullingspercentages op de WAO-uitkering, *S. Pott en P. Feenstra, Terugdringing van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in CAO's, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, januari 2005*. Op dit gebied hebben zich in 2005 in CAO's geen substantiële veranderingen voorgedaan.

hogere aanvulling over de twee ziektejaren verspreid. Als de werknemer niet aan de betreffende voorwaarden voldoet, dan vindt loondoorbetaling plaats tot 170%.

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

Enkele voorbeelden van akkoorden waarin is afgesproken dat (meewerken aan) reïntegratie leidt tot een hogere loondoorbetaling, zijn de volgende.

*Bouwnijverheid:*

*.....Ingeval van succesvolle reïntegratie in dezelfde of een andere functie in het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer een zogenaamde "reïntegratiebonus". Die bonus bestaat uit een aanvulling ineens tot 100% over de hele periode die na afloop van het eerste ziektejaar verstreken is.....*

*Metalektro:*

*.....Aan de arbeidsongeschikte werknemer die naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en reïntegratie zal de werkgever in het tweede ziektejaar een aanvulling op het wettelijk verplicht loon verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplicht loon en 80% van het volledige Ziektewetloon.....*

*Kinderopvang:*

*.....De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt (zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt) een loondoorbetaling indien hij een van de volgend activiteiten uitvoert: in het kader van een reïntegratieplan werkzaamheden gericht op reïntegratie of scholing/training gericht op werkhervatting of een lager gesalarieerde functie (al dan niet bij de eigen werkgever).....*

### **4.3 Overige ontwikkelingen in 2005**

Wat de overige ontwikkelingen betreft is op hoofdlijnen naar een aantal met arbeidsongeschiktheid samenhangende afspraken gekeken. Het gaat hierbij om aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na 2 jaar ziekte in het kader van de nieuwe wetgeving<sup>16</sup> en afspraken over het WAO-hiaat/WGA-hiaat. Ook is gekeken naar afspraken over aanvulling bij arbeidsongeval of beroepsziekte en naar afspraken over bijzondere groepen van werknemers te weten chronisch zieken of terminale patiënten.

*WIA/IVA/WGA*

In 16 CAO's<sup>17</sup> wordt verwezen naar het nieuwe wettelijke kader per 1-1-2006 bij arbeidsongeschiktheid. Hiermee wordt bedoeld dat deze CAO's aanvullingspercentages noemen die worden gehanteerd ná 2 jaar arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. De

<sup>16</sup> Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet inkomensvoorziening volledige arbeidsongeschiktheid (IVA), Wet werkhervatting gedeeltelijke arbeidsgeschikten (WGA).

<sup>17</sup> Het gaat hier om 11 ondernemings-CAO's en 5 bedrijfstak-CAO's.

percentages en de periode waarover een aanvulling wordt verstrekt, lopen daarbij uiteen. Dit levert een divers beeld op. Daarom wordt hier volstaan met een opsomming van het aantal CAO's en de in percentages uitgedrukte boven- en ondergrens van de uitkering. Daarnaast worden een of meer voorbeelden van dergelijke afspraken gegeven.

In 14 van de 16 CAO's met een afspraak wordt aangehaakt bij een uitkering bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%. Deze uitkeringen kunnen dan worden aangevuld variërend van 83,6% (ANWB) tot 100% (universiteiten).

Als voorbeeld een verkorte weergave van de afspraak zoals opgenomen in het principe-akkoord van de ANWB:

*.....De medewerker met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% die niet in aanmerking komt voor een wettelijke uitkering, ontvangt van de ANWB vanaf het derde ziektejaar een dusdanige aanvulling op zijn maandinkomen dat inkomen over gewerkte uren en aanvulling tezamen, maximaal 83,6% bedragen van het maandinkomen (zoals dat geldt op het moment van niet in aanmerking komen voor een wettelijke uitkering).....*

In een ander akkoord (Heineken) is afgesproken dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer (die minder dan 35% arbeidsongeschikt is) die werkzaamheden verricht, van het 3<sup>e</sup> tot en met het 7<sup>e</sup> ziektejaar over het arbeidsongeschiktheidsgedeelte een aanvulling ontvangt. De hoogte van de aanvulling neemt in die periode geleidelijk af.

In 10 van de 16 CAO's is een afspraak opgenomen over aanvulling bij 35 tot 80% arbeidsongeschiktheid. De percentages voor het 1<sup>e</sup> jaar (3<sup>e</sup> jaar van arbeidsongeschiktheid) lopen uiteen van 75 % (NS) tot 85% (AKZO-Nobel)

Als voorbeeld de afspraak in het principe-akkoord voor de NS:

*.....Werknemers met een (WGA-) arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35-80% ontvangen bij voldoende reïntegratie inspanningen:*

- *Gedurende de loongerelateerde fase in de WGA over niet gewerkte uren een aanvulling na NS tot 75% van het inkomen dat zij verdienen direct voorafgaande aan hun ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.*
- *In geval de werknemer aan het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk voor minimaal 50% van zijn restcapaciteit hervat heeft, over de niet gewerkte uren een aanvulling van NS tot 75% van het inkomen dat zij verdienen direct voorafgaande aan hun ziekte Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.....*

In het akkoord van AKZO-Nobel is onder andere geregeld:

*.....AKZO-Nobel is bereid gedurende de loongerelateerde periode een aanvulling te verstrekken ter grootte van 85% van het verschil tussen het oorspronkelijke jaarinkomen en het jaarinkomen na herplaatsing. Na afloop van de loongerelateerde periode bedraagt de aanvulling blijvend 75% van het verschil tussen het oorspronkelijke jaarinkomen en het jaarinkomen na herplaatsing.....*

In 7 van de 16 CAO's wordt de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van 80% of meer geregeld. Een voorbeeld daarvan is het principe-akkoord van Albert Heijn (distributiecentra):

.....*De medewerker die na de eerst twee jaar arbeidsongeschiktheid in de WGA-regeling valt en voor 80-100% arbeidsongeschikt is en blijft, heeft gedurende maximaal vijf jaar recht op een aanvulling van 5% van het loon.....*

Het akkoord voor het levensmiddelenbedrijf houdt in dat:

.....*Uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (nieuwe wet IVA): 100% in het eerste jaar, 90% in het tweede jaar en derde jaar, 80% in het vierde t/m het zevende jaar.....*

#### *WGA-hiaat*

In 9 CAO's wordt kort verwezen naar een eventueel WGA-hiaat. In de 4 steekproef-CAO's voor de metaal- en technische bedrijfstakken is opgenomen dat werknemersorganisaties in overleg gaan onderzoeken of een passende WGA hiaatverzekering kan worden aangeboden naar analogie van de WAO-hiaatverzekering. In de CAO voor de algemene banken blijven de artikelen over het WAO-hiaat vooralsnog ongewijzigd. Verder zal de premie worden teruggestort mocht blijken dat nodeloos premie is betaald. In de CAO voor de ANWB is terugstorting van premies over een bepaalde periode in depot ten behoeve van arbeidsongeschikten minder dan 35% afgesproken. Daarnaast wordt de WAO-hiaatverzekering (premie) vervangen door een arbeidsongeschiktheids-aanvullingsregeling. In 2 CAO's zal een WGA-hiaat verzekering worden afgesloten (Corus en Mode-, interieur-, tapijt-, en textielindustrie). In de CAO voor de verblijfsrecreatie is afgesproken dat aanpassing van de huidige WAO-gat regeling aan de Wet WIA zal plaatsvinden als een soortgelijk hiaat ontstaat voor werknemers.

#### *Bedrijfsongeval/beroepsziekte<sup>18</sup>*

In 5 van de 70 in 2005 afgesloten akkoorden is een afspraak gemaakt over de aanvulling bij bedrijfsongeval of beroepsziekte. In 4 daarvan wordt een aanvulling gegeven tot 100%. Zo is in de CAO voor de universiteiten onder dienstongevallen bepaald dat de werkgever verplicht is een aanvulling op de uitkering te verstrekken tot 100% van het loon, tenzij de arbeidsongeschiktheid in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. In 1 CAO (ziekenhuizen) is een studieafspraken gemaakt. Partijen gaan onderzoeken wat kan worden verstaan onder beroepsziekte teneinde daarover afspraken te maken evenals de hoogte van de loondoorbetaling bij voorkomende beroepsziekte/bedrijfsongevallen.

#### *Overige*

Tot slot is onderzocht of afspraken voorkomen die iets zeggen over een aanvulling bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Onderscheiden zijn een aanvullingsregeling voor werknemers waarvan vast is komen te staan dat herstel niet te verwachten is, chronisch zieken en terminale patiënten.

Over aanvulling op de uitkering in geval van geringe kans op herstel zijn in 15 CAO's afspraken gemaakt. De aanvulling loopt uiteen van 75 tot 100%. Het betreft hier veelal de

---

<sup>18</sup> Zie ook paragraaf 4.4 voor een volledig beeld op basis van de 125 steekproef-CAO's.

eerste 2 ziektejaren of het 2<sup>e</sup> ziektejaar. In de akkoorden van Philips is afgesproken dat ook het 3<sup>e</sup> jaar ziektejaar (tot 90%) wordt aangevuld.

In 6 CAO's zijn afspraken gemaakt die gaan over aanvulling voor chronisch zieke (3 CAO's) of over terminaal zieke (3 CAO's) werknemers. De aanvulling voor terminaal zieke werknemers bedraagt 100% gedurende 24 maanden (Pink Roccade en Getronics) en 100% in het 1<sup>e</sup> ziektejaar en 90% in het 2<sup>e</sup> jaar (1 CAO).

Ten aanzien van chronisch zieke werknemers geldt in 2 CAO's (timmerfabrieken en meubelindustrie) een aanvulling van 100%. In 1 (ziekenhuizen) CAO ten slotte zullen partijen zich maximaal inspannen om resultaatgerichte afspraken te maken over chronische ziekten.

#### **4.4 Loonaanvulling bij arbeidsongevallen en beroepsziekte**

In het kader van loonaanvulling bij arbeidsongeschiktheid is gekeken naar aparte afspraken in geval van een bedrijfsongeval of beroepsziekte<sup>19</sup>. Deze inventarisatie is gebaseerd op de 125 steekproef-CAO's. De resultaten van de vorige paragraaf (in 2005 zijn in 5 van de 70 vernieuwde akkoorden dergelijke afspraken gemaakt) zijn hierin meegenomen.

Voorafgaande aan de inhoud van de bepalingen ten aanzien van een uitkering of vergoeding ingeval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van bedrijfsongeval of beroepsziekte is expliciet gekeken naar het voorkomen van de term 'beroepsziekte' in de 125 steekproef-CAO's. Dat blijkt in 10 CAO's het geval te zijn. In 4 van deze 10 akkoorden is sprake van een verband tussen beroepsziekte en loondoorbetaling (academische ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, politie en rijks personeel). In de CAO voor uitzendkrachten wordt gesproken over een vergoeding van alle schade bij een bedrijfsongeval of beroepsziekte (uitzendkrachten). In 2 CAO's (particuliere beveiligingsorganisaties en doe-het-zelfbranche) is afgesproken dat bij ziekte geen wachtdagen worden toegepast als de ziekte een gevolg is van een beroepsziekte<sup>20</sup>. In de drie andere akkoorden wordt ook over beroepsziekte gesproken, maar niet in direct verband met loondoorbetaling of schadevergoeding. In de CAO voor de ziekenhuizen is een studieafpraak gemaakt (zie paragraaf 4.3). Partijen gaan onderzoeken wat kan worden verstaan onder beroepsziekte teneinde afspraken te maken over de hoogte van de loondoorbetaling bij voorkomende beroepsziekte/ bedrijfsongevallen. In de CAO voor het kappersbedrijf dient de werkgever maatregelen te treffen om beroepsziekten te voorkomen door middel van persoonlijke beschermingsmiddelen en voorlichting. In de CAO van de huisartsenzorg gaat het om een vergoeding door de werkgever van noodzakelijke inentingen tegen beroepsziekten.

In de verdere beschouwing zijn ook de CAO-bepalingen meegenomen die gaan over bedrijfs- of beroepsongevallen. In tabel 4.2 wordt een beeld gegeven van het aantal CAO's naar soort bepaling ingeval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van bedrijfsongeval of beroepsziekte (A t/m B) of anderszins daarmee samenhangend (C t/m F).

---

<sup>19</sup> In de CAO's worden verschillende termen gehanteerd. Bij dit onderwerp wordt er van uitgegaan dat bedrijfsongeval hetzelfde is als beroepsongeval of dienstongeval.

<sup>20</sup> Bepalingen over wachtdagen worden in het hoofdstuk 5 Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen nader bekeken.

**Tabel 4.2** Soort regeling bij arbeidsongeschiktheid ingeval van bedrijfsongeval of beroepsziekte naar aantal CAO, 2005

Soort regeling	Aantal CAO's	Percentage werknemers
A. Aanvulling ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid	9	11 %
B. Aanvulling bij ziekte	4	6 %
C. Ongevallenverzekering	25	13 %
D. Vergoeding	3	8 %
E. Algemene bepaling over ziekte en ongeval	3	1 %
F. Overige	6	11 %
<b>Totaal</b>	<b>50</b>	<b>50 %</b>

De bepalingen onder A (aanvulling in geval van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid) regelen, een aanvulling indien er sprake is van een bedrijfsongeval of beroepsziekte. De aanvulling bedraagt 100% bij ziekte en 90 tot 100% daarna bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Een voorbeeld daarvan is de CAO van ABN-AMRO:

*“..... bij een beroepsongeval in de zin van deze regeling ontvangt de medewerker gedurende de eerste twee ziektejaren, ongeacht de duur van het dienstverband, het salaris, inclusief vaste toeslagen.....”*

*“..... aanvullende uitkering vanaf derde ziektejaar bij volledige arbeidsongeschiktheid..... wordt een aanvulling gegeven tot 90%. De extra uitkering wordt verstrekt zolang er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van beroepsongeval, maar uiterlijk tot het einde van het dienstverband.....”*

De overheidsectoren kennen verschillende regelingen. Zo is voor gemeenteambtenaren sprake van een aanvulling tot 95% van de oorspronkelijke bezoldiging indien de arbeidsongeschiktheid buiten de schuld van de werknemer is ontstaan als gevolg van het uitoefenen van zijn functie. Voor het rijks personeel is de werkgever bereid een schadevergoeding toe te kennen die neerkomt op een volledige compensatie van de loonschade ingeval van dienstongeval of beroepsziekte.

De bepalingen onder B (aanvulling bij ziekte) regelen alleen een aanvulling tijdens de ziekte tot 100% (geestelijke gezondheidszorg, sociale werkvoorziening, timmerindustrie, schoonmaakbedrijven). In twee van de vier gevallen gaat het naast dienstongevallen ook om chronisch zieken.

De bepalingen onder C (ongevallenverzekering) gaan over een door de werkgever af te sluiten dan wel afgesloten ongevallenverzekering. Deze verzekering heeft betrekking op ongevallen in of buiten diensttijd. In sommige gevallen is er sprake van een 24-uurs dekking (o.a. Praxis groep, particuliere beveiligingsorganisaties). In weer ander gevallen komt de verzekering neer op een recht op uitkering ingeval van algehele blijvende invaliditeit en bij overlijden (bouwnijverheid, woondiensten)

De bepalingen onder D (vergoeding) gaat om geheel of gedeeltelijke vergoeding van persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen (NS en uitzendkrachten) of voorkoming van beroepsziekten (huisartsenzorg).

De bepalingen onder E (algemene bepaling over ziekte en ongeval) zijn meer algemeen gestelde bepalingen onder het kopje loondoorbetaling of arbeidsongeschiktheid bij ziekte en

ongeval zonder dat het aspect bedrijfsongeval en/of beroepsziekte wordt genoemd (vleessector, slagersbedrijf, Vroom & Dreesmann)

De bepalingen onder F (overige) betreffen vier CAO's voor de metaal- en technische bedrijfstakken. In die CAO's is afgesproken dat een onderneming waarin zich werkzaamheden voordoen met een uitzonderlijk hoog ongevalrisico, een extra ongevallenverzekering kan afsluiten.





## 5 ARBEIDSVOORWAARDELIJKE STIMULANSEN IN CAO'S

### 5.1 Inleiding

In het kader van het tegengaan van ziekteverzuim is onderzocht of CAO's afspraken bevatten over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen gericht op verzuimbeheersing. Het onderzoek is gebaseerd op de steekproef van 125 CAO's.

Onder arbeidsvoorwaardelijke stimulansen worden al die maatregelen verstaan die de hoogte van het ziekteverzuim van een arbeidsorganisatie bedoelen te beïnvloeden door de werknemer te belonen (positieve stimulansen) en/of te "straffen" (negatieve stimulansen) en die gerelateerd zijn aan de primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden, zowel individuele als collectieve<sup>21</sup>.

In dit hoofdstuk wordt voor 2005 een voorlopige stand van zaken beschreven. Tevens zal aandacht worden geschonken aan nieuwe afspraken en wijzigingen in 2005 tot nu toe. Voor deze rapportage is het onderzoek afgebakend naar afspraken over het verkrijgen (positief) c.q. inleveren (negatief) van vakantie- of roostervrije dagen. Daarnaast is gekeken naar afspraken over wachtdagen bij ziekmelding. Puur financiële individuele stimulansen (extra of korting op beloning) anders dan het hanteren van wachtdagen komen nauwelijks in CAO's voor. Ook is gekeken naar collectieve financiële stimulansen (eenmalige uitkering als gevolg van gedaald ziekteverzuim).

### 5.2 Algemene onderzoeksresultaten

In tabel 5.1 wordt aangegeven in hoeveel CAO's afspraken bestaan over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen inclusief de zogenoemde wachtdagen nader verdeeld naar sector en aantal werknemers.

**Tabel 5.1: Overzicht aantallen CAO's met afspraken over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen naar sector en aantal werknemers 2005**

Sector 1)	Aantal CAO's met afspraak	Negatieve stimulans 2)	Positieve stimulans 3)	Negatieve financiële stimulans	Positieve financiële stimulans	Wns. in % van totaal binnen de sector
landbouw en visserij (5)	-	-	-			-
Industrie (22)	7	7	-			38 %
bouwnijverheid (4)	4	4	-			100 %
handel en horeca (29)	19	19	1	1	1	85 %
vervoer en communicatie (16)	6	6	1		1	66 %
zakelijke dienstverlening (25)	8	8	1	1	2	49 %
overige dienstverlening (24)	5	5	1			42 %
<b>Totaal</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>56 %</b>

Opm.: Het aantal afspraken kan niet zonder meer bij elkaar worden opgeteld, m.a.w. in een CAO kan zowel een positieve als een negatieve afspraak gelden; het gaat hier om 6 CAO's.

- 1) Tussen ( ) het aantal onderzochte CAO's.
- 2) Wacht-, vakantie-, roostervrije dag
- 3) Extra dag (en)

<sup>21</sup> S. Andriessen en A.M.H. Reuling (1992) **Stimulans tot aanwezigheid?** Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Uit tabel 5.1 blijkt dat in 49 CAO's, van toepassing op 56% van de werknemers onder de onderzochte 125 CAO's, afspraken over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen zijn opgenomen. De meeste hebben betrekking op negatieve stimulansen. Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen komen vooral in de sector handel en horeca voor.

### 5.3 Specifieke onderzoeksresultaten

Onderstaand worden enkele specifieke onderzoeksresultaten beschreven.

#### *Wachtdagen*

Veelal gaat om afspraken betreffende het toepassen van een of meerdere wachtdagen bij ziekte. In 36 CAO's is dit het geval. Daarbij dient te worden opgemerkt dat in de betreffende CAO-bepalingen (20) is opgenomen dat de werkgever een wachtdag kán toepassen. Hieruit is niet op te maken in welke mate daar in de praktijk gebruik van wordt gemaakt.

Ook vindt toepassing van wachtdagen niet altijd plaats per ziektegeval. Het komt voor dat een wachtdag vanaf de 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> of 4<sup>e</sup> ziekmelding in een kalenderjaar wordt gehanteerd (21 CAO's). Daarnaast kan van een maximum aantal toe te passen dagen sprake zijn. Dit varieert van 3 tot 6 dagen per jaar. In de CAO voor reisorganisaties is expliciet vermeld dat de werkgever geen wachtdag mag toepassen. In de sector met de meeste afspraken, te weten de handel en horeca, gaat het bij 19 van de 23 afspraken<sup>22</sup> om het toepassen van een wachtdag bij ziekte. In 3 CAO's is sprake van een vermindering van vakantie-uren bij de 2<sup>e</sup> ziekmelding en het toepassen van een wachtdag vanaf de derde ziekmelding. In nog eens 1 CAO in die sector gaat het uitsluitend om het inleveren van een verlofdag bij de 2<sup>e</sup> ziekmelding in een jaar.

In 10 CAO's is bepaald dat de wachtdag niet wordt ingehouden als gevolg van een bedrijfsongeval en/of beroepsziekte.

#### *Vakantiedag(-en), roostervrije dag(-en)*

In 17 CAO's is sprake van het inleveren of in mindering brengen van een vakantiedag of roostervrije dag. In een aantal gevallen (9 CAO's) vindt dit plaats bij de 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> ziekmelding in een jaar. In 4 CAO's (verpleeg- en verzorgingshuizen, gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg en ziekenhuizen) is afgesproken dat een werkgever een regeling kan treffen, die ertoe leidt, dat maximaal drie ziektedagen worden aangemerkt als vakantieverlof in het geval dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode met toestemming van de controlerend geneeskundige vakantie geniet.

#### *Positieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen*

Positieve arbeidsvoorwaardelijke afspraken, met andere woorden het verwerven van extra (vakantie-) dagen indien de werknemer gedurende een jaar zich niet heeft ziek gemeld, komt voor in 4 CAO's. In de CAO voor de elektrotechnische detailhandel kan de werknemer recht doen gelden op 7,6 extra vakantie-uren. In de CAO voor onafhankelijke callcenters ontvangt de werknemer die in een volledig gewerkt kwartaal niet arbeidsongeschikt is geweest een verzuimreductiebonus in de vorm van een extra vakantiedag. De werknemer kan in totaal 4 extra vakantiedagen opbouwen. In het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf kunnen maximaal 3 bonusdagen/-diensten worden verworven. Ook in deze CAO leidt arbeidsongeschiktheid als gevolg van bedrijfsongeval niet tot het vervallen van bonusdagen. In de CAO voor het kappersbedrijf ontstaat het recht op 2 extra vakantiedagen bovenop het basisaantal van 25 indien de werknemer zich in een kalenderjaar niet ziek meldt. Dit recht verliest men indien men zich wel ziek meldt; tevens zal dan 1 dag op het

---

<sup>22</sup> Een CAO kan meerdere afspraken bevatten. In de 19 CAO's in de handel en horeca gaat het in totaal om 23 afspraken.

basis aantal vakantiedagen in mindering worden gebracht. Daarnaast zullen bij de volgende ziekmeldingen telkens 2 vakantiedagen vervallen. Er kunnen maximaal 4 vakantiedagen in mindering worden gebracht.

#### *Financiële stimulansen*

Positieve financiële stimulansen komen in 4 CAO's voor. In de CAO voor bijvoorbeeld Getronics is neergelegd dat bij geen of beperkt ziekteverzuim in een vol kalenderjaar de werknemer in aanmerking kan komen voor een "beschikbaarheidpremie" van maximaal 4 dagen bruto salaris. In plaats van uitbetaling van de beschikbaarheidpremie kan ook worden gekozen voor extra verlofdagen. In 1 CAO is een afspraak opgenomen over collectieve stimulansen te weten in de CAO voor de NS.

Negatieve financiële stimulansen komen in 2 CAO's voor. Een voorbeeld hiervan is de CAO voor Achmea. Hierin staat vermeld dat voor nieuwe ziektegevallen gerekend vanaf 1 april 2001 geldt, dat vanaf het 2<sup>e</sup> ziektejaar periodieke verhogingen buiten beschouwingen blijven bij volledige arbeidsongeschiktheid.<sup>23</sup>

## **5.4 Ontwikkelingen in 2005**

Evenals voorheen hebben zich in 2005 in aantal geen substantiële wijzigingen op dit onderwerp voorgedaan. In 2 CAO's is een wachtdag opgevoerd (bouwnijverheid, schildersbedrijf). Een CAO is toegevoegd aan de steekproef met een wachtdagbepaling (aardappelen, groente en fruit groothandel). In 2 andere CAO's is de wachtdag vervallen (recreatie en contractcatering).

---

<sup>23</sup> In de CAO voor de confectie-industrie bestaat een wachtdagenregeling (max. 6 wachtdagen). De werkgever kan vanaf 1-1-2004 echter onder voorwaarden kiezen voor het niet 100% doorbetalen van maximaal 20 verzuimde dagen per jaar. Dit kan alleen als een bedrijf een verzuim van meer dan 5% kent.



## 6 (RE)INTEGRATIE

### 6.1 Inleiding

Het (re)integreren van gedeeltelijke arbeidsgeschikten in het arbeidsproces is een onderwerp in ontwikkeling. De overheid heeft de (re)integratie van deze groep werknemers geprobeerd te stimuleren door de invoering van nieuwe wet- en regelgeving o.a. de Wet verbetering poortwachter en de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI).

Ook CAO-partijen zelf kunnen afspraken maken om arbeidsgehandicapten te (re)integreren. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de aanwezigheid van afspraken over (re)integratie in de 125 CAO's van de steekproef voor de CAO-onderzoeken in 2005. In het onderzoek zijn de CAO-afspraken onderverdeeld in vijf hoofdcategorieën namelijk<sup>24</sup>:

- I) *(Re)integratie in het algemeen* – Hiermee worden bedoeld alle afspraken die één of meer onderwerpen op het gebied van reïntegratie-, aanpassingsbeleid-, of integratie betreffen.
- II) *Reïntegratiebeleid* - Onder deze categorie vallen de CAO-afspraken die bedoeld zijn om de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer aan het werk te helpen, onafhankelijk of de werkhervatting binnen het bedrijf (1<sup>e</sup> spoor) of daarbuiten (2<sup>e</sup> spoor) gebeurt. Voorbeelden hiervan zijn CAO-afspraken over een actief herplaatsingsbeleid, de Wet verbetering poortwachter en de Wet SUWI. Ook van belang in het kader van dit onderzoek zijn de specifieke afspraken over de *reïntegratie van herbeoordeelde arbeidsgeschikten*. Deze laatst genoemde CAO-afspraken worden dit jaar voor het eerst onderzocht en bij aanwezigheid zal het onderscheid naar *type* afspraak als volgt zijn:
  - II.a) *Inspanningsverplichtingen* – Afspraken waar CAO-partijen een intentie tot nakoming afspreken zonder het noemen van kwantitatieve en/of kwalitatieve normen;
  - II.b) *Resultaatverplichtingen* - Bepalingen met verwijzingen naar een duidelijke (meetbare) doelstelling, zoals een percentage;
  - II.c) Een *combinatie* van inspannings- en resultaatverplichtingen;
  - II.d) *Overige afspraken*- bepalingen die onder geen van de hiervoor genoemde categorieën vallen.
- III) *Aanpassingsbeleid* - De afspraken die onder deze categorie hebben betrekking op de afstemming van de werksituatie op de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Dit betekent onder meer aanpassing van de werkplek, werkorganisatie of takenpakket van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer.
- IV) *Integratiebeleid* - Hieronder worden de afspraken verstaan die betrekking hebben op het aantrekken van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan afspraken over gelijke kansen bij aanstelling, het aanbieden van deeltijdfuncties aan gehandicapten, het streven naar een bepaald aantal of percentage arbeidsplaatsen, of om afspraken met een meer algemeen karakter.

<sup>24</sup> Bepalingen die slechts bestaan uit het citeren van wettelijke teksten worden in principe niet meegenomen, evenmin als afspraken die vastleggen dat de CAO-partijen zich aan de eisen van de wet houden. Uitzonderingen hierop vormen de gevallen waarin de CAO-partij de wettelijke regeling in een CAO-artikel en/of protocol heeft verwerkt.

V) *Ontwikkelingen in 2005* – Tot slot een analyse van de laatste ontwikkelingen op het gebied van (re)integratie in CAO's. In tegenstelling tot hierboven beschreven onderdelen I) tm IV) wordt bij dit onderdeel van de analyse óók informatie van recent afgesloten principeakkoorden meegenomen.

Bijlage 6 geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten naar economische sector.

## 6.2 Algemene bepalingen over (re)integratie

Uit tabel 6.1 blijkt dat in 87% (109/125 CAO's) van de onderzochte CAO's afspraken voorkomen die binnen één van de eerste drie onderscheiden categorieën vallen: integratie-, reïntegratie en aanpassingsbeleid. Deze CAO's zijn van toepassing op 79% van de werknemers die onder de onderzochte CAO's vallen. Medio 2004 waren in 84% (103/122) CAO's die in 2004 in de steekproef zijn opgenomen, al afspraken op het gebied van (re)integratie van gedeeltelijke arbeidsgeschikten/arbeidsgehandicapten, passend binnen één of meerdere van deze drie onderscheiden categorieën.

**Tabel 6.1** Aantal CAO's met minstens een afspraak over (re)integratie naar sector en % Werknemers met minstens een afspraak

Economische sector	Aantal CAO's in de steekproef	Aantal CAO's met minstens een bepaling over (re)integratie	% Werknemers met minstens een afspraak
landbouw en visserij	5	5	100%
Industrie	22	21	92%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	29	28	91%
vervoer en communicatie	16	13	55%
zakelijke dienstverlening	20	15	31%
overige dienstverlening	29	23	86%
<b>Totaal</b>	<b>125</b>	<b>109/125 (87%)</b>	<b>79%</b>

Naar economische sector bezien zijn vooral in de CAO's in de sectoren landbouw en bouwnijverheid relevante afspraken opgenomen. De CAO's in de sectoren vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening bevatten relatief minder afspraken over (re)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

## 6.3 Reïntegratiebeleid

Reïntegratiebeleid heeft betrekking op het (her)plaatsen van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden, op de eigen functie of een andere functie binnen of buiten het eigen bedrijf. 85% (106/125) van de onderzochte CAO's, van toepassing op 78% van de werknemers, heeft minstens een bepaling op het gebied van reïntegratiebeleid. Hiermee worden bedoeld alle algemene afspraken over reïntegratie en CAO-bepalingen over de Wet verbetering Poortwachter en de Wet SUWI.

### 6.3.1 Algemene afspraken op het gebied van reïntegratie

In het kader van dit onderzoek zijn de afspraken over ‘reïntegratie in het algemeen’ onderverdeeld in een aantal categorieën terug te zien in de opzet van tabel 6.2 hieronder.

**Tabel 6.2 Aantal CAO's met algemene afspraken over reïntegratie (%CAO's)**

Algemene afspraken op het gebied van reïntegratie	Aantal CAO's <sup>a</sup>
Algemene bepalingen	40
Actief herplaatsingsbeleid	49
Interne reïntegratie (1 <sup>e</sup> spoor)	44
Externe reïntegratie (2 <sup>e</sup> spoor)	36
Tegengaan inkomensachteruitgang bij herplaatsing	25
Reïntegratievoorzieningen/faciliteiten/ budget:	20
Wettelijke voorzieningen (REA- No Risk)	8
Wettelijke voorzieningen (anders)	4
Niet-wettelijke voorzieningen	11
Omscholing van werknemers	10
Functievrijhouding van plaats v.d. zieke werknemer	4
Ontslagbescherming	2
Geen nieuwe proeftijd bij herplaatsing	0
Anders	43
<b>Totaal</b>	<b>92/125</b> <b>(74%)</b>

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

Volgens bovenstaande gegevens heeft 74% (92/125) van alle onderzochte CAO's, van toepassing op 71% van de werknemers, minstens één algemene bepaling over reïntegratie. Dit geldt in het bijzonder voor CAO's uit de bouwnijverheid waar alle onderzochte CAO's minstens één bepaling over reïntegratie hebben (100% van de werknemers). De meerderheid van de algemene bepalingen over reïntegratie betreft het hebben van een actief herplaatsingsbeleid (49 CAO's) en afspraken over interne reïntegratie (44 CAO's).

Daarnaast zijn in 43 CAO's afspraken gevonden die niet binnen een van de voorgeschreven categorieën vallen en daardoor in de categorie ‘anders’ zijn ingedeeld. Voorbeelden hiervan zijn: afspraken over de privacy van de zieke werknemer, het invoeren van een reïntegratiemodel en het nemen van maatregelen naar aanleiding van onderzoek op het gebied van reïntegratie.

### 6.3.2 Reïntegratieafspraken in het kader van de Wet verbetering poortwachter en de Wet SUWI

#### *Reïntegratie en de Wet verbetering poortwachter*

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

Daarnaast kunnen werkgever en werknemer gebruik maken van de arbodienst. Deze dient hen zo goed mogelijk bij te staan, te informeren en te adviseren. Werkgevers mogen daarnaast ook

in zee gaan met andere deskundigen, zoals verzekeraars en reïntegratiebedrijven. Ten slotte kunnen de werkgever en werknemer van het UWV een deskundigenoordeel ('second opinion') vragen.

Uit tabel 6.3 hieronder is te zien dat 44% (55/125) van de onderzochte CAO's, van toepassing op 47% van de werknemers, minstens een afspraak heeft op het gebied van de Wet verbetering poortwachter. Hiermee worden bedoeld alle CAO-afspraken waar een concrete invulling aan de wettelijke verplichtingen van werkgevers en werknemers worden gegeven. Een nadere analyse naar sector laat zien dat de meerderheid van de afspraken is aangetroffen in de sector handel en horeca (59% van de CAO's). De meeste afspraken gaan over de aanvraag van een second opinion door de werknemer (33 CAO's) en de verlenging van de wachttijd voor de WAO (15 CAO's). Voorbeelden van afspraken uit de categorie 'anders' (12 CAO's) binnen het kader van de Wet verbetering poortwachter zijn onder andere de oprichting van een helpdesk en een brochure met informatie voor werknemers.

**Tabel 6.3 Aantal CAO's met afspraken in het kader van de Wet verbetering poortwachter (% CAO's)**

Wet verbetering poortwachter	Aantal CAO's <sup>a</sup>
2nd opinion:	33
door werknemer	32
door werkgever	6
Verlenging Wachttijd WAO	15
Plan van aanpak	14
Reïntegratiedossier	1
Reïntegratieverslag	1
Studie/overleg/onderzoek	3
Anders	12
<b>Totaal</b>	<b>55/125</b> <b>(44%)</b>

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

### *Reïntegratie en de Wet SUWI*

In het kader van de Wet SUWI hebben werkgevers sinds 1 januari 2003 een externe reïntegratieverplichting voor zieke werknemers. De werkgever is hierdoor verantwoordelijk geworden voor het zoeken naar een andere baan voor zieke werknemers, die niet terug kunnen keren in het eigen bedrijf. Tijdens het eerste ziektejaar regelt de Wet verbetering poortwachter de rechten en plichten van de werkgever en werknemer. Er wordt in eerste instantie gekeken of de zieke werknemer terug kan keren in het eigen bedrijf (1<sup>e</sup> spoor). Kan dat niet in de eigen functie, dan wellicht in een andere functie. Is dat ook niet mogelijk (er is bijvoorbeeld geen andere functie beschikbaar), dan moet er extern (2<sup>e</sup> spoor) worden gereïntegreerd. De werkgever dient in het reïntegratietraject een reïntegratiebedrijf in te schakelen. Dit opdrachtgeverschap dient in overeenstemming met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de vakbonden te zijn. Doel van de inzet van het reïntegratiebedrijf is dat de werknemer een passende baan vindt in een ander bedrijf. Tevens kan een reïntegratiebedrijf verschillende subsidies aanvragen.



**Tabel 6.4 Aantal CAO's met afspraken in het kader van de Wet SUWI (% CAO's)**

Wet SUWI	Aantal CAO's <sup>a</sup>
Ondersteuning aan werknemer als reïntegratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is	18
Concrete eisen reïntegratiebedrijven	17
Studie/overleg/onderzoek naar de wet SUWI binnen het bedrijf/branche	2
Ontslagcommissie (art. 41, invoeringswet SUWI)	0
Anders	2
<b>Totaal</b>	<b>31/125 (25%)</b>

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

Bovenstaande tabel laat zien dat 25% van de onderzochte CAO's, van toepassing op 22% van de werknemers, minstens één afspraak heeft op het gebied van de Wet SUWI. Relatief gezien heeft de sector handel en horeca de meeste afspraken hierover (48% van de CAO's). Verder blijkt dat de meeste afspraken over twee onderwerpen gaan: ondersteuning aan de werknemer als reïntegratie bij huidige werkgever niet meer mogelijk is (18 CAO's) en concrete eisen aan reïntegratiebedrijven (17 CAO's).

## 6.4 Aanpassingsbeleid

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

**Tabel 6.5 Aantal CAO's met afspraken over aanpassingsbeleid (% CAO's)**

Aanpassingsbeleid	Aantal CAO's*
Algemene bepalingen	27
Aanpassing van de werkplek	2
Aanpassing takenpakket	4
Aanpassing werkorganisatie	0
Aanpassing v.d. werktijden	1
Revalidatie	1
Bijscholing	0
Anders	3
<b>Totaal</b>	<b>30/125 (24%)</b>

\*N.B.: In sommige CAO's komen meerdere afspraken voor, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

In 24% (30/125) van de onderzochte CAO's, van toepassing op 18% van de werknemers, zijn afspraken op het gebied van aanpassingsbeleid opgenomen. Naar economische sector bezien, komen de meeste afspraken voor in de sector bouwnijverheid (75% van de CAO's). Over het algemeen gaat het om aanpassingsafspraken met een algemeen karakter (27 CAO's). In enkele gevallen is een specifiekere afspraak gemaakt. In geen enkele onderzochte CAO zijn afspraken gemaakt over de aanpassing van de werkorganisatie van de arbeidsgehandicapte werknemer of over bijscholing.

## 6.5 Integratiebeleid

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

In 38% (48/125) van de onderzochte, van toepassing op 33% van de werknemers, CAO's zijn afspraken over een of andere vorm van integratiebeleid opgenomen. Afspraken over integratiebeleid komen, naar economische sector bezien, het meest voor in de bouwrijverheid (75% van de CAO's).

**Tabel 6.6 Aantal CAO's met afspraken over integratiebeleid (% CAO's)**

Integratiebeleid	Aantal CAO's <sup>a</sup>
Algemene bepalingen	24
Gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie nieuw personeel	15
Creatie van functies	7
Voorkeurspositie bij geschiktheid bij werving en selectie	6
Expliciet aanbod arbeidsplaatsen:	3
Als streefnorm	1
Als verplichting	2
Reservering van functies	2
Aanbieden van deeltijdfuncties	0
Toepassing van wettelijke maatregelen (vergoedingen en voorzieningen)	0
(vak)opleiding/scholing	1
Overige bepalingen	9
<b>Totaal</b>	<b>48/125</b> <b>(38%)</b>

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

Tabel 6.6 laat zien dat over een tweetal aspecten van het integratiebeleid meer afspraken zijn gemaakt dan over andere deelaspecten. Dit zijn algemene afspraken over integratiebeleid (24 CAO's) en afspraken over gelijke kansen op aanstelling bij werving en selectie (15 CAO's).

Waar het bij de meeste bepalingen gaat om intentieafspraken, zijn er ook concrete afspraken over een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen die beschikbaar worden gesteld voor arbeidsgehandicapten. In 3 CAO's in dit onderzoek is een expliciet aanbod aan arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten aangetroffen, als streefnorm (1 CAO) of als verplichting (2 CAO's).

In één geval gaat het om de CAO voor de Afbouw waarin afspraken zijn gemaakt om het totale personeelsbestand van bedrijven binnen een bedrijfstak te laten bestaan uit 5% arbeidsgehandicapten. In de 2 CAO's met een expliciet aanbod arbeidsplaatsen, gaat het om

concrete aantallen arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten<sup>25</sup>. Deze arbeidsplaatsen worden per bedrijfstak of onderneming gecreëerd gedurende de looptijd van de CAO.

## 6.6 Ontwikkelingen in 2005

In 43 van de 70 nieuw (afgesloten) akkoorden in 2005 zijn nieuwe afspraken gevonden, die voor het merendeel betrekking hebben op het reïntegratiebeleid (36 akkoorden). Daarnaast zijn er ook nieuwe afspraken gemaakt op het gebied van aanpassingsbeleid (8 akkoorden) en integratiebeleid (7 akkoorden).

De nieuwe reïntegratieafspraken richten zich voornamelijk op specifieke afspraken omtrent:

- a De herplaatsing van gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemers binnen (1<sup>e</sup> spoor) en buiten de huidige werkorganisatie (2<sup>e</sup> spoor). Voorbeelden hiervan zijn onder andere terug te vinden in de 2 akkoorden van Philips en het akkoord voor DSM.
- b Het verrichten van onderzoek naar reïntegratiewetgeving onder andere de WIA. Deze afspraken zijn terug te vinden in alle 3 akkoorden van AKZO en ook in onder andere de akkoorden van Albert Heijn en de schilders-, glaszet- en afwerkingsbedrijven.

Naast de afspraken over reïntegratiebeleid zijn er ook nieuwe ontwikkelingen op het gebied van aanpassingsbeleid en integratiebeleid. In afwachting van de nieuwe wet- en regelgeving op het gebied van (re)integratie is in een aantal CAO's de intentie opgenomen om zoveel mogelijk aanpassingen binnen de werkorganisatie te verrichten, zodat de gedeeltelijke arbeidsgeschikte/arbeidsgehandicapte werknemer aan het arbeidsproces kan deelnemen. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de akkoorden voor de metaal- en technische bedrijven.

Ook wordt in een aantal nieuw afgesloten akkoorden partijen benadrukt hoe belangrijk het is om een actief integratiebeleid te voeren (o.a. de akkoorden voor de contractcatering en metalektro).

Tot slot de opmerking dat onder deze 70 in 2005 afgesloten akkoorden géén specifieke afspraken zijn aangetroffen over de reïntegratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten.

---

<sup>25</sup> N.B.: In deze 2 CAO's gaat het om arbeidsplaatsen voor een bredere groep 'minderheden' waaronder gedeeltelijk arbeidsgeschikten.



## 7 LEVENSLOOPREGELINGEN IN CAO's

Per 1 januari 2006 gaat de levensloopregeling van start. Met de levensloopregeling kunnen werknemers sparen om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren<sup>26</sup>.

Op basis van de 70 akkoorden die in 2005 zijn afgesloten, wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de afspraken die in 2005 vooruitlopend op de invoering van de levensloopregeling zijn gemaakt. Hierbij is onder andere nagegaan of afspraken zijn gemaakt over een bijdrage van de werkgever.

### 7.1 Onderzoeksresultaten

In 41 van de 70 onderzochte akkoorden zijn afspraken over een levensloopregeling aangetroffen<sup>27</sup>. In 17 akkoorden zijn de afspraken dusdanig concreet, dat inderdaad per 1 januari 2006 op CAO-niveau een invulling aan de levensloopregeling wordt gegeven. In 10 andere akkoorden zijn de afspraken er op gericht om op of rond 1 januari 2006 de levensloopregeling nader in te kunnen vullen. Het gaat hier bijvoorbeeld om de afspraken om offertes voor een levensloopregeling te vragen. Of om afspraken om medewerking aan de invoering van een levensloopregeling te verlenen. Daarnaast zijn er eveneens 10 akkoorden waarin is afgesproken om voor de invoering van een levensloopregeling eerst een nadere studie te verrichten. Tot slot zijn er nog vier akkoorden waarin de levensloopregeling in het algemeen wordt genoemd of waarin is afgesproken om nader overleg over de invoering van een levensloopregeling te voeren.

Onderstaand wordt ingegaan op enkele aspecten van de CAO-afspraken over de levensloopregeling. Hierbij moet worden bedacht dat dit onderzoek voornamelijk is gebaseerd op de tekst van principe-akkoorden. In de CAO kan aan de afspraken in deze akkoorden een nadere invulling worden gegeven. Een voorbeeld hiervan zijn de afspraken die voor het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf zijn gemaakt. In het principe-akkoord voor die bedrijfstak is afgesproken dat de werkgever vanaf 1 januari 2006 een nader te bepalen percentage van het loon stort op een levenslooptekening van de werknemer. In de CAO is dit verder uitgewerkt en is onder meer afgesproken dat de werkgever verplicht is de noodzakelijke administratieve handelingen te verrichten voor een levenslooptekening voor zijn werknemers; dat de werkgever (bij iedere loonbetaling) 1,6% van het brutoloon op de levenslooptekening stort; dat de werknemer de werkgever kan vragen dat bedrag (belast) aan hem uit te betalen; en dat de werknemer de werkgever kan verzoeken een deel van zijn brutoloon op de levenslooptekening te storten.

#### *Doelen*

In de onderzochte akkoorden wordt op een enkele uitzondering na niet expliciet aangegeven waarvoor de betreffende levensloopregeling is bedoeld. In het algemeen wordt verwezen naar de wettelijke kaders rond vervroegd uitreden en levensloop of worden de termen verlof en vervroegd pensioen genoemd. De inventarisatie laat zien dat met uitzondering van het akkoord voor de bouwnijverheid, waarin directe samenhang bestaat met het (vervroegd) pensioen, in 8 akkoorden in het algemeen wordt aangegeven dat de levensloopregeling kan

<sup>26</sup> Zie [www.levensloopregeling.szw.nl](http://www.levensloopregeling.szw.nl)

<sup>27</sup> In een akkoord kunnen meerdere afspraken zijn opgenomen.

worden gebruikt voor verlof voorafgaand aan pensioen. In nog eens 8 akkoorden wordt verwezen naar de mogelijkheid om de levensloopregeling te gebruiken voor het opnemen van verlof. In 6 akkoorden is opgenomen dat de levensloopregeling bedoeld is voor de financiering van verlof. En in ten slotte 2 akkoorden is sprake van een combinatie van de termen verlof en vervroegd pensioen.

#### *Werkgeversbijdrage*

In 11 akkoorden is een werkgeversbijdrage afgesproken. Deze bijdrage varieert van 0,8 (overheidssectoren) tot 3,5% (ING). Zo is in het akkoord voor de Rabobank afgesproken dat voor alle werknemers naast de pensioenregeling éénmaal per jaar een persoonlijk budget beschikbaar wordt gesteld van 1,5% van 12 maandsalarissen; voor het eerst in september 2006. Dit budget is door de werknemer naar keuze vrij te besteden aan consumptie, sparen, pensioen of levensloopregeling.

#### *Uitvoering*

Over de uitvoering van de levensloopregeling kan nog geen duidelijk beeld worden gegeven. In de metaalsectoren (metalektro en metaal en technische bedrijfstakken) is afgesproken dat de uitvoerder van de betreffende pensioenfondsen in die sectoren gevraagd zal worden een levensloopregeling op te zetten die past binnen de wettelijke kaders en deze aan te bieden aan de bedrijfstak. In de akkoorden voor de bouwnijverheid en de afbouw is afgesproken dat uiterlijk met ingang van 1 januari 2006 een door het Sociaal Fonds Bouwnijverheid beheerde, voor iedere werknemer toegankelijke persoonlijke levenslooprekening operationeel is.

#### *Studie en overleg*

In 10 van de 41 akkoorden is afgesproken een studie te verrichten. Enkele voorbeelden van CAO's zijn de CAO voor de ziekenhuizen, CWI, recreatie, SNS Reaal groep en Fortis. In nog eens 4 akkoorden wordt aangegeven dat er overleg zal worden gestart. Daarnaast worden door de diverse partijen offertes aangevraagd (metaal- en technische bedrijfstakken).

## **7.2 Enkele voorbeelden van levensloopafspraken**

Om een beeld te krijgen van de verscheidenheid aan afspraken worden van twee akkoorden de afspraken op hoofdlijnen weergegeven. Eén voorbeeld van een afspraak waarin verschillende aspecten worden genoemd is de afspraak in het principeakkoord voor de bouwnijverheid. Partijen zijn overeengekomen een nieuwe vroegpensioenregeling tot stand te laten komen, bestaande uit twee elementen:

- *een zo collectief mogelijk vormgegeven levensloopregeling die na veertig jaar werken voorziet in een uitkering van 70% van het middelloon van 60 jaar tot en met 61 jaar en twee maanden;*
- *een ouderdomspensioen, dat vervolgens voorziet in een uitkering van 70 vanaf 61 jaar en twee maanden*

*“.....De werknemer spaart fiscaal gefacilieerd volgens de daarop toepasselijke wetgeving een levenslooptegoed bij elkaar dat hij kan inzetten voor vroegpensioen.*

*In de 'vroegpensioenregeling is begrepen een bijdrage van 1% aan de levensloopregeling van de werknemer, die de werkgever betaalt bij de laatste loonbetaling van ieder kalenderjaar. De werknemer levert vanaf 2006 daarvoor op jaarbasis verplicht 2 atv-dagen in.....”*

Het tweede voorbeeld betreft de afspraken in de metalektro en de metaal- en technische bedrijfstak (in de akkoorden voor deze bedrijfstakken komen dezelfde afspraken voor).

*“.....Partijen zijn overeengekomen om bij de uitvoerders van de betreffende pensioenfondsen te vragen om een levensloopregeling, passend binnen de wettelijke kaders, op te zetten en aan te bieden aan de bedrijfstak.....”*

Ten aanzien van de niet bij wet geregelde gevallen van verlof worden verder de volgende uitgangspunten in de CAO opgenomen:

- 1. Het verlof kan zowel in vol- als in deeltijd worden opgenomen;*
- 2. De werknemer dient een verzoek voor minder dan 3 maanden verlof ten minste 3 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk bij de werkgever in. Bij een verlof van 3 maanden of langer moet de aanvraag ten minste 6 maanden vooraf worden ingediend.*
- 3. Binnen een maand na ontvangst en na overleg met de werknemer neemt de werkgever een beslissing*
- 4. Het verzoek wordt door de werkgever ingewilligd, voor een verlofperiode van niet langer dan 2 jaar direct voorafgaand aan het moment van pensioen van de werknemer.*





## 8 EMPLOYABILITY

### 8.1 Inleiding

Veranderende sociaal-economische en technologische omstandigheden vergen van de werknemer een bredere inzetbaarheid (ook wel employability) binnen de onderneming en een grotere wendbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit is een gemeenschappelijk belang van werkgevers en werknemers. Sinds een aantal jaren hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid hun aandacht gericht op de stimulering van (een) employability(beleid)<sup>28</sup>.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op afspraken die in CAO's over employability zijn gemaakt. Begonnen wordt met een totaaloverzicht van employabilityafspraken in CAO's. Vervolgens wordt aandacht besteed aan CAO-afspraken over scholing (inclusief erkenning van verworven competenties: EVC), scholingsverlof, ontwikkelingsplannen, loopbaanbevordering en mobiliteit, motiverend beloningsbeleid, arbeidsmarktgericht employabilitybeleid, en doelgroepen van employabilitybeleid. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van employability in CAO's in 2005

### 8.2 Totaal overzicht diverse employability-instrumenten

In alle onderzochte CAO's komen één of meer van de in dit onderzoek naar employability-aspecten onderscheiden bepalingen voor. In 38 CAO's (30% van de 125 CAO's) gaat het om een samenhangend pakket aan employability-instrumenten, dat wil zeggen dat de te onderscheiden onderwerpen in onderlinge samenhang onder de noemer 'employability' of 'inzetbaarheid' in een specifiek hoofdstuk of bijlage worden vermeld. Dit in tegenstelling tot CAO's, waarin bepaalde onderwerpen (vooral de van oudsher bekende onderwerpen als scholing en functioneringsgesprekken) wel voorkomen, maar er geen (onderlinge) relatie wordt gelegd met het begrip employability. In tabel 8.1 worden de verschillende aspecten weergegeven naar aantal CAO's en percentage werknemers. Scholing, scholingsverlof en motiverend beloningsbeleid blijken de employability-aspecten te zijn, waarover het meest in CAO's afspraken worden gemaakt.

**Tabel 8.1 CAO's met diverse afspraken over employabilitybeleid in 2005**

Employability-aspecten	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
Scholing	124	99
Scholingsverlof	114	85
Ontwikkelingsplannen	94	78
Loopbaanbevordering	95	71
Motiverend beloningsbeleid	102	70
Arbeidsmarktgericht beleid	60	53
Doelgroepen	64	50
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>125</b>	<b>100</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's.

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

<sup>28</sup> Stichting van de Arbeid: *Werken aan je werkkring* (1996), *Een leven lang lerend werken* (1998), *Werk maken van employabilitybeleid* (2001), *Agenda 2002* (1997), *Er is meer nodig; Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001* (2001).

## 8.3 Scholing

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

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

EVC is in het kader van scholing een relatief nieuw instrument. De andere vormen van scholing richten zich op te verwerven competenties van werknemers. Bij EVC gaat het om competenties die werknemers langs andere weg hebben verworven. Werknemers kunnen voor een bepaalde functie geschikt worden geacht op basis van al opgedane ervaring en kennis (door ander werk en opleiding), zonder in het bezit te zijn van de vereiste diploma's voor deze functie. Het hanteren van het EVC-instrument houdt in dat die competenties tot certificaten, diploma's of vrijstellingen voor vervolgonderwijs leiden.

In tabel 8.2 is weergegeven in welke mate afspraken over de hiervoor genoemde vormen van scholing in CAO's zijn aangetroffen.

**Tabel 8.2 CAO's met afspraken over scholing in 2005**

Scholingsaspecten	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
functiegerichte scholing	120	99
LLW/BBL	56	56
algemene scholing	24	19
EVC	10	14
cursussen Nederlands	7	3
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>124</b>	<b>99</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's.

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

In vrijwel alle onderzochte CAO's (99% van de werknemers) komen bepalingen over scholing voor (124 CAO's). Het merendeel van de CAO-afspraken heeft betrekking op functiegerichte scholing (120 CAO's van toepassing op 99% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). In bijna de helft van de onderzochte CAO's (56% van de werknemers) komen daarnaast ook afspraken voor over scholing in het kader van het Leerlingwezen/Beroepsbegeleidende Leerweg (LLW/BBL). In 8 CAO's is het leerlingwezen een scholingscomponent in werkgelegenheidsafspraken. Afspraken over de andere drie vormen van scholing komen in mindere mate voor. In 10 CAO's zijn afspraken over EVC opgenomen. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak is aangetroffen in de CAO voor schilders, waarin is afgesproken dat de werknemer van 25 jaar en ouder die minimaal vijf jaar in de bedrijfstak werkt, tot 1 januari 2006 het recht heeft op Erkenning van Verworven Competenties (EVC) en het recht om in verband daarmee de scholing te volgen die leidt tot officiële diplomering.

De scholingsafspraken in CAO's hebben vaak een niet-verplichtend karakter. Dat neemt niet weg dat in 51 CAO's een verplichting tot en/of een recht op scholing bestaat. In 37 CAO's (37% van de werknemers) gaat het om een verplichting tot scholing en in 27 CAO's (42% van de werknemers) om een recht op scholing. Een combinatie van beide is in 13 CAO's aangetroffen. Een voorbeeld hiervan zijn de CAO's voor de metaal en technische bedrijfstakken. Hierin is zowel een artikel over verplichte scholing opgenomen als een artikel over het individueel scholingsrecht van werknemers van 45 jaar en ouder.

### 8.3.2 Scholing specifiek: enkele bijzondere invalshoeken

Scholing wordt in CAO's vaak in een specifieke context geplaatst. In de eerste plaats blijkt het scholingsinstrument expliciet genoemd te worden in verband met situaties die gevolgen kunnen hebben voor het functioneren van werknemers, zoals technologische veranderingen. Een tweede invalshoek is scholing in het kader van reorganisaties en fusies. Als gevolg hiervan kan in flankerend sociaal beleid aan werknemers om-, her- of bijscholing worden aangeboden. In de derde plaats wordt scholing specifiek genoemd om de inzetbaarheid van de werknemer, zowel binnen als buiten de organisatie, te vergroten. In de vierde plaats wordt scholing in CAO's genoemd bij het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij de werknemer de mogelijkheid wordt geboden zich gedurende de gehele loopbaan, van begin tot eind, te kunnen ontplooiën en kwalificeren<sup>29</sup>. In de vijfde plaats wordt scholing in een aantal CAO's expliciet verbonden met loopbaanontwikkeling<sup>30</sup>. In onderstaande tabel zijn de diverse vormen van specifieke scholingsafspraken weergegeven.

**Tabel 8.3 Specifieke scholingsafspraken in 2005**

Specifieke scholingsaspecten	aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
loopbaanontwikkeling	59	38
inzetbaarheid	53	38
technologische ontwikkelingen	51	40
reorganisaties en fusies	44	39
leeftijdsbewust P-beleid	39	29
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>98</b>	<b>84</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's.

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

In 98 CAO's van toepassing op 84% van de werknemers, zijn bepalingen opgenomen waarin scholing in een specifieke context is geplaatst. Het meest voorkomend zijn scholingsafspraken in relatie tot loopbaanontwikkeling (59 CAO's, 38% van de werknemers). De andere vier onderscheiden vormen van specifieke scholingsafspraken variëren, naar aantallen CAO's met dergelijke afspraken, van 39 CAO's (leeftijdsbewust personeelsbeleid) tot 53 CAO's (inzetbaarheid). Ook het aantal werknemers onder CAO dat er mee wordt bereikt, verschilt. Dat varieert van 29% (inzetbaarheid) tot 40% (technologische ontwikkelingen).

<sup>29</sup> Deze vorm van scholing wordt ook behandeld in de paragraaf over doelgroepen.

<sup>30</sup> Zie ook de paragraaf 8.6 over loopbaanbevordering.

## 8.4 Scholingsverlof

### 8.4.1 Scholingsverlof algemeen

In 114 CAO's (85% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over scholingsverlof. De meeste afspraken hebben betrekking op verlof voor de voorbereiding of het afleggen van examens (87 CAO's) en functiegerichte scholing (91 CAO's). Afspraken over verlof voor algemene scholing komen het minst vaak voor (18 CAO's).

**Tabel 8.4 CAO's met afspraken over verlof in verband met scholing in 2005**

Scholingsverlof	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
verlof voor functiegerichte scholing	91	71
examenverlof	87	62
scholingsdag LLW/BBL	32	26
verlof voor algemene scholing	18	10
tijd sparen voor scholing	24	14
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>114</b>	<b>85</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's.

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

Afspraken over tijd sparen voor (onder meer) scholing zijn in 24 CAO's opgenomen. De dagen die (over een aantal jaren) kunnen worden gespaard, zijn in de eerste plaats de scholingsdagen zelf. Dat is in 7 CAO's het geval. Daarnaast zijn er ook andere vormen van tijd die voor scholing kunnen worden gebruikt. Hierbij kan worden gedacht aan uren in verband met arbeidsduurverkorting (10 CAO's), overwerk (6 CAO's) en vakantiedagen (10 CAO's).

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

Het scholingsverlof is in het algemeen betaald verlof (zie ook bijlage 4). Examenverlof is in alle gevallen betaald verlof. Verlof voor functiegerichte scholing heeft in 90 van de 91 CAO's met afspraken over deze verlofvorm, een betaald karakter. In 4 CAO's is in dit verband een mengvorm gevonden, waarin het scholingsverlof voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de werknemer komt. In 32 van de 56 CAO's met afspraken over LLW/BBL is bepaald dat de scholingsdag geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald. In de overige CAO's is de doorbetaling van de scholingsdag niet (duidelijk) geregeld. Met betrekking tot algemene scholing is in driekwart van de CAO's met afspraken over verlof hiervoor, sprake van betaald verlof.

De duur van het scholingsverlof wordt in CAO's niet altijd gespecificeerd. In bijvoorbeeld 54 van de 91 CAO's met afspraken over verlof voor functiegerichte scholing is de duur van het verlof niet geregeld. Als over de duur van het verlof wel nadere afspraken zijn gemaakt, dan kunnen globaal twee varianten worden onderscheiden. In de eerste variant is in de CAO vastgelegd voor hoeveel dagen per jaar scholingsverlof wordt gegeven. Dit varieert van ruwweg 1 tot 52 dagen per jaar. In de tweede variant wordt verlof gegeven voor de benodigde tijd. Deze variant komt vooral voor in afspraken over examenverlof.

## 8.5 Ontwikkelingsplannen

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

In 94 CAO's (78% van de werknemers) zijn afspraken over ontwikkelingsplannen c.q. een studiefaciliteitenregeling aangetroffen. In 73 CAO's gaat het specifiek om individueel dan wel bedrijfsgerichte ontwikkelingsplannen (respectievelijk 61 en 38 CAO's). In 26 CAO's komen deze plannen naast elkaar voor (o.a. openbaar vervoer en ziekenhuizen). In 67 CAO's zijn afspraken over een studiefaciliteitenregeling opgenomen.

Wat de beschikbaarstelling van een budget betreft is in 10 CAO's afgesproken dat een individuele werknemer over een persoonlijk opleidingsbudget kan beschikken, wat overigens niet automatisch inhoudt dat voor de werknemer ook een opleidingsplan is opgesteld. De combinatie van een plan en een budget is aangetroffen in 5 van de 10 genoemde CAO's. Daarnaast zijn in 13 CAO's afspraken aangetroffen, op basis waarvan een budget voor bedrijfsopleidingsplannen dient te worden gereserveerd. Activiteiten die uit deze plannen voortvloeien, kunnen in aanmerking komen voor subsidie vanuit een opleidingsfonds.

Afspraken over bedrijfstakontwikkelingsplannen komen in 4 CAO's voor. Dergelijke afspraken duiden op een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid (zie ook paragraaf 8.8). Een belangrijk doel van deze plannen is te voorzien in de behoefte van werkgevers aan vakbekwaam personeel. De afspraken zijn aangetroffen in de CAO's voor de vleessector, de afbouw (v.h. Stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf), voor de groothandel in levensmiddelen en/of zoetwaren en de algemene banken.

**Tabel 8.5 CAO's met afspraken over ontwikkelingsplannen in 2005**

Ontwikkelingsplannen	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
studiefaciliteitenregeling	67	50
persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	61	43
persoonlijk opleidingsbudget	10	23
bedrijfsontwikkelingsplan (bop)	38	33
- OR/PV en bop	28	25
- budget tbv bop	13	20
bedrijfstakontwikkelingsplan (btop)	4	1
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>94</b>	<b>78</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's.

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

### *Betrokkenheid van de OR/PV*

Het opstellen van bedrijfsontwikkelingsplannen raakt de belangen van alle werknemers in een bedrijf. Betrokkenheid van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ligt dan ook in de rede. In ruim driekwart (28) van de 38 CAO's met afspraken over bedrijfsontwikkelingsplannen wordt aandacht besteed aan deze betrokkenheid van OR/PV. Opvallend daarbij is dat het voornamelijk gaat om de sector overige dienstverlening (20 van de 28 CAO's)

## 8.6 Loopbaanbevordering en mobiliteit

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

Afspraken over loopbaanbevordering komen voor in 95 CAO's (71% van de werknemers). De meeste afspraken zijn gericht op de expliciete inzet van scholing voor loopbaanbevordering (59 CAO's) en op functionerings- en beoordelingsgesprekken (79 CAO's). Afspraken over de andere drie onderscheiden instrumenten komen in mindere mate voor.

**Tabel 8.6 CAO's met afspraken over loopbaan-/mobiliteitsbevordering in 2005**

Loopbaan-/mobiliteitsbevordering	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
Functioneringsgesprekken	79	62
Scholing in relatie tot loopbaanbevordering	59	38
Loopbaanadvisering	41	30
w.o. budget tbv loopbaanadvisering	8	2
Mobiliteitsprikkel	28	14
Mobiliteitscentrum (bemiddeling)	18	7
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>95</b>	<b>71</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's.

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

### *Loopbaanadvisering*

In 41 CAO's (30% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt op basis waarvan de werknemer advies kan inwinnen over de richting of ontwikkeling van zijn loopbaan. In 8 (AKZO (3x), Hema, NS Reizigers, recreatie, SNT Nederland en textielindustrie) van deze 41 CAO's met bepalingen over loopbaanadvisering, wordt een budget voor het inwinnen van een advies genoemd. In de CAO's van AKZO is afgesproken dat de werknemer zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut kan laten adviseren. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer. In de vorige CAO's van AKZO was overigens een budget van 1000 gulden per 3 jaar afgesproken.

### *Mobiliteitsprikkel en mobiliteitscentrum*

In 35 CAO's zijn afspraken opgenomen die de mobiliteit van werknemers moeten stimuleren door mobiliteitsprikkel (28 CAO's) en/of door middel van een mobiliteitscentrum (18 CAO's). De mobiliteitsprikkel kennen twee vormen: het bieden van een mobiliteitstoelage dan wel het aanbieden van functiewisseling/stages. In 11 CAO's komen beide instrumenten (mobiliteitsprikkel en een mobiliteitscentrum) aan de orde. Een voorbeeld van een CAO, waarin meerdere afspraken zijn aangetroffen is die van de Delta Lloyd Groep. In het hoofdstuk ontwikkeling en employability worden verschillende instrumenten genoemd om de mobiliteit van werknemers te stimuleren. Een daarvan betreft Uniform opererende Loopbaan Advies Centra binnen de verschillende divisies waarin loopbaanadviseurs aanwezig zijn om op initiatief van de werknemer deze te adviseren en te begeleiden bij een gewenste functiewijziging of om te helpen tot een trefzekere keuze voor de toekomst te komen. Verder komt het bieden van bedrijfsstages aan eigen werknemers aan de orde, teneinde andere divisies en onderdelen te leren kennen.

*Functionerings- en beoordelingsgesprekken*

In functionerings- en beoordelingsgesprekken<sup>31</sup> komt het functioneren van een werknemer in zijn huidige functie aan de orde. Daarnaast bieden deze gesprekken de werkgever en de werknemer ook de mogelijkheid om het huidige functioneren van de werknemer in het perspectief te plaatsen van toekomstige mogelijkheden in de onderneming, inzetbaarheid en opleidingsbehoeften van een werknemer.

**Tabel 8.7 CAO's met afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken in 2005**

Onderwerpen	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
scholing	48	33
loopbaan	40	24
beloning	29	22
geen specifieke onderwerpen	9	9
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>79</b>	<b>62</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's.

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

Afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken komen voor in 79 CAO's (62% van de werknemers). In 60 CAO's is sprake van een directe relatie met andere employability-aspecten, omdat als onderwerp van de te houden gesprekken scholing c.q. loopbaan (ontwikkeling) aan de orde komt. Vooral scholing zou in de gesprekken aandacht moeten krijgen: in 48 CAO's wordt expliciet aangegeven dat scholing een onderdeel moet zijn van de functioneringsgesprekken.

In 29 CAO's met bepalingen over functionerings- en beoordelingsgesprekken komt beloning aan de orde. In 22 daarvan is onder meer afgesproken dat aan het toekennen van een periodiek of verhoging een beoordelingsgesprek vooraf dient te gaan.

## 8.7 Motiverend beloningsbeleid

In het kader van motiverend beloningsbeleid is gekeken naar CAO-afspraken over diplomatoeslagen, waarnemingstoeslagen en toekenning van (extra) periodieken.

In totaal zijn in 102 CAO's (70% van de werknemers) afspraken aangetroffen over motiverend beloningsbeleid. In 15 van deze CAO's is een relatie tussen deze afspraken en een brede inzet van de werknemer met grotere nadruk (dan in de overige CAO's) aanwezig. Het betreft in deze CAO's afspraken over het door de werknemer combineren van meerdere functies en de daaraan gerelateerde beloning. Als voorbeeld van CAO-bepalingen over motiverend beloningsbeleid in het kader van een bredere inzetbaarheid kunnen de CAO's voor AKZO worden genoemd, waarin is afgesproken dat een salaris-doorgroei van boven het 100%-niveau mogelijk is indien de werknemer als multi-inzetbaar wordt beoordeeld door het verrichten van werkzaamheden die uitgaan boven de in de functie vastgelegde doelen en resultaten.

Met uitzondering van eerder vermelde 15 CAO's is in het overgrote deel van de onderzochte CAO's door CAO-partijen geen directe relatie aanwezig tussen de betreffende afspraken en employability maar kunnen deze wel als motiverend instrument in dit kader worden gebruikt.

<sup>31</sup> In een enkel geval wordt ook de term loopbaangesprek gebruikt.

**Tabel 8.8 CAO's met afspraken over motiverend beloningsbeleid in 2005**

Motiverend beloningsbeleid	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
uitgesplitst naar beloningselement:		
- waarnemingstoelagen	69	50
- extra periodieken	59	40
- diplomatoelagen	27	22
waarvan nadrukkelijke relatie met employability	15	15
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>102</b>	<b>70</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's.

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

## 8.8 Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid

In CAO's komen ook afspraken voor die duiden op een employabilitybeleid dat het belang van de afzonderlijke ondernemingen overstijgt. In de eerste plaats is onderzocht of partijen afspraken hebben gemaakt over diagnosticerend onderzoek, waarin bijvoorbeeld wordt bekeken of het aanbod van en de behoefte aan vakopleiding voldoende op elkaar aansluiten (arbeidsmarktmonitor). In de tweede plaats kan in afzonderlijke bedrijven door middel van een employabilityscan onderzoek worden verricht naar de naleving en het effect van het in de diverse CAO-afspraken voorgeschreven employabilitybeleid, waardoor kan worden besloten tot bijsturing of nadere uitwerking. In de derde plaats is onderzocht of door partijen voorlichting wordt gegeven over de verschillende mogelijkheden van vooral beroeps-/vakonderwijs binnen een sector en of werkgevers zich kunnen wenden tot een adviserende persoon of instantie bij het uitvoeren van het employabilitybeleid op ondernemingsniveau (bijvoorbeeld bij het opstellen van opleidingsplannen). In de vierde plaats is gekeken of partijen in CAO's bepalingen hebben opgenomen over bemiddeling van vraag en aanbod van gekwalificeerd personeel, bijvoorbeeld door het oprichten van een vacaturebank op sectorniveau. In de vijfde plaats vormen O&O-fondsen in een aantal sectoren de basis voor een arbeidsmarktgericht employabilitybeleid. In de zesde plaats zijn CAO-afspraken over bedrijfstak-scholingsplannen (zie ook paragraaf 8.5) en employabilityafspraken voor de doelgroep werkzoekenden (zie ook paragraaf 8.9) meegenomen, omdat deze onderwerpen ook in de lijn liggen van arbeidsmarktgericht beleid. Ten slotte is in het kader van arbeidsmarktgericht employabilitybeleid gekeken of er in CAO's bepalingen zijn opgenomen die op bedrijfstakoverschrijdend beleid duiden. In het verleden is nl. wel eens een, overigens intentionele, afspraak aangetroffen in een protocol bij een CAO in het verzekeringswezen. Hierdoor konden werknemers in het kader van sociaal beleid door scholing eventueel worden voorbereid voor een baan in de bewaking (beveiliging). In de huidige CAO's zijn echter geen bepalingen (meer) aangetroffen die kunnen worden aangemerkt als afspraken over bedrijfstakoverschrijdend employabilitybeleid.

In totaal zijn in 60 CAO's (53% van de werknemers) afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid gemaakt. De meeste afspraken hebben betrekking op employabilitybeleid voor werkzoekenden (26 CAO's) en O&O-fondsen (38 CAO's)<sup>32</sup>. Afspraken over

<sup>32</sup> Op de doelstellingen en financiële middelen van onder meer opleidingsfondsen wordt dieper ingegaan in W. Smits en C. Klaassen, *Sociale fondsen 2002, baten, lasten, reserves en doelstellingen tegen het licht*, maart 2005 en W. Smits, *Sociale fondsen financieel bezien, een onderzoek naar de baten, lasten en reserves van avv'de fondsen in 1999*, augustus 2001. Hier wordt volstaan met een verwijzing naar die twee rapporten.



employability-adviseurs, bedrijfstakscholingsplannen, vacaturebanken en een employabilityscan komen het minst voor.

**Tabel 8.9 CAO's met afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid in 2005**

Arbeidsmarktgericht employabilitybeleid	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
O&O/O&A-fonds	38	29
Werkzoekenden	26	29
Voorlichting	20	19
Employabilityscan	5	2
Arbeidsmarktmonitor	5	6
Vacaturebank/arbeidsbestand	3	2
Employability-adviseurs/adviserende instantie	2	1
Bedrijfstakscholingsplan	4	1
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>60</b>	<b>53</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's.

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

#### *Arbeidsmarktmonitor/employabilityscan*

Afspraken over onderzoek naar de behoefte aan ontwikkeling c.q. het effect van instrumenten, de zogenoemde arbeidsmarktmonitor en employabilityscan komen beide voor in 5 CAO's. Als voorbeeld van bepalingen over dergelijke onderzoeken kan de CAO voor de contractcatering worden genoemd. In het reglement van de opleidingscommissie contractcatering wordt nl. gesteld dat naast periodiek brancheoverleg over kwalitatieve aspecten van opleidingen, de uitkomsten van periodieke arbeidsmarktanalyses het mogelijk maken om ook uitspraken te doen over kwantitatieve opleidingsbehoeften.

#### *Voorlichting*

In 20 CAO's is een bepaling opgenomen over door partijen georganiseerde voorlichting op het gebied van employability (vooral scholingsmogelijkheden). Als voorbeeld kan de CAO voor de grootwinkelbedrijven levensmiddelen worden genoemd waarin is afgesproken dat werknemers jaarlijks worden geïnformeerd over opleidingsmogelijkheden en opleidingsfaciliteiten in de branche (CBL-Opleidingenhuis, MBO-BBL). Hiervoor zullen werknemers worden gewezen op de website [www.supermarkt.nl](http://www.supermarkt.nl), die hiervoor is ingericht.

#### *Vacaturebank*

Er zijn 3 CAO's met afspraken over een vacaturebank. Als voorbeeld kan de CAO voor het bakkersbedrijf worden genoemd, waarin staat dat partijen, ter bevordering van de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt, een vacaturebank hebben opgericht, die door werkgevers en werknemers geraadpleegd kan worden bij het zoeken naar geschikte medewerkers, respectievelijk een geschikte baan.

## 8.9 Doelgroepen en employabilitybeleid

Employabilitybeleid richt zich in principe op alle werknemers binnen een onderneming of binnen een branche. Toch zijn er CAO's waarin employability-instrumenten soms gericht zijn op groepen werknemers die speciale aandacht verdienen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan werknemers of werkzoekenden die onvoldoende gekwalificeerd zijn.

In tabel 8.10 worden de onderscheiden doelgroepen naar aantal CAO's en percentage werknemers weergegeven.

**Tabel 8.10 CAO's met afspraken over doelgroepen en employabilitybeleid in 2005**

Doelgroepen	Aantal CAO's	% werknemers <sup>a</sup>
Bijzondere employabilitybepalingen ten behoeve van:		
Onderscheid naar leeftijd	43	27
Werknemers onvoldoende gekwalificeerd	9	2
Onderscheid naar functieniveau/-groep	7	3
Onderscheid naar opleidingsniveau	4	4
Werknemers met tijdelijk dienstverband	2	2
Werkzoekenden onvoldoende gekwalificeerd <sup>b</sup>	25	28
- tbv reguliere instroom	19	20
- op extra arbeidsplaatsen (werkgelegenheidsplannen)	19	26
- tbv regulier instroom + op extra arbeidsplaatsen	12	16
<b>Totaal<sup>b</sup></b>	<b>64</b>	<b>50</b>

<sup>a</sup> Percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's.

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

In 64 CAO's (50% van de werknemers) zijn afspraken aangetroffen, waarin employabilityinstrumenten specifiek worden ingezet voor speciale doelgroepen. In de meeste gevallen (43 CAO's) gaat het om afspraken voor werknemers van een bepaalde leeftijd. Vaak gaat het hierbij om ouderen, maar in een beperkt aantal CAO's wordt juist specifiek aandacht besteed aan jongeren. Ook is er relatief veel aandacht voor werkzoekenden die onvoldoende gekwalificeerd zijn (25 CAO's). Employabilitybeleid gericht op werknemers met een tijdelijk dienstverband komt daarentegen nauwelijks voor (2 CAO's).

### *Enkele nader onderscheiden doelgroepen*

In 9 CAO's komen employability-afspraken voor gericht op werknemers die onvoldoende zijn gekwalificeerd voor het uitvoeren van hun huidige of toekomstige functie en daarom aanvullende scholing nodig hebben. Het gaat hier bijvoorbeeld om werknemers die niet over een noodzakelijke branche-opleiding beschikken of om werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.

In 43 CAO's komen employabilityafspraken voor waarin een relatie wordt gelegd met de leeftijd van de werknemer. In de meeste gevallen gaat het, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid, om oudere werknemers. Echter ook voor de jongere werknemer zijn afspraken bekend. Een voorbeeld hiervan is een afspraak in de CAO voor de Nederlandse universiteiten, waar behoud van jong wetenschappelijk talent als een van de prioriteiten wordt genoemd op het beleidsgebied van ontwikkeling en scholing.

Aan employabilitybeleid voor werkzoekenden zonder voldoende kwalificaties wordt in 25 CAO's aandacht besteed. Het employabilitybeleid verbreedt zich voor deze doelgroep door een combinatie van employability- en werkgelegenheidsbeleid. Werkzoekenden worden

bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing of training, dan wel door instroom in de beroepsbegeleidende leerweg, opgeleid voor het vervullen van reguliere arbeidsplaatsen (19 CAO's). Een andere mogelijkheid is om dergelijke werkzoekenden in het kader van werkgelegenheidsprojecten in te zetten op extra arbeidsplaatsen (19 CAO's). Voorbeelden hiervan zijn onder andere de CAO's met bepalingen over in-/ en doorstroombanen, waarbij nadrukkelijk in de bepalingen is aangegeven dat voor begeleiding en training zal worden gezorgd.

## 8.10 Ontwikkeling in 2005

Sinds begin 2005 tot de peildatum zijn 70 principeakkoorden afgesloten. In 41 van deze 70 akkoorden hebben partijen afspraken gemaakt over één of meerdere van de onderscheiden aspecten van employability. Over het aspect *scholing* zijn de meeste afspraken aangetroffen (in 22 akkoorden) al dan niet gecombineerd met andere aspecten van employability. Een actuele ontwikkeling is het aantreffen van afspraken over jeugdwerkloosheid in combinatie met het bieden van scholing. In 12 akkoorden zijn dergelijke afspraken aangetroffen, te weten in de akkoorden van o.a. Metalektro (instroom in beroepsbegeleidende leerweg), ziekenhuizen (onderzoek naar mogelijkheid om jongeren via diverse opleidingsmogelijkheden in te laten stromen), metaal en technische bedrijfstakken (bevorderen instroom van 500 (kansarme) jeugdige medewerkers o.a. via het O&O model van de Taskforce Jeugdwerkloosheid), Achmea en KLM.

Afspraken over een ander bijzonder aspect van scholing, te weten EVC (elders verworven competenties) zijn aangetroffen in 6 van de 70 in 2005 afgesloten akkoorden. In het akkoord voor de sector welzijn en gemeenschappelijke dienstverlening is afgesproken dat met ontslag bedreigde werknemers op kosten van de werkgever een EVC-procedure kunnen doorlopen. In het akkoord van het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf gaat het ook om afspraken over financiering van de kosten van EVC-trajecten, uit individuele budgetten (levenslooprekening en individuele budgetrekening). In de 4 akkoorden van de metaal en technische bedrijfstakken worden in het kader van het belang van goede scholingsmogelijkheden de branche opleidingsfondsen o.a. opgeroepen tot het bevorderen van EVC-procedures.

Verder zijn in 17 van de 70 in 2005 afgesloten akkoorden afspraken aangetroffen over *loopbaanbevordering*. In het akkoord van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) is afgesproken dat werknemers advies kunnen inwinnen bij een externe loopbaanadviseur. Verder worden in 2005 het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en het Persoonlijk Eindstreefplan (PEP) geïntroduceerd. Het loopbaanbeleid zal worden uitgedragen via intranet en de zgn. CWI-academie. In de akkoorden van Heineken, Philips, ANWB en de grootwinkelbedrijven in levensmiddelen staan de afspraken over loopbaanbevordering in het licht van leeftijdsbewust personeelsbeleid, in het akkoord van Heineken omschreven als levensfasegericht personeelsbeleid. In het akkoord van de bouwnijverheid gaat het om een samenhangend pakket van maatregelen in het kader van preventie, reïntegratie en loopbaanbeleid.

Over *opleidingsplannen* zijn in 10 akkoorden afspraken gemaakt. Voor werknemers bij de Sociale Verzekeringsbank is een Landelijk Mobiliteitscentrum Perspectief ingericht en iedere medewerker heeft recht op een Persoonlijk Opleidings Plan. Ikea Nederland heeft in het akkoord vastgelegd dat er een leer- en ontwikkelprogramma zal worden opgesteld voor

personeel van 45+ of langer dan 10 jaar in dienst. De uitkomsten van loopbaanplanning van oudere medewerkers wordt vastgelegd in een POP en persoonlijk ontwikkeltraject.

In 6 akkoorden zijn afspraken over arbeidsmarktgericht employabilitybeleid gemaakt. Het gaat om de 4 akkoorden van de metaal en technische bedrijfstakken waar het arbeidsmarktbeleid in een adem wordt genoemd met het beide van goede opleidingsmogelijkheden, beiden gericht op het werven van jeugdigen en behoud van werknemers. De 2 andere akkoorden betreffen die van de Sociale Verzekeringsbank (inrichting van een landelijk mobiliteitscentrum) en van Heineken (subsidieaanvraag voor opleidingen bij Stichting Opleidings & Ontwikkelingsfonds Levensmiddelindustrie; scholingsactiviteiten worden mede mogelijk gemaakt door een bijdrage uit het Europees Sociaal Fonds doelstelling 3).

Afspraken over de aspecten *scholingsverlof, doelgroepen en motiverend beloningsbeleid* komen minder vaak voor (in resp. 1, 2 en 4 akkoorden).

**BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1

## CONTRACTLOONMUTATIES 2004

sbi	naam	ingangs datum	expiratie datum	niveau-basis	jaar-basis
11	Open Teelten	1-7-2004	1-1-2005	1,00	1,74
12	Dierhouderij	1-7-2003	1-4-2005	0,00	0,00
14	Hoveniersbedrijf	1-3-2004	1-1-2005	1,00	1,87
14	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-3-2003	1-1-2005	1,47	1,83
154	Unilever	1-3-2004	1-3-2005	1,25	1,65
159	Heineken Nederland Beheer BV	1-7-2004	1-1-2005	0,75	1,06
170	Textielindustrie	1-5-2003	1-5-2005	3,00	0,96
182	Confectie-industrie	1-5-2004	1-1-2005	0,00	1,87
203	Timmerfabrieken	1-1-2004	1-1-2005	0,60	2,24
222	Grafi-media	1-2-2003	1-2-2005	0,00	1,25
241	Akzo Nobel Chemicals	1-6-2004	1-4-2007	2,00	2,00
241	Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	1-6-2004	1-4-2007	2,00	2,00
241	DSM Limburg B.V.	1-4-2004	1-1-2005	0,00	0,62
244	Akzo Nobel Pharma bv	1-6-2004	1-4-2007	2,00	2,00
266	Betonproductenindustrie	1-3-2003	1-3-2005	1,35	1,64
270	Metalektro	1-7-2004	1-11-2007	2,75	2,07
270	Metalektro HP	1-7-2004	1-11-2007	2,75	2,07
271	Corus Staal B.V.	1-4-2004	1-2-2005	0,75	1,73
280	Metaalbewerking (Metaal)	1-4-2003	1-5-2005	1,18	0,94
300	Océ Nederland B.V.	1-7-2004	1-1-2005	2,85	3,36
320	Philips (cao A)	1-5-2003	1-1-2005	2,55	2,86
320	Philips (cao B)	1-5-2003	1-1-2005	2,55	2,86
342	Carrosseriebedrijf (Metaal)	1-4-2003	1-5-2005	1,18	0,94
361	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2004	1-4-2005	2,20	2,20
366	Sociale werkvoorziening	1-7-2004	1-1-2006	0,00	1,32
400	Energie- en nutsbedrijven	1-4-2004	1-4-2005	0,93	1,55
452	Bouwnijverheid	1-4-2004	1-4-2007	1,05	2,04
453	Elektrotechnisch bedrijf (Metaal)	1-4-2003	1-5-2005	1,18	0,94
453	Loodgieters- fitters- en c.v. bedrijven	1-4-2003	1-5-2005	1,18	0,94
454	Afbouw	1-1-2004	1-1-2005	1,44	2,08
454	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-5-2003	1-3-2005	1,66	1,82
501	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (Metaal)	1-4-2003	1-5-2005	1,18	0,94
513	Vleessector	1-10-2004	1-4-2007	0,75	1,31
514	Technische groothandel	1-4-2003	1-1-2005	0,96	0,71
516	Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche	1-10-2004	1-1-2006	2,00	2,00
521	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2004	1-4-2007	2,50	2,50
521	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2004	1-4-2007	2,50	2,50
521	Vroom en Dreesmann BV	1-2-2003	1-2-2006	-0,31	0,08
522	Aardappelen groenten fruit (detailhandel)	1-4-2003	1-4-2005	0,93	2,05
523	Apotheken	1-4-2004	1-4-2005	1,00	1,86
524	Bloemen- en Plantendetailhandel	1-4-2004	1-1-2005	1,16	2,30
524	Electrotechnische detailhandel	1-7-2004	1-1-2005	1,75	2,62
524	Gemengde- en speelgoedbranche	1-7-2004	1-1-2006	1,13	2,25
524	Mode- en sportdetailhandel	1-4-2003	1-1-2005	1,65	1,04

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>ingangs datum</b>	<b>expiratie datum</b>	<b>niveau- basis</b>	<b>jaar- basis</b>
524	Wonen	1-4-2003	1-1-2006	0,00	0,00
550	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-1-2003	1-7-2005	-1,62	-1,53
552	Recreatie	1-7-2004	1-7-2005	0,00	1,61
555	Contract-cateringbedrijf	1-7-2004	1-1-2005	1,25	2,07
601	NS Reizigers	1-10-2002	1-1-2005	2,25	2,25
601	Nedtrain	1-4-2003	1-1-2005	3,46	4,00
602	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-4-2004	1-4-2005	-0,06	0,93
602	Goederenvervoer Nederland (KNV)	1-4-2004	1-4-2005	0,52	1,51
602	Openbaar vervoer	1-1-2003	1-1-2005	0,22	0,62
602	Selectvracht B.V.	1-4-2004	1-4-2005	0,65	0,65
602	Taxivervoer	1-1-2004	1-1-2005	1,32	1,32
602	Van Gend en Loos B.V.	1-4-2004	1-4-2005	0,17	0,60
620	KLM-cabinepersoneel	1-4-2004	1-1-2005	3,43	2,65
632	KLM-grondpersoneel	1-4-2004	1-1-2005	3,43	2,65
633	ANWB	1-4-2004	1-4-2007	0,75	0,87
633	Reisorganisaties	1-4-2004	1-7-2006	0,00	1,24
640	Postkantoren	1-4-2004	1-4-2005	0,50	1,74
640	TPG Post B.V.	1-5-2004	1-5-2005	1,91	2,70
641	TPG Post B.V. (Zaterdagbestellers)	1-5-2004	1-5-2005	1,78	2,57
642	KPN N.V.	1-1-2004	1-1-2006	0,27	0,27
651	ABN-AMRO	1-6-2004	1-1-2006	0,00	2,08
651	Fortis-bank	1-7-2004	1-1-2005	0,93	3,25
651	ING	1-5-2004	1-1-2007	0,75	1,62
651	RABO-bank	1-7-2004	1-5-2005	0,00	1,24
652	Achmea	1-6-2004	1-6-2006	0,00	1,66
652	SNS Reaal Groep	1-6-2004	1-1-2006	1,25	2,39
660	ABP	1-4-2004	1-4-2005	0,19	1,18
660	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-6-2004	1-6-2007	0,00	2,29
702	Woondiensten	1-1-2004	1-1-2005	0,00	1,45
721	Pinkroccade	1-4-2004	1-1-2005	0,00	0,60
722	Getronics	1-7-2003	1-1-2005	1,50	2,33
740	SNT Nederland	1-4-2004	1-10-2005	0,00	0,00
742	Arcadis	1-4-2004	1-4-2005	0,00	0,00
745	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-4-2003	1-1-2005	1,50	1,50
745	Uitzendkrachten (ABU)	1-4-2004	1-4-2009	0,50	1,37
746	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-4-2004	1-4-2005	2,78	2,78
747	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2004	1-1-2005	0,00	0,00
751	Gemeente-ambtenaren	1-4-2004	1-12-2005	-0,69	-0,20
751	Provinciepersoneel	1-3-2003	1-4-2005	2,76	2,75
751	Rijkspersoneel	1-1-2004	1-1-2005	0,00	0,08
753	Sociale Verzekeringsbank	1-7-2004	1-1-2005	1,50	2,24
753	UWV (Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen)	1-4-2004	1-1-2006	0,50	1,49
801	Primair Onderwijs	1-2-2003	1-1-2005	0,00	0,36
802	Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie	1-2-2004	1-2-2006	-0,44	0,13
802	Voortgezet Onderwijs	1-1-2004	1-1-2005	0,00	0,36
803	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-6-2002	1-1-2005	-0,09	1,19
803	Universiteiten (bijzonder)	1-9-2004	1-1-2006	0,65	1,46
803	Universiteiten (openbaar)	1-9-2004	1-1-2006	0,65	1,46
851	Academische ziekenhuizen	1-3-2004	1-6-2005	0,00	0,61
851	Arbo Unie Nederland	1-1-2004	1-1-2005	0,00	0,53



<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>ingangs datum</b>	<b>expiratie datum</b>	<b>niveau-basis</b>	<b>jaar-basis</b>
851	Huisartsenzorg	1-5-2004	1-5-2005	-4,35	-4,35
851	Tandartsassistenten	1-1-2004	1-1-2005	0,50	0,50
851	Ziekenhuizen	1-1-2004	1-4-2005	0,00	0,00
853	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-7-2004	1-1-2005	-0,70	0,42
853	Gehandicaptenzorg	1-1-2004	1-1-2005	-1,85	-1,85
853	Kinderopvang	1-1-2004	1-1-2005	-0,50	-0,50
853	Thuiszorg	1-7-2003	1-1-2005	-0,83	0,54
853	Verpleeg- en verzorgingshuizen	1-7-2003	1-1-2005	0,45	1,45
853	Welzijnswerk	1-1-2004	1-1-2005	0,00	0,00
927	Holland Casino's	1-4-2003	1-4-2005	2,00	2,75



**BIJLAGE 2 CONTRACTLOONMUTATIES 2005**

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>ingangs datum</b>	<b>expiratie datum</b>	<b>niveau-basis</b>	<b>jaar-basis</b>
11	Glastuinbouw	1-7-2005	1-7-2007	1,33	0,40
14	Hoveniersbedrijf	1-1-2005	1-1-2006	1,64	0,50
154	Unilever	1-3-2005	1-3-2006	0,00	-0,20
159	Heineken Nederland Beheer BV	1-1-2005	1-4-2006	1,00	0,94
170	Textiel-; tapijt- en modeindustrie	1-5-2005	1-4-2008	0,55	0,28
203	Timmerfabrieken	1-1-2005	1-1-2007	-0,20	-0,39
222	Grafi-media	1-2-2005	1-2-2007	1,00	0,59
241	Akzo Nobel Chemicals	1-6-2004	1-4-2007	5,25	5,25
241	Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	1-6-2004	1-4-2007	5,25	5,25
241	DSM Limburg B.V.	1-1-2005	1-4-2006	1,50	1,00
244	Akzo Nobel Pharma bv	1-6-2004	1-4-2007	5,25	5,25
270	Metalektro	1-7-2004	1-11-2007	0,96	1,40
270	Metalektro HP	1-7-2004	1-11-2007	0,96	1,40
271	Corus Staal B.V.	1-2-2005	1-10-2006	1,25	1,14
280	Metaalbewerking (Metaal)	1-5-2005	1-2-2008	2,20	2,25
320	Philips (cao A)	1-1-2005	1-1-2008	-0,55	-0,61
320	Philips (cao B)	1-1-2005	1-1-2008	-0,55	-0,61
342	Carrosseriebedrijf (Metaal)	1-5-2005	1-2-2008	2,20	2,25
361	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-4-2005	1-4-2007	0,50	0,40
366	Sociale werkvoorziening	1-7-2004	1-1-2006	0,50	0,38
452	Bouwnijverheid	1-4-2004	1-4-2007	1,58	1,02
453	Technische installatiebedrijven (Metaal)	1-5-2005	1-2-2008	2,20	2,22
454	Afbouw	1-1-2005	1-1-2008	0,69	0,30
454	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2005	1-3-2006	2,15	2,50
501	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (Metaal)	1-5-2005	1-2-2008	2,20	2,25
513	Aardappelen groenten fruit (groothandel)	1-7-2004	1-1-2006	1,00	0,50
513	Vleessector	1-10-2004	1-4-2007	1,25	0,82
516	Informatie-; communicatie- en kantoortechnologiebranche	1-10-2004	1-1-2006	1,25	0,63
520	Albert Heijn (distributie org.)	22-3-2005	26-3-2006	1,46	0,71
521	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2004	1-4-2007	0,75	0,31
521	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2004	1-4-2007	0,75	0,31
521	Vroom en Dreesmann BV	1-2-2003	1-2-2006	0,78	0,32
523	Apotheken	1-4-2005	1-4-2006	0,25	0,00
524	Gemengde- en speelgoedbranche	1-7-2004	1-1-2006	0,90	0,51
524	IKEA Nederland b.v.	1-4-2005	1-10-2007	1,25	0,94
524	Wonen	1-4-2003	1-1-2006	1,88	1,26
550	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-7-2005	1-4-2008	0,37	-0,43
552	Recreatie	1-7-2005	1-7-2006	1,25	0,42
555	Contract-cateringbedrijf	1-1-2005	1-4-2006	0,00	-0,52
601	Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	1-1-2005	1-4-2007	0,54	0,54
602	Openbaar vervoer	1-1-2005	1-1-2006	0,00	0,00
602	Taxivervoer	1-1-2005	1-7-2007	-0,07	-0,90
620	KLM-cabinepersoneel	1-1-2005	1-4-2007	0,38	0,84
632	KLM-grondpersoneel	1-1-2005	1-4-2007	0,38	0,84
633	ANWB	1-4-2004	1-4-2007	2,00	2,00

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>ingangs datum</b>	<b>expiratie datum</b>	<b>niveau- basis</b>	<b>jaar- basis</b>
633	Reisorganisaties	1-4-2004	1-7-2006	1,25	0,52
642	Callcenter branche	1-6-2005	1-11-2006	0,50	0,25
642	KPN N.V.	1-1-2004	1-1-2006	-1,00	-1,00
651	ABN-AMRO	1-6-2004	1-1-2006	3,12	3,12
651	Algemene Banken	1-7-2004	1-1-2006	1,43	1,14
651	Fortis-bank	1-1-2005	1-1-2006	0,31	0,13
651	ING	1-5-2004	1-1-2007	3,40	2,67
651	RABO-bank	1-5-2005	1-5-2007	1,25	0,52
652	Achmea	1-6-2004	1-6-2006	2,25	1,73
652	SNS Reaal Groep	1-6-2004	1-1-2006	2,00	1,17
660	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-6-2004	1-6-2007	2,75	1,71
702	Woondiensten	1-1-2005	1-1-2007	1,25	0,21
721	Pinkroccade	1-1-2005	1-1-2006	1,25	1,00
722	Getronics	1-1-2005	1-1-2006	0,75	0,50
742	Architectenbureaus (nieuw)	1-4-2005	1-1-2006	1,06	0,56
745	Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-1-2005	1-1-2006	1,55	0,93
745	Uitzendkrachten (ABU)	1-4-2004	1-4-2009	0,80	0,36
746	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-4-2005	1-4-2007	0,90	0,90
752	Politie-personeel	1-6-2005	1-1-2008	1,00	0,59
753	CWI (Centrum voor Werk en Inkomen)	1-1-2005	1-1-2006	1,16	1,16
753	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2005	1-1-2006	2,25	2,25
753	UWV (Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen)	1-4-2004	1-1-2006	2,25	2,25
753	Zorgverzekeraars	1-6-2004	1-1-2006	2,75	2,02
801	Primair Onderwijs	1-1-2005	1-7-2007	0,73	0,15
802	Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie	1-2-2004	1-2-2006	0,00	0,00
802	Ons Middelbaar Onderwijs	1-8-2005	1-8-2006	0,73	0,15
802	Voortgezet Onderwijs	1-1-2005	1-7-2007	0,73	0,15
803	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-1-2005	1-1-2006	0,23	-0,07
803	Nederlandse universiteiten	1-9-2004	1-1-2006	0,85	0,66
851	Ziekenhuizen	1-4-2005	1-1-2006	0,96	0,71
853	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-1-2005	1-9-2006	1,55	0,72
853	Kinderopvang	1-1-2005	1-1-2006	-0,25	-0,43
853	Verpleeg- en verzorgingshuizen	1-1-2005	1-1-2006	0,80	0,80
853	Welzijnswerk	1-1-2005	1-1-2006	1,04	1,04
927	Holland Casino's	1-4-2005	1-1-2006	0,00	0,08

### BIJLAGE 3                      **BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOONMUTATIE**

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

#### **Ter toelichting twee voorbeelden:**

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

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

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

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

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

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

In dit soort gevallen zal de resultaatafhankelijke beloning veelal worden meeberekend in de component "mutatie eenmalige uitkeringen". Als de resultaatafhankelijke beloning een

structureel karakter heeft, dan worden de gevolgen van de invoering of verandering van een voorschot of een vloer in de component "mutatie toeslagen" opgenomen.

#### Prijscompensatie-effect

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

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

#### Initiële verhoging

In de meeste CAO's worden de loonschalen en/of de feitelijk betaalde lonen verhoogd met een percentage dat in het CAO-overleg expliciet wordt afgesproken: de initiële loonsverhoging. In diverse CAO's is sprake van een laagste loonschaal (reguliere schaal of aanloopschaal) die is gekoppeld aan het WML (zie hoofdstuk 5). Voor de werknemers die conform deze loonschalen het WML verdienen, is de initiële loonsverhoging gelijk aan de wettelijke verhoging van het WML per 1 januari en 1 juli van een jaar.

#### Mutatie vakantiebijslag

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

#### Mutatie toeslagen

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

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Maar kenmerkend van een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, in de premie van de ziektekostenverzekering, en in de kosten van 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%:  $(100 - 101)/101$ <sup>33</sup>. De mutatie eenmalige uitkeringen in jaar  $t+2$  bedraagt dan:  
eenmalige uitkering  $t+2$  minus eenmalige uitkering  $t+1 = 0 - 1\% = -1\%$ .

### De overloop

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

#### **Ook hier een voorbeeld ter toelichting:**

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

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

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

De structurele contractloonmutatie op niveaubasis is de som van het prijscompensatie-effect, de initiële loonsverhoging, de mutatie vakantiebijslag, 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.

<sup>33</sup> Eenvoudigheidshalve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

Dit is de som van de structurele/totale contractloonmutatie op niveaubasis plus het overloopeffect.

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

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

### Een totaalbeeld

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

<b>Voorbeeld I (CAO van toepassing op 10.000 werknemers)</b>						
	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
Prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen		0,0			0,0	
Eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	- 2,0		2,0	- 2,0	
Eenmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	- 1,0		1,0	- 1,0
<b>Totaal</b>		<b>1,5</b>			<b>1,75</b>	

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

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



## BIJLAGE 4 FLEXIBELE BELONING

**Tabel 1 CAO's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort CAO: bedrijfstak-CAO (B) en ondernemings-CAO (O), in absolute aantallen (2005)**

	eenmalige uitkeringen		jaarlijkse gratificaties		13e maand		winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaalaantal CAO's met flexibele beloningsafspraken		totaalaantal CAO's in steekproef		
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	
landbouw en visserij	1											2		2		5	
industrie	2	4	3	1		4		7				2	7	7	9	12	10
bouwnijverheid	3		3									3		3		4	
handel en horeca	2	1	3	3		1		2				2	3	7	6	24	7
vervoer en comm.		4	3	1		1		3		2			4	3	8	5	9
zakelijke dienstverl.	4	7	2	1	3	8	2	3				1	5	7	10	9	10
overige dienstverl.	6	1	20	2	4	2	1	1	4	1	1			22	4	25	5
<b>Totaal</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>51</b>	<b>37</b>	<b>84</b>	<b>41</b>	

**Tabel 2 CAO's met afspraken over flexibele beloningsvormen naar economische sector en soort CAO: bedrijfstak-CAO (B) en ondernemings-CAO (O), in procenten<sup>34</sup> (2005)**

	eenmalige uitkeringen		jaarlijkse gratificaties		13e maand		winstdeling		resultaat uitkering		prestatie-beloning		totaalaantal CAO's met flexibele beloningsafspraken		
	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	B	O	
landbouw en visserij	20											40		40	
industrie	17	40	25	10		40		70				17	70	58	90
bouwnijverheid	75		75									75		75	
handel en horeca	8	14	13	43		14		29				8	43	29	86
vervoer en comm.		44	60	11		11		33		22			44	60	89
zakelijke dienstverl.	44	70	22	10	33	80	22	30				11	50	78	100
overige dienstverl.	24	20	80	40	16	40	4	20	16	20	4			88	90
<b>Totaal</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>46</b>	<b>61</b>	<b>90</b>	

<sup>34</sup> Leesvoorbeeld: in 2 van de in totaal 12 bedrijfstak-CAO's in de sector industrie (=17%) zijn afspraken over een eenmalige uitkering vastgelegd.



## BIJLAGE 5 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE NAAR ECONOMISCHE SECTOREN

In tabel 1 wordt een beeld gegeven van 70 akkoorden, afgesloten in 2005 (peildatum 15 september), naar drie segmenten van loondoorbetalingpercentage (kleiner dan 170%, gelijk aan 170% en groter dan 170%) naar sector, aantallen CAO's en percentage werknemers. Hierbij is geen rekening gehouden met reïntegratieafspraken (voorwaarden).

**Tabel 1 Loondoorbetalingpercentage (excl. reïntegratieafspraken) over eerste twee ziektejaren naar sector, aantal CAO's en percentage werknemers, 2005**

(N=70) Sector	< 170%		=170%		>170%		(Nog) geen afspraken	
	Aantal CAO's	% Wns. *)	Aantal CAO's	% Wns. *)	Aantal CAO's	% Wns. *)	Aantal CAO's	% Wns. *)
landbouw en visserij (5)			2	47,5 %			3	52,5 %
Industrie (22)			9	60,2 %	9	28,3 %	4	11,5 %
bouwnijverheid (4)			3	67,6 %	1	32,4 %	-	-
handel en horeca (29)			4	27,0 %	8	37,1 %	17	35,9 %
vervoer en communicatie (16)	1	3,5 %	4	13,3 %	3	17,8 %	8	65,4 %
zakelijke dienstverlening (20)	1	29,1 %	10	10,4 %	4	4,9 %	5	55,6 %
overige dienstverlening (29)			11	66,0 %			18	34,0 %
<b>Totaal</b>	<b>2</b>		<b>43</b>		<b>25</b>		<b>55</b>	<b>37,5 %</b>

Opm.: tussen haakjes staat het totale aantal CAO's in de betreffende sector vermeld onderdeel uitmakend van de steekproef.

\*) Werknemers uitgedrukt in een percentage van het totale aantal werknemers in de betreffende sector.

In tabel 2 wordt een beeld gegeven van 70 akkoorden, afgesloten in 2005 (peildatum 15 september), naar drie segmenten van loondoorbetalingpercentage (kleiner dan 170%, gelijk aan 170% en groter dan 170%) naar sector, aantallen CAO's en percentage werknemers. Hierbij is wel rekening gehouden met reïntegratieafspraken (voorwaarden).

**Tabel 2 Loondoorbetalingpercentage (incl. reïntegratieafspraken) over de eerste twee ziektejaren naar sector, aantal CAO's en percentage werknemers, 2005**

(N=70) Sector	< 170%		=170%		>170%		(Nog) geen afspraken	
	Aantal CAO's	% Wns. *)	Aantal CAO's	% Wns. *)	Aantal CAO's	% Wns. *)	Aantal CAO's	% Wns. *)
landbouw en visserij (5)					2	47,5 %	3	52,5 %
Industrie (22)			6	30,2 %	12	58,3 %	4	11,5 %
bouwnijverheid (4)			1	8,0 %	3	92,0 %	-	-
handel en horeca (29)			3	26,6 %	9	37,5 %	17	35,9 %
vervoer en communicatie (16)	1	3,5 %	2	6,0 %	5	25,0 %	8	65,4 %
zakelijke dienstverlening (20)	1	29,1 %	4	4,6 %	10	10,6 %	5	55,6 %
overige dienstverlening (29)			5	26,8 %	6	39,3 %	18	34,0 %
<b>Totaal</b>	<b>2</b>		<b>21</b>		<b>47</b>		<b>55</b>	<b>37,5 %</b>

Opm.: tussen haakjes staat het totale aantal CAO's in de betreffende sector vermeld onderdeel uitmakend van de steekproef.

\*) Werknemers uitgedrukt in een percentage van het totale aantal werknemers in de betreffende sector.



**BIJLAGE 6 (RE)INTEGRATIE****Tabel 6.1 Aantal CAO's met minstens één afspraak over reïntegratiebeleid (incl. afspraken i.h.k.v. de Wet verbetering poortwachter en de Wet SUWI) naar sector**

<b>Economische sector</b>	<b>Aantal CAO's in de steekproef</b>	<b>Aantal CAO 's met minstens één bepaling over reïntegratie (incl. Wet verbetering poortwachter en Wet SUWI)</b>
Landbouw en visserij	5	4
Industrie	24	20
Bouwnijverheid	4	4
Handel en horeca	29	28
Vervoer en communicatie	16	13
Zakelijke dienstverlening	20	15
Overige dienstverlening	29	22
<b>Totaal</b>	<b>125</b>	<b>106</b>

**Tabel 6.2 Aantal CAO's met minstens één afspraak over de Wet verbetering poortwachter en de Wet SUWI naar sector**

<b>Economische sector/ Aantal CAO's met bepalingen t.o.v. steekproef</b>	<b>Wet verbetering poortwachter</b>	<b>Wet SUWI</b>
Landbouw en visserij	1	0
Industrie	7	4
Bouwnijverheid	2	1
Handel en horeca	17	14
Vervoer en communicatie	5	4
Zakelijke dienstverlening	11	4
Overige dienstverlening	12	4
<b>Totaal</b>	<b>55/125</b>	<b>31/125</b>

**Tabel 6.3 Aantal CAO's met minstens één afspraak over aanpassingsbeleid naar sector**

<b>Economische sector</b>	<b>Aantal CAO's in de steekproef</b>	<b>Aantal CAO 's met minstens één bepaling over aanpassingsbeleid</b>
Landbouw en visserij	5	3
Industrie	24	7
Bouwnijverheid	4	3
Handel en horeca	29	11
Vervoer en communicatie	16	3
Zakelijke dienstverlening	20	1
Overige dienstverlening	29	2
<b>Totaal</b>	<b>125</b>	<b>30</b>

**Tabel 6.4** Aantal CAO's met minstens één afspraak over integratiebeleid naar sector

<b>Economische sector</b>	<b>Aantal CAO's in de steekproef</b>	<b>Aantal CAO 's met minstens één bepaling over integratiebeleid</b>
Landbouw en visserij	5	3
Industrie	24	14
Bouwnijverheid	4	3
Handel en horeca	29	12
Vervoer en communicatie	16	3
Zakelijke dienstverlening	20	4
Overige dienstverlening	29	9
<b>Totaal</b>	<b>125</b>	<b>48</b>

## BIJLAGE 7 CAO'S MET AFSPRAKEN OVER VERLOF IN VERBAND MET SCHOLING

SOORT SCHOLING	aantal CAO's <sup>1</sup>	betaald verlof	betaald verlof (% wns <sup>2</sup> )	onbetaald verlof	betaling verlof n.b.
*scholing (totaal) <sup>3</sup>	124	-	-	-	-
-algemene scholing	24	12	8	7	5
-functiegerichte scholing <sup>4</sup>	120	90	75	5	25
-LLW/BBL	56	32	26		24
-examen	87	87	62		

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

2 percentage van het totale aantal werknemers onder de 125 onderzochte CAO's, waarvoor betaald verlof is geregeld.

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

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