

Monitor CAO Sociale Werkvoorziening

Instrumentontwikkeling en nulmeting

- eindrapport -

Marco Mosselman

Amsterdam, november 2006
Regioplan publicatienr. 1455a

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van de
CAO-partijen in de sociale werkvoorziening.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	I
1 Inleiding	1
2 Achtergrondgegevens	3
3 Loon	7
3.1 Loongarantie	7
3.2 Loondoorbetaling bij ziekte	8
4 Toeslag onregelmatige, consignatie- en bereikbaarheidsdienst	9
5 Geschillen.....	11
5.1 Geschilbeslechtsingsregeling	11
5.2 Disciplinaire maatregelen	13
6 Werk en privé	15
6.1 Betaald ouderschapsverlof	15
6.2 Kinderopvang.....	16
6.3 Verlofstuwmeren	17
6.4 Reiskosten en woon-werkverkeer.....	18
6.5 Seniorenregeling.....	18
6.6 Bijzondere omstandigheden en sociaal fonds	19
7 Ontwikkelingsplannen	21
8 Verschillen tussen PZ en OR.....	23
8.1 Verschillen in gemiddelde uitkomsten	23
8.2 Verschillen binnen SW-bedrijven.....	24

SAMENVATTING

Inleiding

De 90 bedrijven in de Sociale Werkvoorziening (SW) bieden een passende arbeidsplaats aan ongeveer 100.000 mensen met een SW-indicatie. Voor deze SW-werknemers bestaat een aparte CAO: de CAO-Sociale Werkvoorziening (CAO-SW).

RegioPlan Beleidsonderzoek heeft voor de sociale partners in de Sociale Werkvoorziening een instrument ontwikkeld om de implementatie van de CAO-afspraken te monitoren. Het instrument bestaat uit één vragenlijst voor personeelsmanagers en één vragenlijst voor OR-voorzitters van de SW-bedrijven. Dit rapport is het verslag van de monitorontwikkeling en de nulmeting. De nulmeting heeft plaatsgevonden medio 2006, onder negentig SW-bedrijven. Van de aangeschreven personeelsmanagers heeft 72 procent aan het onderzoek meegewerkt; van de OR-voorzitters 79 procent.

De monitor brengt van een aantal CAO-regelingen de toepassing, de uitwerking en het gebruik in kaart. Ook behandelt de monitor de redenen voor gebruik en factoren die het gebruik beïnvloeden. In de nulmeting komen de volgende regelingen aan bod:

- loongarantie;
- loondoorbetaling bij ziekte;
- toeslag onregelmatige dienst;
- consignatie en bereikbaarheidsdienst;
- geschilbeslechtsingsregeling;
- disciplinaire maatregelen;
- betaald ouderschapsverlof;
- kinderopvang;
- verlofstuwmeren;
- reiskosten woon-werkverkeer;
- seniorenregeling;
- tegemoetkoming in bijzondere omstandigheden en sociaal fonds;
- ontwikkelingsplannen.

Achtergrondkenmerken van de SW-bedrijven

De SW-bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt, tellen gemiddeld 1174 werknemers, waarvan 1032 SW-werknemers en 142 ambtelijke medewerkers. Bijna de helft (41%) van de SW-bedrijven heeft méér dan duizend SW-werknemers in dienst. Ruim driekwart (77%) van de SW-bedrijven betreft een gemeenschappelijke regeling; vijftien procent is een gemeentelijke dienst.

Toepassing

De toepassing van de genoemde CAO-regelingen varieert sterk tussen de bedrijven. 33 procent van de bedrijven heeft bijvoorbeeld een sociaal fonds ingesteld, terwijl 92 procent van de bedrijven beschikt over een eigen geschilbeslechtsingsregeling. Doorgaans voert circa tachtig procent van de SW-bedrijven de verplichte regelingen in, terwijl ongeveer veertig procent van de SW-bedrijven de facultatieve regelingen heeft ingevoerd. Een uitzondering daarop is de toeslagenregeling voor consignatie-, beschikbaarheids- en bereikbaarheidsdienst. Deze regeling is op grond van de CAO verplicht, maar momenteel heeft pas 51 procent van de SW-bedrijven deze ingevoerd. De exacte gegevens staan in de onderstaande tabel.

Tabel S.1 Percentage van de bedrijven waar een bedrijfsregeling is ingevoerd

Regeling	Bedrijven
Toeslagenregeling ploegendienst *	80%
Toeslagenregeling consignatie- en bereikbaarheidsdienst **	51%
Geschilbeslechtsingsregeling **	92%
Geschilbeslechtsingsorgaan	89%
Regeling kinderopvang **	85%
Regeling collectief vervoer **/**	83%
Bijzondere regeling vervoer ***	48%
Regeling tegemoetkoming in bijzondere omstandigheden ***	42%
Sociaal fonds ***	33%
Ontwikkelingsplannen elke medewerker	80%

* Als percentage van de bedrijven waar in ploegendienst wordt gewerkt.

** Eigen regeling of aangesloten bij een gemeentelijke regeling.

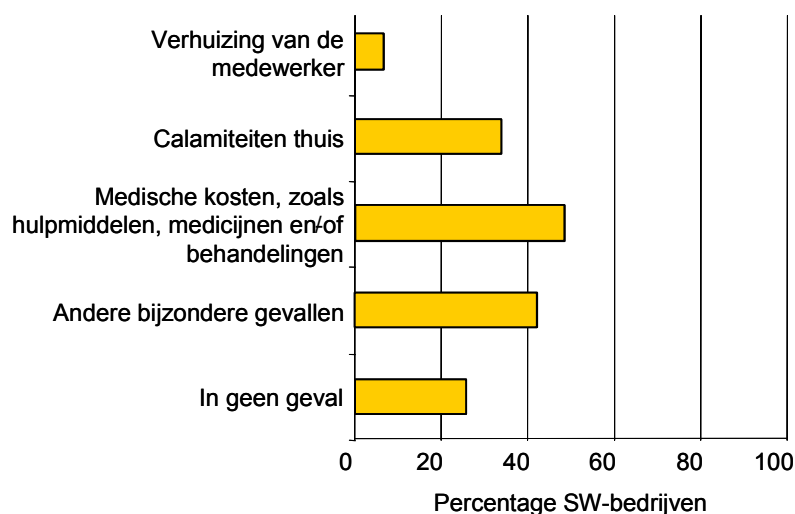
*** Deze regelingen zijn niet verplicht.

Uitwerking

Ook verschilt de manier waarop SW-bedrijven uitwerking geven aan de verplichtingen die in de CAO zijn opgenomen. Dat komt duidelijk naar voren bij de regeling voor kinderopvang. Een deel van de SW-bedrijven (78%) heeft een eigen kinderopvangregeling geïmplementeerd, terwijl enkele andere SW-bedrijven (7%) zijn aangesloten bij een bestaande gemeentelijke regeling.

Verschil in de uitwerking komt ook naar voren bij de verstrekking van tegemoetkomingen in bijzondere omstandigheden. Ruim de helft (55%) van de bedrijven verstrekt haar SW-werknemers in bijzondere omstandigheden een tegemoetkoming. De omstandigheden waaronder SW-werknemers voor een tegemoetkoming in aanmerking kunnen komen, verschillen echter per bedrijf. Ter illustratie volgt hieronder een figuur die de bijzondere omstandigheden weergeeft waarin een tegemoetkoming wordt verstrekt.

Figuur S.1 Percentage bedrijven waar de genoemde omstandigheden reden zouden kunnen zijn voor het verstrekken van tegemoetkoming (n=62)



Gebruik

De regelingen uit de CAO worden in wisselende mate toegepast (zie tabel S.2). Alle SW-bedrijven passen de loongarantieregeling toe. Gemiddeld maakt per bedrijf 16 procent van de SW-werknemers gebruik van deze regeling; 15 procent van de SW-bedrijven ziet wel eens af van toepassing van het recht op loongarantie, omdat een SW-werknemer zelf debet is aan de lagere inschaling.

Zoals uit de onderstaande tabel blijkt, maakt 25 procent van de SW-bedrijven gebruik van de mogelijkheden om SW-werknemers tijdens hun ziekteperiode toch productieve arbeid te laten verrichten. 93 procent van de SW-bedrijven betaalt deze productieve uren tijdens een ziekteperiode *altijd* voor de volle honderd procent uit.

Uit het onderzoek blijkt verder dat de seniorenregeling vooral aantrekkelijk is voor de 'oudere jongeren'. Het gebruik van de regeling ligt onder 57- en 58-jarige SW-werknemers (65%), namelijk hoger dan onder de 59-plussers (38%). Deze onverwachte uitkomst hangt mogelijk samen met hoe de respondenten vraagstelling interpreteren. Hiernaar dient tijdens de vervolgmeting nader onderzoek te worden gedaan.

Tabel S.2 Percentage dat van bestaande regelingen gebruikmaakt

Regeling	Percentage
Loongarantie	100% van de bedrijven 16% van de werknemers
Toepassen clausule 'geen loongarantie eigen schuld'	15% van de bedrijven
Productieve arbeid tijdens ziekte	25% van de werknemers
Productieve uren tijdens ziekte worden voor honderd procent uitbetaald	93% van de bedrijven
Ploegendienst draaien	25% van de bedrijven 3% van de werknemers
Onregelmatige dienst draaien	59% van de bedrijven 4% van de werknemers
Consignatie en bereikbaarheidsdienst draaien	38% van de bedrijven 1% van de werknemers
Geschillen beslecht	64% van de geschilbeslechtsorganen
Betaald ouderschapsverlof	69% van de bedrijven
Kinderopvang	73% van de bedrijven
Regeling collectief vervoer	12% van de werknemers
Bijzondere regeling vervoer	4% van de werknemers
Seniorenregeling 57/58	65% van de doelgroep
Seniorenregeling 59-plus	38% van de doelgroep
Tegemoetkoming in bijzondere omstandigheden	55% van de bedrijven
Tegemoetkoming in bijzondere omstandigheden	2% van de werknemers

Redenen voor gebruik en factoren die gebruik beïnvloeden

Het feitelijk gebruik van een bepaalde regeling wordt door verschillende factoren beïnvloed. In grote lijnen is het beeld het volgende:

- Loongarantie wordt vooral toegepast wanneer sprake is van herplaatsing van de werknemer op initiatief van het bedrijf, wanneer sprake is geweest van functieherwaardering en bij reorganisaties.
- De vraag of werknemers onregelmatige diensten moeten draaien hangt af van de functie en de werksoort van de betrokken SW-werknemer. Of er op onregelmatige uren moet worden gewerkt, hangt echter juist vooral af van de klantwens.
- Voor de regelingen die samenhangen met ouderschapsverlof en kinderopvang, hangt het gebruik vooral samen met de financiële situatie en de beschikbaarheid van opvang in de privésfeer. Als mensen het niet kunnen betalen, of als er thuis een persoon is die voor de kinderen kan zorgen, wordt – naar de mening van de personeelsmanagers – minder van de regelingen gebruikgemaakt.
- De belangrijkste redenen voor gebruik van collectief vervoer zijn de handicaps/beperkingen van de persoon in kwestie, en de bereikbaarheid van werkplek of huis met het openbaar vervoer.
- Of werknemers gebruikmaken van de seniorenregeling hangt af van verschillende redenen. Zo speelt de financiële situatie een rol (kan men zich de loondaling veroorloven), maar ook de wens van medewerkers om te blijven werken (voor veel SW-medewerkers is het werk ook gelijk het belangrijkste sociale contact). De 'thuisituatie' (of men thuis 'welkom' is) speelt ook een belangrijke rol, maar een iets minder prominente dan de andere twee.

Overeenstemming tussen personeelsmanagers en OR-voorzitters

De vragen over de implementatie van de CAO zijn niet alleen voorgelegd aan de personeelsmanagers, maar ook aan de voorzitters van de ondernemingsraden. Voor de tien belangrijkste vragen uit het onderzoek hebben we geanalyseerd of de personeelsmanager en de OR-voorzitter hetzelfde dan wel een ander antwoord gaven. Het blijkt dat in een kwart van de SW-bedrijven vrij grote onenigheid bestaat over de mate van invoering van de CAO. In een derde van de SW-bedrijven bestaan kleine verschillen. In iets minder dan de helft van de SW-bedrijven is (zeer) grote overeenstemming over dit onderwerp.

De regelingen waarover het vaakst onenigheid bestaat zijn:

- Het al dan niet hebben van een bijzondere regeling voor medewerkers die geen gebruik kunnen maken van collectief vervoer.
- De vraag of er in het bedrijf in onregelmatige diensten wordt gewerkt.
- De vraag of het bedrijf een regeling heeft voor tegemoetkoming in bijzondere gevallen.

Het komt overigens zowel voor dat de OR-voorzitter denkt dat de regeling wel bestaat, maar dat de personeelsmanager het bestaan ervan ontkent als andersom.

1 INLEIDING

De sociale werkvoorziening (SW) bestaat uit negentig SW-bedrijven, die gezamenlijk circa 100.000 mensen een passende arbeidsplaats bieden. In de sociale werkvoorziening is de *CAO voor de sociale werkvoorziening* van kracht. In de CAO hebben de CAO-partijen afgesproken om de invoering van een aantal CAO-regelingen periodiek te monitoren. Doel van deze monitor is om helderheid te verkrijgen over de mate waarin en hoe de bepalingen uit de CAO door de individuele SW-bedrijven worden ingevuld en uitgevoerd.

In opdracht van de CAO-partijen heeft Regioplan Beleidsonderzoek een monitorinstrument ontwikkeld en deze nulmeting uitgevoerd. Daarmee wordt invulling gegeven aan de gemaakte afspraak. De nulmeting is gericht op de CAO die liep van 1 juli 2004 en 1 januari 2006. Daarbij gaat het in het bijzonder om de volgende regelingen:

- loongarantie (§3.1);
- loondoorbetaling bij ziekte (§3.2);
- toeslag onregelmatige dienst (H4);
- consignatie en bereikbaarheidsdienst (H4);
- geschilbeslechtsingsregeling (§5.1);
- disciplinaire maatregelen (§5.2);
- betaald ouderschapsverlof (§6.1);
- kinderopvang (§6.2);
- verlofstuwmeren (§6.3);
- reiskosten woon-werkverkeer (§6.4);
- seniorenregeling (§6.5);
- tegemoetkoming in bijzondere omstandigheden en sociaal fonds (§6.6);
- ontwikkelingsplannen (H7).

De monitor bestaat uit twee vragenlijsten: één voor personeelsfunctionarissen en één voor voorzitters van de ondernemingsraden van SW-bedrijven die bij Cedris zijn aangesloten. Van de negentig aangeschreven personeelsmanagers hebben er 65 (72%) meegewerkt. Van de negentig OR-voorzitters hebben er 71 (79%) een ingevulde vragenlijst geretourneerd.

De volgende hoofdstukken beschrijven de resultaten van de nulmeting. De resultaten in hoofdstuk 2 tot 7 zijn gebaseerd op de gegevens die door 65 personeelsfunctionarissen zijn verstrekt. Hiervoor is gekozen omdat aan de personeelsfunctionarissen gedetailleerde vragen zijn gesteld over aantallen SW-medewerkers die gebruikmaken van de verschillende regelingen. In hoofdstuk 8 worden de gegevens van de personeelsfunctionarissen vergeleken met de antwoorden van de 71 OR-voorzitters. Daarmee brengen we in kaart of beide respondenten hetzelfde denken over de CAO-implementatie.

2 ACHTERGRONDGEGEVENS

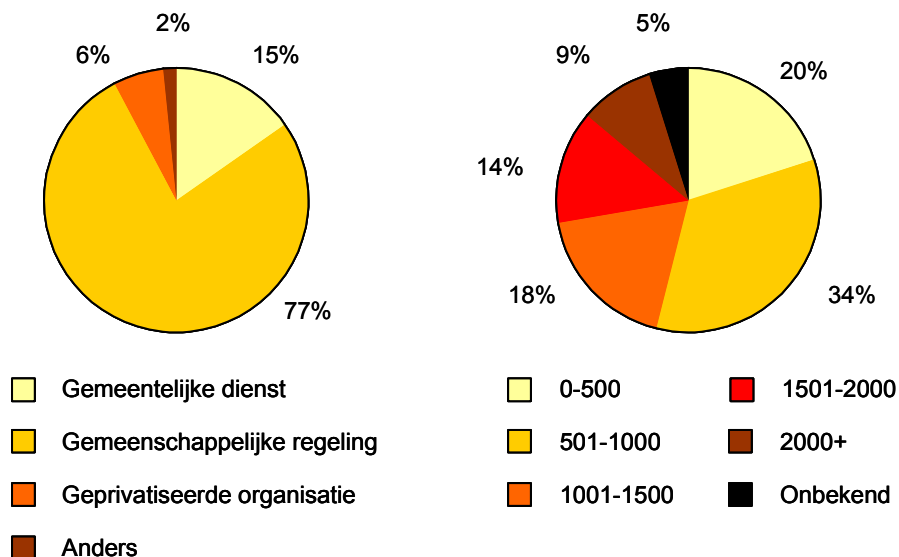
Voordat we de uitkomsten van het onderzoek naar implementatie van de CAO Sociale Werkvoorziening presenteren, is het handig te weten hoe deze bijzondere branche is samengesteld en hoe de werkgelegenheid in de branche is opgebouwd. Daarom geven we in deze paragraaf eerst een algemene beschrijving van de werkgelegenheid bij SW-bedrijven.

Kenmerken van de SW-bedrijven

SW-bedrijven zijn er in alle soorten en maten. Hoewel het overgrote deel (77%) van de deelnemende SW-bedrijven een 'gemeenschappelijke regeling' betreft, zijn er ook SW-bedrijven die zijn vormgegeven als gemeentelijke dienst (15%) of als geprivatiseerde organisatie (6%).

Ook de omvang van de SW-bedrijven verschilt sterk. Onder de deelnemers aan het onderzoek varieerde het aantal medewerkers grofweg tussen de vijftig en de vijfduizend personen. Gemiddeld hadden de deelnemende SW-bedrijven op 31 december 2005 per bedrijf 1174 werknemers in dienst.

Figuur 2.1 Verdeling van SW-bedrijven naar organisatievorm en omvang in totaal aantal werknemers (n = 65)



Opbouw personeelsbestand

De deelnemende SW-bedrijven hadden op 31 december 2005 gemiddeld 1174 werknemers in dienst. Een deel hiervan is ambtelijk medewerker, een deel SW-werknemer. Gemiddeld bedroeg het aantal SW-werknemers 1032 per SW-bedrijf. Tezamen vervulden deze SW-werknemers 871 voltijdbanen (fte's).

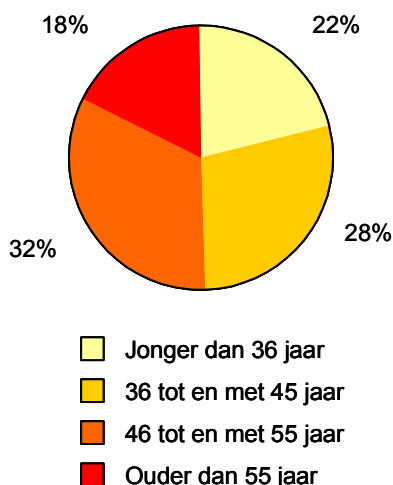
Tabel 2.1 Gemiddelde werkgelegenheid SW-bedrijf op 31 december 2005 (in personen en voltijdbanen (fte's), n=60, resp. 52)

	Personen	Fte's
Totaal aantal werknemers	1174	1004
Waarvan SW-werknemers	1032	871

Van de SW-werknemers van de SW-bedrijven is *gemiddeld*¹ 73 procent man, en 27 procent vrouw. Deze verhouding wisselt per bedrijf, maar nergens werken meer vrouwen dan mannen. Bij de SW-bedrijven werkt *gemiddeld* 65 procent fulltime en 35 procent parttime. Ook deze verhouding wisselt sterk en in enkele bedrijven (6%) zijn zelfs meer parttimers dan fulltimers.

Ook de leeftijdsopbouw wisselt sterk tussen de bedrijven. *Gemiddeld* is ongeveer een kwart (22%) van de SW-werknemers 35 jaar of jonger; eveneens een kwart (28%) tussen de 36 en 45 jaar; een derde (32%) is tussen de 46 en 55 jaar en ruim één op de zes is (18%) 56 jaar of ouder. Er zijn echter SW-bedrijven waar het percentage jongeren (< 36 jaar) minder dan tien procent is, terwijl er ook SW-bedrijven zijn waar jongeren bijna veertig procent van de werknemers uitmaken. Hetzelfde geldt voor alle andere leeftijdsgroepen. Hierbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat ouderen (56+'ers) nergens meer dan een kwart van de SW-werknemers vormen.

Figuur 2.2 Verdeling van SW-werknemers naar leeftijd (n = 54)



¹ We spreken hier over het gemiddelde *per bedrijf* en niet van het totale SW-bestand. Het verschil is dat de gegevens van kleine bedrijven even zwaar wegen als de gegevens van grote bedrijven. Een voorbeeld kan dit verduidelijken: Er zijn twee SW-bedrijven: één SW-bedrijf met honderd medewerkers en één met duizend werknemers. Bij het kleine bedrijf werken tachtig mannen en bij het grote bedrijf werken zeshonderd mannen. We zeggen dan dat gemiddeld *per bedrijf* $((80\% + 60\%) / 2 =) 70$ procent van het personeelsbestand man is. Toch is van alle SW-werknemers slechts $(80 + 600 / 1100 =) 62$ procent man. Als hiermee geen rekening wordt gehouden, dan kan dit leiden tot verkeerde conclusies.

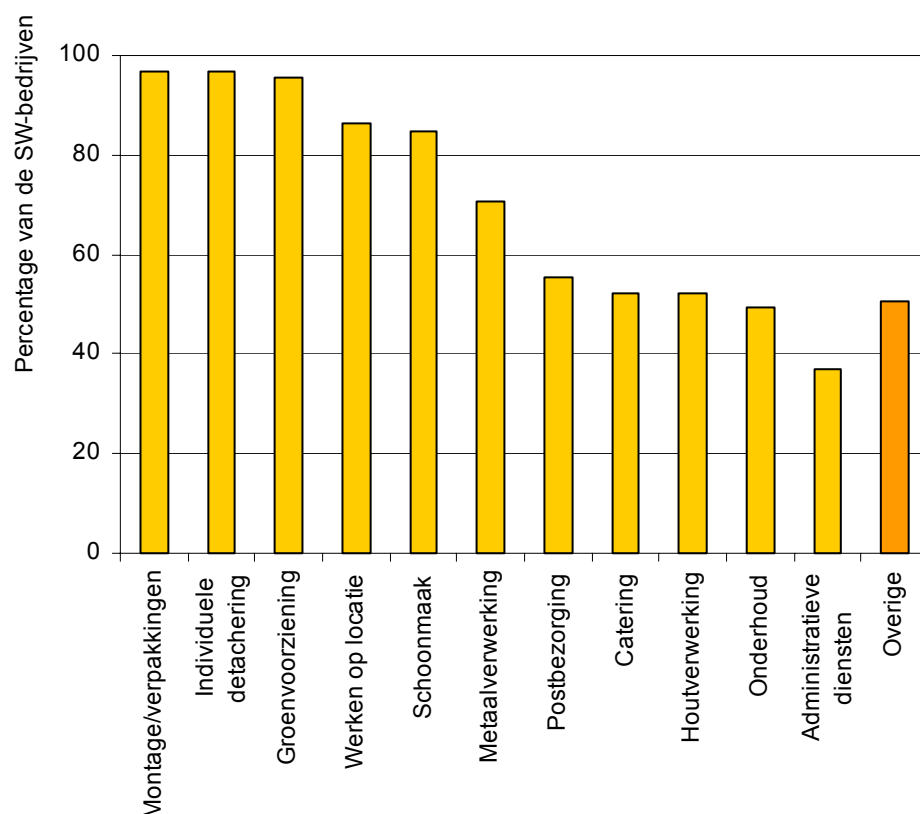
Activiteiten

Het activiteitenpakket van de SW-bedrijven is redelijk overzichtelijk. Vrijwel alle SW-bedrijven (97%) monteren en/of verpakken producten van commerciële firma's, doen groenvoorziening en individuele detachering. De grote meerderheid ($\pm 50\%$) biedt daarnaast werken op locatie, schoonmaakdiensten en/of metaalbewerkingsactiviteiten aan. Ongeveer de helft van de SW-bedrijven bezorgt post, verzorgt catering, pleegt onderhoud, verwerkt hout en/of biedt administratieve diensten aan. Eveneens de helft van de SW-bedrijven voert ook nog andere activiteiten.

Invloed van grootte, stedelijkheid en regio op de antwoorden

Tijdens de analyse van de antwoorden is gekeken of drie mogelijk relevante factoren invloed hadden op de gegeven antwoorden. Deze factoren zijn de omvang van het bedrijf (minder of meer dan duizend werknemers), de mate van stedelijkheid en de regio waarin het SW-bedrijf actief is. Uit de analyses bleek dat deze factoren geen invloed hebben op de beantwoording van de vragen. Daarmee is aangetoond dat deze factoren geen invloed hebben op de mate en wijze van implementatie van de CAO-regelingen.

Figuur 2.3 Verdeling van SW-bedrijven naar activiteiten (n = 65)



3 LOON

3.1 Loongarantie

In artikel 26a van de CAO-SW is vastgelegd dat SW-werknemers in bepaalde situaties recht hebben op loongarantie. Een SW-werknemer kan aanspraak maken op loongarantie indien hij/zij lager wordt ingeschaald vanwege functie-(her)waardering, of omdat hij/zij een lagere functie moet accepteren.

72 procent van de respondenten heeft de vragen over de loongarantie beantwoord. 28 procent heeft de vragen niet beantwoord. We weten niet of dat komt doordat deze SW-bedrijven geen loongarantie toepassen of dat ze er geen gegevens over bijhouden.

Bij de bedrijven die de vragen over loongarantie hebben beantwoord, maakt gemiddeld 16 procent van alle SW-werknemers gebruik van de loongarantieregeling. In de onderstaande tabel worden deze medewerkers uitgesplitst naar fulltime- en parttimemedewerkers.

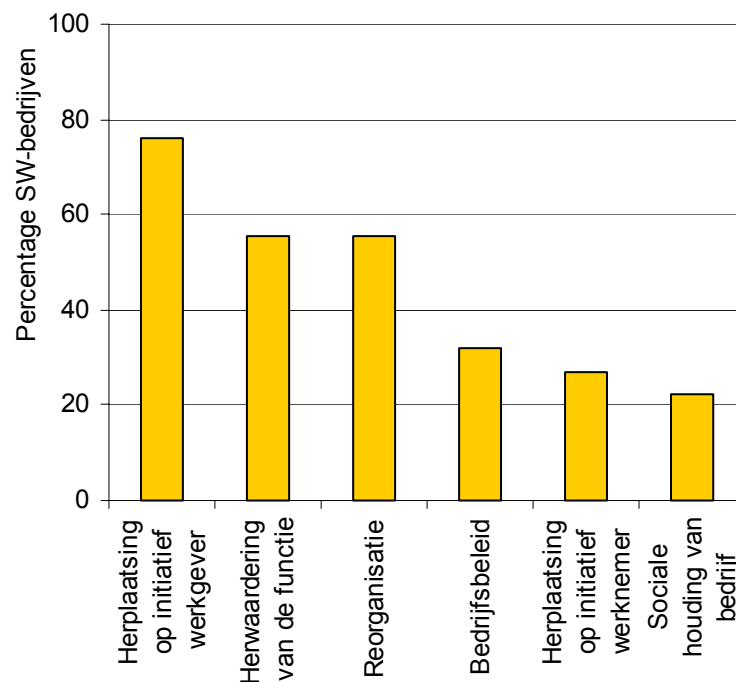
Tabel 3.1 Gebruik van loongarantie (n = 47)

Gemiddeld aantal SW-medewerkers per SW-bedrijf dat gebruikmaakt van loongarantie	182
Waarvan:	
- Fulltime SW-medewerkers	71%
- Parttime SW-medewerkers	29%

In de CAO staat ook dat loongarantie niet hoeft te worden toegepast indien de werknemer zelf oorzaak is van een lagere inschaling. Circa vijftien procent van de SW-bedrijven heeft in 2005 van deze mogelijkheid gebruikgemaakt. Gemiddeld ging het bij deze bedrijven om drie à vier werknemers.

Aan het toekennen van loongarantie kunnen diverse redenen ten grondslag liggen. De meest voorkomende reden is herplaatsing van de medewerker op het initiatief van de werkgever. In driekwart van de ondervraagde bedrijven is dit een reden voor het toekennen van loongarantie. Loongarantie wordt ook vaak toegekend vanwege functieherwaardering of reorganisatie. Bedrijfsbeleid (zoals het laten groeien of krimpen van afdelingen), overplaatsing op eigen verzoek en sociaal verantwoordelijkheidsgevoel van het SW-bedrijf komen minder vaak voor als redenen.

Figuur 3.1 Redenen voor het toekennen van loongarantie, naar aantal SW-bedrijven (n = 63)



3.2 Loondoorbetaling bij ziekte

Artikel 29 van de CAO-SW bepaalt dat zieke werknemers tijdens het eerste jaar van hun ziekte recht hebben op doorbetaling van honderd procent van het geldende loon. In het tweede ziektejaar hebben zij recht op doorbetaling van zeventig procent van het geldende loon. Eventuele productieve uren in de tweede 52 weken worden wel honderd procent uitbetaald.

Op 31 december 2005 zat gemiddeld 11 procent van de SW-werknemers in hun eerste of tweede ziektejaar. Dit percentage varieert sterk tussen de SW-bedrijven, namelijk van 0 procent tot 26 procent.

Gemiddeld zat op 31 december 2005 per SW-bedrijf 9 procent van de werknemers in hun *eerste* ziektejaar. Van deze personen verrichtte een kwart (24%) productieve arbeid. Op 31 december 2005 zat er daarnaast nog eens ruim 2 procent van de SW-werknemers in hun *tweede* ziektejaar. Daarvan verrichtte eveneens een kwart (26%) productieve werkzaamheden.

Vrijwel alle SW-bedrijven (93%) passen de regel toe dat productieve uren voor honderd procent worden uitbetaald.

4 TOESLAG ONREGELMATIGE, CONSIGNATIE- EN BEREIKBAARHEIDSDIENST

Artikel 32 van de CAO-SW bepaalt dat indien werkzaamheden in ploegendienst worden verricht, de werkgever een toeslagenregeling moet vaststellen. Werknemers die niet in ploegendienst werken, hebben recht op een toeslag als zij op onaangename uren moeten werken (regeling onregelmatige diensten). Ook dient het SW-bedrijf een toeslagregeling vast te stellen voor consignatie-, bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten.

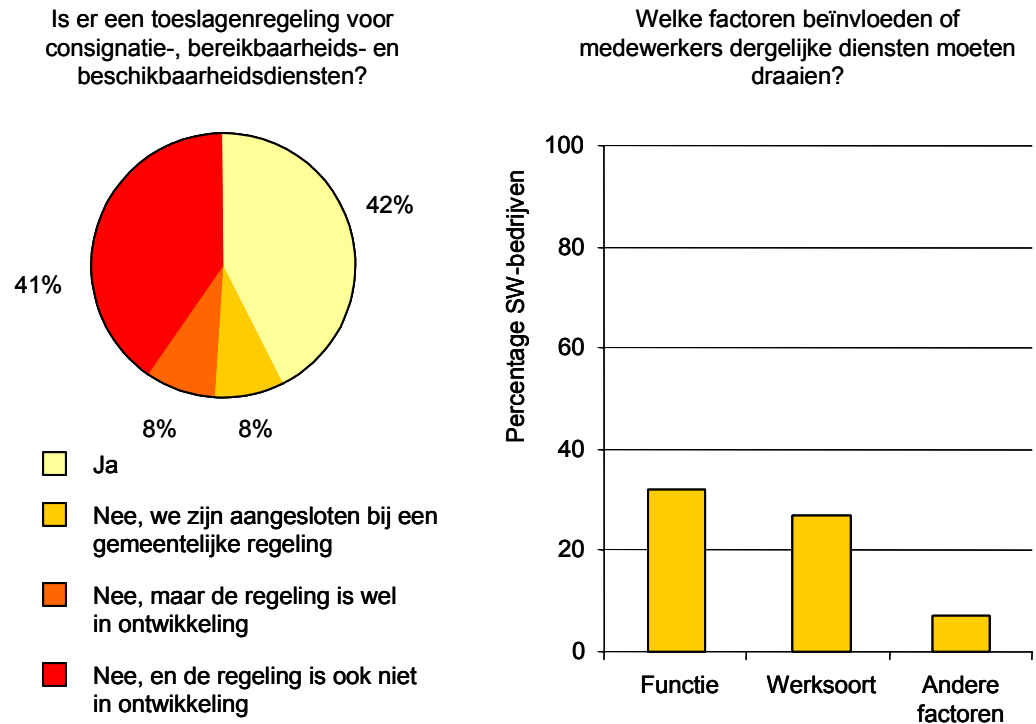
In een kwart (25%) van de geënquêteerde SW-bedrijven wordt in ploegendienst gewerkt. Bij de bedrijven die met ploegendiensten werken, werkten in 2005 gemiddeld 32 SW-werknemers (3% van de SW-werknemers in die bedrijven) in ploegendienst. Van deze bedrijven heeft tachtig procent een toeslagenregeling ploegendienst, zoals bedoeld in artikel 32, lid 2 van de CAO-SW.

In meer dan de helft (59%) van de SW-bedrijven wordt op onaangename uren gewerkt. In deze bedrijven betreft het gemiddeld 42 personen (4% van de SW-werknemers in die bedrijven) die in 2005 een zogenaamde 'onregelmatige dienst' hebben gedraaid. Op piekmomenten werkten gemiddeld 28 (3% van de SW-werknemers in die bedrijven) personen in een onregelmatige dienst. Het aantal personen dat onregelmatige diensten draait varieert echter sterk.

In 38 procent van de SW-bedrijven hebben SW-medewerkers ook consignatie-, bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten moeten draaien. Het gaat dan om gemiddeld acht personen (1% van de SW-werknemers in die bedrijven). Dit aantal varieert van één tot vijftig per SW-bedrijf.

Van alle SW-bedrijven heeft 42 procent een toeslagenregeling voor consignatie-, bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten voor SW-werknemers vastgesteld. Acht procent is aangesloten bij een gemeentelijke regeling en nog eens acht procent heeft een eigen regeling in voorbereiding.

Figuur 4.1 Bestaan van een toeslagenregeling en factoren die het gebruik ervan beïnvloeden (n = 65)



5 GESCHILLEN

5.1 Geschilbeslechtsingsregeling

Artikel 6 van de CAO-SW bepaalt dat de werkgever een regeling en een orgaan instelt die geschillen behandelen over de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. Verreweg de meeste SW-bedrijven hebben een geschilbeslechtsingsregeling. 85 procent heeft een eigen regeling en nog eens zes procent is aangesloten bij een gemeentelijke regeling. Enkele SW-bedrijven (3%) zijn nog bezig met het opstellen van een regeling en bij vijf procent van de SW-bedrijven is geen regeling en is die ook niet 'in de maak'.

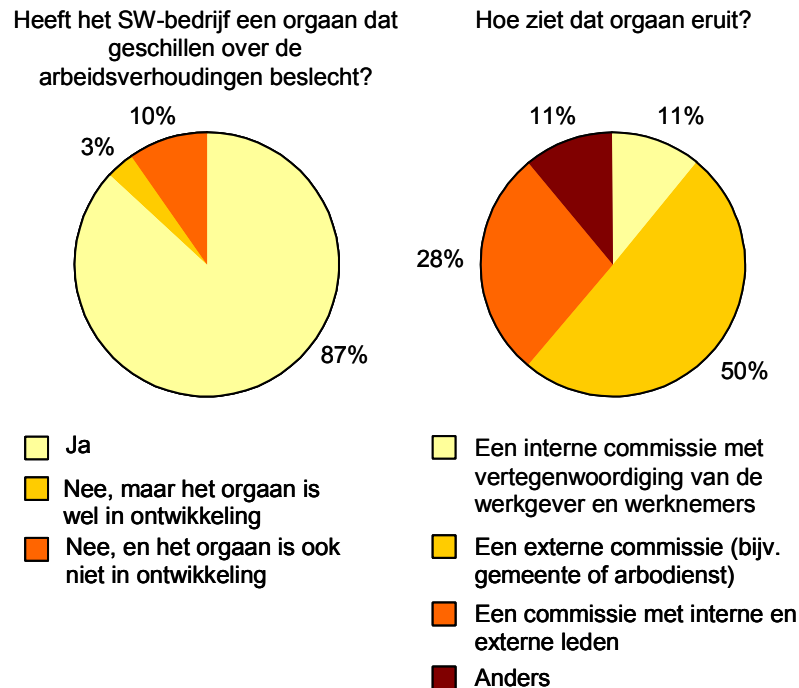
Figuur 5.1 Heeft het SW-bedrijf een eigen geschilbeslechtsingsregeling (n = 62)?



Hetzelfde geldt ongeveer voor het hebben van een geschilbeslechtend orgaan. 87 procent heeft zo'n orgaan en drie procent is bezig met het samenstellen van zo'n orgaan. Eén op de tien SW-bedrijven heeft er geen en is ook niet bezig om er een op te richten.

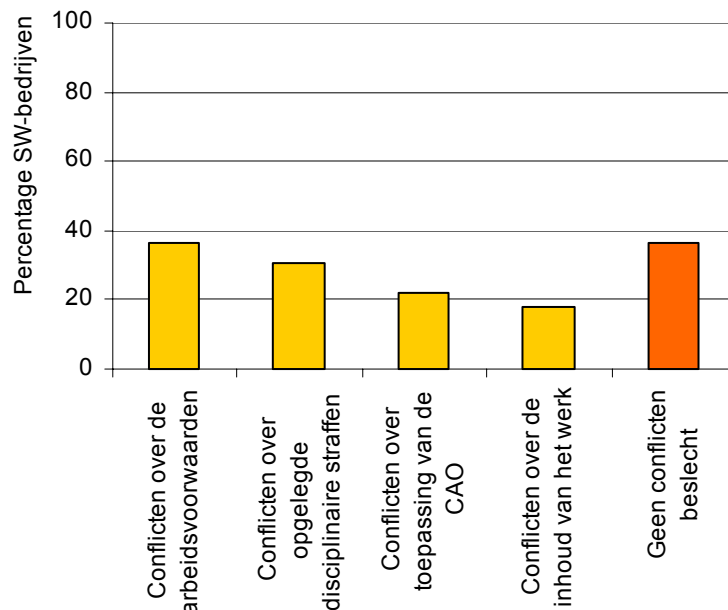
Bij de helft van de SW-bedrijven die een geschilbeslechtend orgaan hebben (of aan het oprichten zijn), gaat het om een externe commissie. Dat kon bijvoorbeeld een commissie zijn die is ondergebracht bij de gemeente of bij een arbodienst. In ruim een kwart van de gevallen (28%) gaat het om een commissie met zowel interne als externe leden. Zes procent van de geschilbeslechtende organen is vormgegeven als interne commissie met vertegenwoordiging van zowel werkgever als werknemers. Nog eens zes procent van de commissies heeft een andere vorm.

Figuur 5.2 Heeft het SW-bedrijf een geschilbeslechtsorgaan en zo ja, hoe ziet dat er dan uit (n = 61, resp. 54)?



Ruim een derde (36%) van de geschilbeslechtsorganen heeft nog geen geschillen beslecht. De commissies die al wel geschillen hebben behandeld, hebben zich vooral uitgesproken over arbeidsvoorwaarden en opgelegde disciplinaire straffen. Op dit punt antwoorden de personeelsmanagers en de OR-voorzitters vrijwel identiek. Er is echter één belangrijk punt van verschil: volgens 18 procent van de personeelsmanagers heeft het geschilbeslechtend orgaan conflicten over de *inhoud* van het werk behandeld. Van de OR-voorzitters was 37 procent die mening toegedaan. In de onderstaande figuur geven we (zoals ook elders in dit rapport) de antwoorden van de personeelsmanagers weer.

Figuur 5.3 Soort conflicten dat het geschilbeslechtend orgaan in 2005 heeft beslecht (in percentage van de SW-bedrijven, n = 55)



5.2 Disciplinaire maatregelen

Artikelen 41, 42 en 43 van de CAO-SW bepalen dat de werkgever disciplinaire maatregelen kan treffen tegen werknemers die zich binnen de dienstbetrekking misdragen. Daarvoor kan de werkgever verschillende maatregelen toepassen. Ook kan hij een werknemer schorsen of op non-actief stellen.

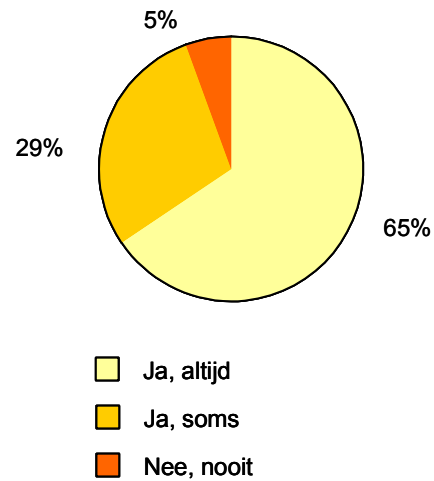
65 procent van de SW-bedrijven heeft aangegeven dat ze in het kalenderjaar 2005 disciplinaire straffen hebben opgelegd aan SW-werknemers. De bedrijven die disciplinair hebben gestraft, legden in 2005 *gemiddeld* 27 maatregelen op. Het aantal opgelegde maatregelen varieerde tussen 1 en 101. De onderstaande tabel toont welke maatregelen zijn opgelegd.

Tabel 5.1 Hoe vaak is in het kalenderjaar 2005 een disciplinaire maatregel opgelegd? (n=42)

Maatregel	Aantal in 2005
Schriftelijke berispingen	14
Vermindering van loon van een werknemer	4
Vermindering van vakantie	2
Geldboetes	2
Non-actief stellen van een werknemer	1
Schorsing van een werknemer	1
Onthouding van jaarlijkse loonsverhoging	0
Gemiddeld aantal disciplinaire maatregelen per SW-bedrijf	27

Vrijwel alle SW-bedrijven houden bij het opleggen van disciplinaire straffen rekening met de handicap of beperking van de werknemer in kwestie. Twee derde (65%) doet dit altijd, en ruim een kwart (29%) doet dit soms.

Figuur 5.4 Wordt bij het opleggen van een disciplinaire maatregel rekening gehouden met de handicap/beperkingen van de medewerker (n=55)?



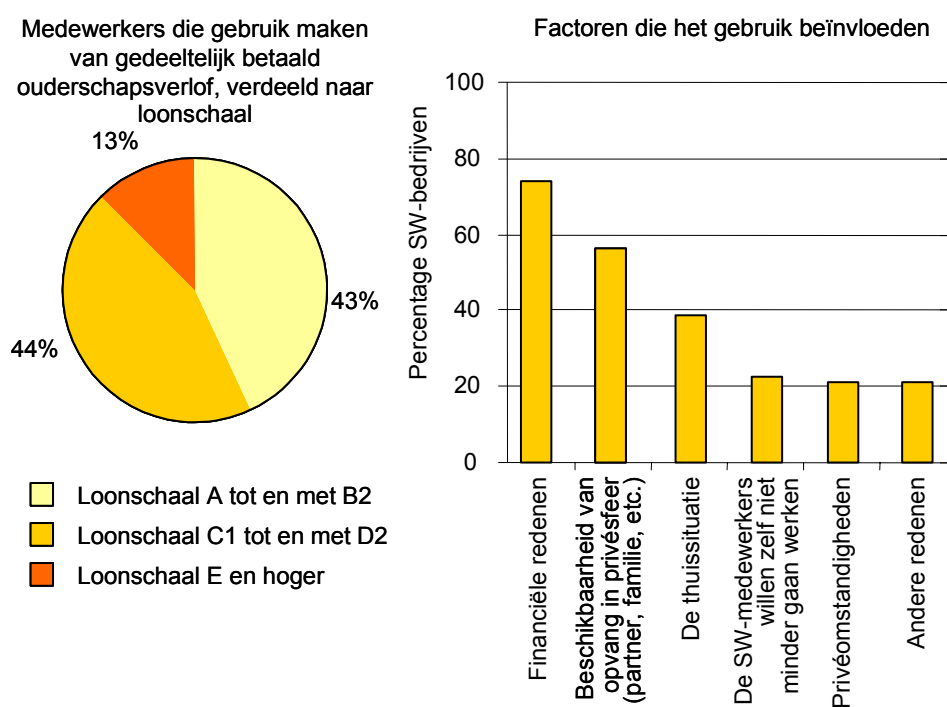
6 WERK EN PRIVÉ

6.1 Betaald ouderschapsverlof

Artikel 52 van de CAO-SW bepaalt dat werknemers in overleg met de werkgever recht hebben op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof, voor maximaal zes maanden en maximaal de helft van de wekelijkse werktijd. In 69 procent van de SW-bedrijven hebben werknemers gebruikgemaakt van de ouderschapsregeling. In deze bedrijven ging dat gemiddeld om 2,5 medewerkers in het kalenderjaar 2005. De SW-medewerkers die van de regeling gebruik hebben gemaakt, zijn precies gelijk verdeeld over beide geslachten.

Naar de mening van de personeelsmanagers is de financiële situatie de belangrijkste factor bij de vraag of iemand van de regeling gebruik wil maken. Toch maken – anders dan vooraf was verwacht – vooral SW-medewerkers uit de laagste loonschalen gebruik van de regeling.

Figuur 6.1 Verdeling van medewerkers die gebruikmaken van de regeling, naar loonschaal² en factoren die het gebruik beïnvloeden (n=72, resp. 62)



² Omdat het bij alle geënquêteerde SW-bedrijven slechts gaat om 72 personen, is deze verdeling geen gemiddelde van de verdeling per bedrijf, maar een verdeling van het totaal aantal SW-werknemers dat van de regeling gebruikmaakt.

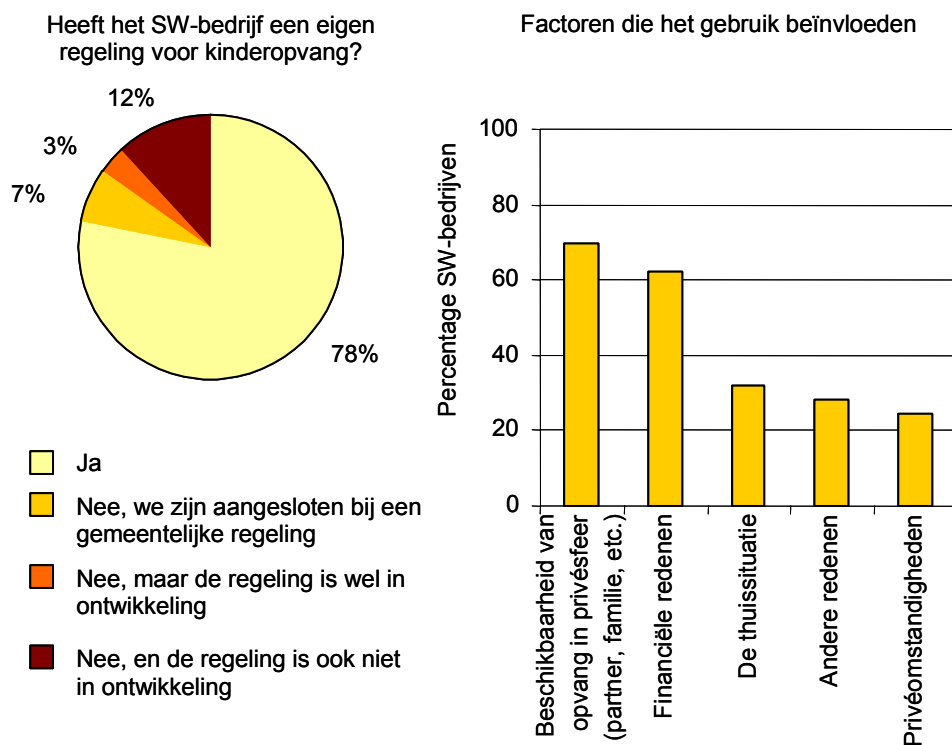
6.2 Kinderopvang

Artikel 53 van de CAO-SW bepaalt dat werknemers recht hebben op een vergoeding van een zesde deel van de kosten van kinderopvang voor kinderen tussen nul jaar en het moment dat ze naar het voortgezet onderwijs gaan. De CAO-SW stelt nadere voorwaarden. De werkgever dient zelf een bedrijfsregeling op te stellen waarin deze regeling nader is uitgewerkt.

Ruim driekwart (78%) van de SW-bedrijven heeft een eigen regeling voor kinderopvang en zeven procent is aangesloten bij een gemeentelijke regeling. Nog eens drie procent heeft een regeling in voorbereiding. Eén op de acht SW-bedrijven (12%) kent geen kinderopvangregeling.

Een model voor de bedrijfsregeling is opgenomen als bijlage 4 bij de CAO-SW. 62 procent van de SW-bedrijven die nu een eigen regeling heeft, heeft daarvoor gebruikgemaakt van de modelregeling.

Figuur 6.2 Verdeling van medewerkers die gebruikmaken van de regeling, naar loonschaal en factoren die het gebruik beïnvloeden (n=53)

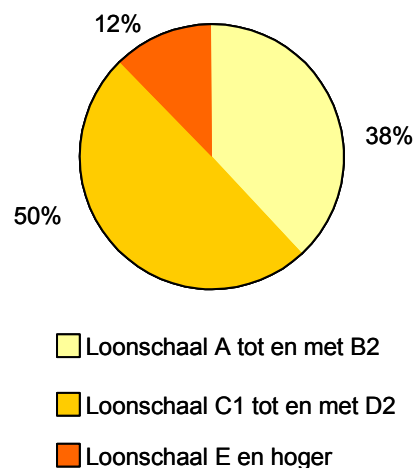


In 87 procent van de bedrijven met een eigen of gemeentelijke kinderopvang-regeling, wordt ook van de regeling gebruik gemaakt. Binnen de SW-bedrijven die een kinderopvangregeling kennen, hebben in 2005 gemiddeld negen SW-medewerkers per bedrijf van de regeling gebruikgemaakt, voor twaalf kinde-

ren. Ook hier was de spreiding weer erg groot. In het ene SW-bedrijf maakte geen enkele medewerker van de mogelijkheden gebruik, terwijl in een ander SW-bedrijf bijna zestig SW-werknemers van de bestaande regeling genoten.

De verdeling van de gebruikers van kinderopvangregelingen naar inkomensniveau is hieronder weergegeven. Ongeveer de helft van de gebruikers zit in loonschaal C1 tot en met D2.

Figuur 6.3 Verdeling van medewerkers die gebruikmaken van de regeling, naar loonschaal (n=446)³



6.3 Verlofstuwmeren

Lid 9 van artikel 38 van de CAO-SW bepaalt dat werknemers de verlofrechten die ze hebben opgebouwd, mee kunnen nemen naar een volgend kalenderjaar. Als een werknemer een tegoed heeft van anderhalf keer het aantal uren waarop hij jaarlijks recht heeft, is sprake van een verlofstuwmeer.

Uit het onderzoek blijkt dat gemiddeld negen procent van alle SW-werknemers een verlofstuwmeer heeft. Dit percentage varieert sterk tussen de SW-bedrijven. In een kwart (26%) van de bedrijven heeft geen enkele medewerker een verlofstuwmeer. Er is echter ook een bedrijf waar 45 procent van de SW-medewerkers meer dan anderhalf keer zo veel verlofuren heeft, als waar hij jaarlijks recht op heeft.

³ Omdat het bij alle geënquêteerde SW-bedrijven slechts gaat om 72 personen, is deze verdeling geen gemiddelde van de verdeling per bedrijf, maar een verdeling van het totaal aantal SW-werknemers dat van de regeling gebruikmaakt.

6.4 Reiskosten en woon-werkverkeer

Artikel 34 en artikel 35 van de CAO-SW bepalen dat werknemers recht hebben op een vergoeding van de kosten voor woon-werkverkeer (minus een eigen bijdrage). Werknemers die gebruikmaken van een collectieve vervoersvoorziening betalen maximaal een eigen bijdrage. Voor werknemers die geen gebruik kunnen maken van openbaar of collectief vervoer, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen.

Uit het onderzoek blijkt dat driekwart (75%) van de werknemers in de SW-sector een vergoeding krijgt op basis van de kosten voor openbaar vervoer. Verder maakt twaalf procent gebruik van collectief vervoer en met vier procent is een bijzondere regeling getroffen. Het is onbekend of de overige negen procent van de werknemers een andere vorm van vergoeding krijgt, of dat ze daarvoor (bijvoorbeeld) te dicht bij het werk wonen.

Tabel 6.1 Verdeling van de SW-werknemers van de ondervraagde SW-bedrijven, naar kostenvergoeding die zij ontvangen voor hun woon-werkverkeer (n=61.182)

Vorm	Aantal	Percentage
Reiskostenvergoeding op basis van de kosten voor openbaar vervoer	45.809	75%
Collectief vervoer	7.468	12%
Bijzondere regeling	2.257	4%
Anders of geen vergoeding	5.648	9%
Totaal	61.182	100%

6.5 Seniorenregeling

Artikel 44 van de CAO-SW bepaalt dat SW-werknemers van 57 jaar en ouder aanspraak kunnen maken op 20 procent werktijdverkorting, onder doorbetaling van 95 procent van het geldende loon. SW-werknemers van 59 jaar en ouder kunnen in aanmerking komen voor 40 procent werktijdverkorting tegen 90 procent van het geldende loon.

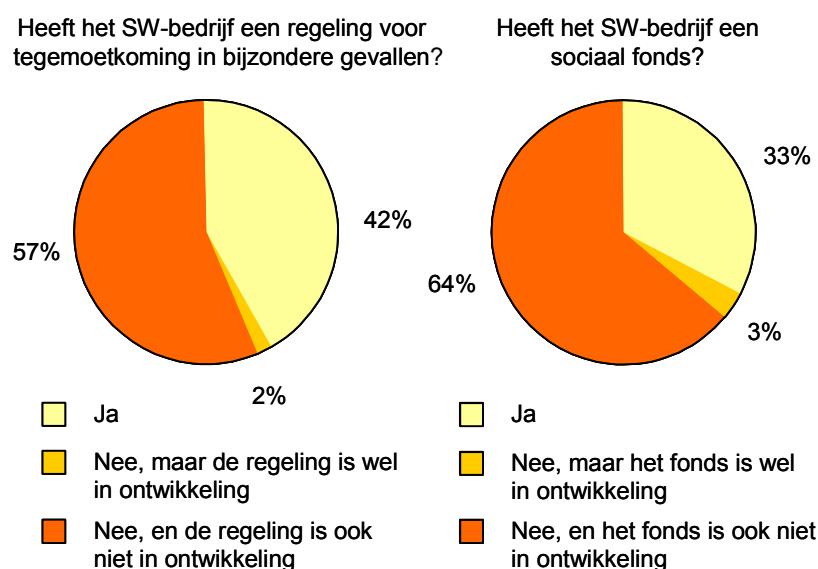
Op 31 december 2005 was 5,6 procent van alle SW-medewerkers 57 of 58 jaar. Van deze werknemers maakte 65 procent gebruik van de seniorenregeling voor 57- en 58-jarigen.

Op 31 december 2005 was 6,6 procent van alle SW-medewerkers 59 jaar of ouder. Van deze werknemers maakte 38 procent gebruik van de seniorenregeling voor 59-plussers.

6.6 Bijzondere omstandigheden en sociaal fonds

Artikel 36 van de CAO-SW bepaalt dat het SW-bedrijf een regeling kan opstellen om werknemers in bijzondere gevallen een geldelijke tegemoetkoming te verstrekken. 42 procent van de SW-bedrijven heeft een dergelijke regeling opgesteld, en één bedrijf (2%) was hier tijdens het onderzoek nog mee bezig. Een derde (33%) van de bedrijven heeft een sociaal fonds ingesteld. De meeste bedrijven die een sociaal fonds hebben, hebben ook een regeling voor tegemoetkoming in bijzondere omstandigheden.

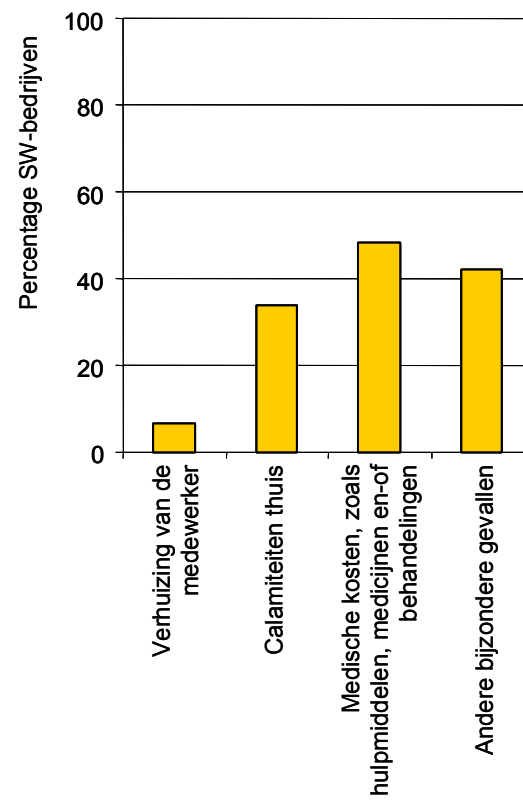
Figuur 6.4 Bestaan van regeling tegemoetkoming bijzondere gevallen en sociaal fonds (n=60, resp. 58)



Het valt op dat SW-medewerkers van bedrijven zonder regeling toch een tegemoetkoming (kunnen) krijgen. Van de bedrijven zonder regeling heeft 26 procent in 2005 tegemoetkomingen verstrekt. Van de bedrijven met een functionerende regeling voor tegemoetkoming in bijzondere gevallen, heeft 76 procent in 2005 tegemoetkomingen verstrekt.

Gemiddeld is in 2005 per SW-bedrijf aan 27 SW-werknemers (2% van de werknemers) een tegemoetkoming verstrekt. Het aantal SW-medewerkers dat een tegemoetkoming ontving, varieert onder de responderende ondernemingen tussen nul en dertig procent van het aantal SW-medewerkers.

Figuur 6.5 Percentage bedrijven dat voor specifieke gevallen een tegemoetkoming verstrekt (n=62)



7 ONTWIKKELINGSPLANNEN

7.1 Ontwikkelingsplannen

Artikelen 48, 49 en 50 van de CAO-SW bepalen dat de werkgever (samen met de werknemer) een ontwikkelingsplan opstelt voor de werknemer. Ook bevatten deze artikelen bepalingen over het deelnemen van de werknemer aan vormende activiteiten, zoals opleidingen en voorlichtingsbijeenkomsten. In tachtig procent van de SW-bedrijven wordt voor alle werknemers een ontwikkelingsplan opgesteld. Alle andere SW-bedrijven hebben dat gedaan voor een deel van de medewerkers. Per SW-bedrijf gaat het dan gemiddeld om een derde van de werknemers (variërend van 4% tot 75%). In totaal is voor 53.911 van alle 61.926 SW-medewerkers van de betrokken bedrijven, een ontwikkelingsplan opgesteld. Dit is 87 procent.

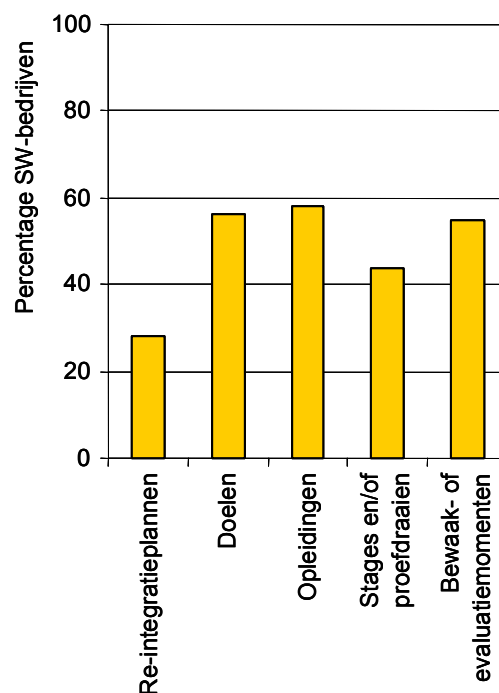
Geen van de bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt, is die nog *niet* begonnen is met het opstellen van de plannen.

Figuur 7.1 Percentage bedrijven dat voor de medewerkers ontwikkelingsplannen heeft opgesteld en elementen die in die plannen terugkeren (n=60, resp. 62)

Wordt voor alle SW-medewerkers een ontwikkelingsplan opgesteld?



Welke elementen komen in de ontwikkelingsplannen terug?



8 VERSCHILLEN TUSSEN PZ EN OR

8.1 Verschillen in gemiddelde uitkomsten

Tijdens de analyse van de resultaten zijn de antwoorden van de personeelsfunctionarissen vergeleken met de antwoorden van de OR-voorzitters. De uitkomst van deze vergelijking is dat er lichte verschillen zijn in de antwoorden van de respondenten (zie de tabel hieronder en bijlage 4). De meeste verschillen zijn echter niet 'statistisch significant'. Dat betekent dat we op grond van dit steekproefonderzoek niet kunnen concluderen dat OR-voorzitters een andere mening hebben over de implementatie van de CAO Sociale Werkvoorziening dan de personeelsfunctionarissen.

De enige twee kernvragen waarop de personeelsfunctionarissen en de OR-voorzitters wel statistisch significant verschillend antwoorden, zijn vraag 18 en vraag 23. Dat betekent dat de personeelsfunctionarissen en de OR-voorzitters verschillend denken over de vraag of de mogelijkheid om zieke werknemers productief werk te laten verrichten vast is gelegd in bedrijfsbeleid, en over de vraag of er in ploegendiensten wordt gewerkt.

Tabel 8.1 Scores van personeelsmanagers en OR-voorzitters op de belangrijkste kernvragen van het onderzoek

Vraag	Personeelsmanagers (n=65)	OR-voorzitters (n=71)
6 Heeft het SW-bedrijf een geschillenregeling ingesteld?	85%	77%
7 Heeft het SW-bedrijf een orgaan dat geschillen over arbeidsverhoudingen beslecht?	87%	83%
18 Is de mogelijkheid om zieke werknemers productief werk te laten verrichten vastgelegd in bedrijfsbeleid?	97%	87%*
20 Wordt er in ploegdienst gewerkt?	25%	36%
23 Wordt er in onregelmatige diensten gewerkt?	59%	73%*
31 Heeft het SW-bedrijf een regeling voor collectief vervoer?	82%	78%
33 Heeft het SW-bedrijf een bijzondere regeling voor werknemers die geen gebruik kunnen maken van collectief vervoer?	48%	46%
35 Heeft het SW-bedrijf een regeling voor tegemoetkoming in bijzondere gevallen?	42%	47%
36 Heeft het SW-bedrijf een sociaal fonds?	33%	36%
50 Heeft het SW-bedrijf een bedrijfsregeling kinderopvang?	78%	67%

* Deze verschillen zijn statistisch significant.

8.2 Verschillen binnen SW-bedrijven

We kunnen ook analyseren of er *binnen* SW-bedrijven veel meningsverschillen bestaan over de toepassing van CAO-artikelen. Daarvoor vergelijken we de antwoorden van de OR-voorzitter en de personeelsfunctionaris *van hetzelfde bedrijf*. We doen dit voor de 10 volgende vragen:

- Heeft het SW-bedrijf een geschillenregeling ingesteld?
- Heeft het SW-bedrijf een orgaan dat geschillen over arbeidsverhoudingen beslecht?
- Is de mogelijkheid om zieke werknemers productief werk te laten verrichten vastgelegd in bedrijfsbeleid?
- Wordt er in ploegendienst gewerkt?
- Wordt er in onregelmatige diensten gewerkt?
- Heeft het SW-bedrijf een regeling voor collectief vervoer?
- Heeft het SW-bedrijf een bijzondere regeling voor werknemers die geen gebruik kunnen maken van collectief vervoer?
- Heeft het SW-bedrijf een regeling voor tegemoetkoming in bijzondere gevallen?
- Heeft het SW-bedrijf een sociaal fonds?
- Heeft het SW-bedrijf een bedrijfsregeling kinderopvang?

De verschillen zijn als volgt berekend: Per vraag is gekeken of de personeelsfunctionaris en de OR-voorzitter hetzelfde, dan wel een verschillend antwoord hebben gegeven. Indien een verschillend antwoord is gegeven, dan is ook de mate van dat verschil meegewogen. Dat is gedaan door waarden toe te kennen aan de verschillende antwoordcategorieën.

Er zijn 45 bedrijven waarvan zowel de OR-voorzitter als de personeelsmanager een volledig ingevulde vragenlijst heeft geretourneerd. Van deze 45 bedrijven, hebben er twaalf de tien bovenstaande vragen exact gelijk beantwoord. Nog eens zeven hadden minimale verschillen op een of enkele vragen. In vijftien SW-bedrijven werden enkele vragen anders beantwoord, maar waren de verschillen nog te overzien. Bij elf bedrijven vertoonden de antwoorden van de personeelsmanager en de voorzitter van de OR vrij grote verschillen.

Tabel 8.2 Aantal SW-bedrijven, onderverdeeld naar mate waarin de tien kernvragen door de personeelsmanager en de OR-voorzitter verschillend zijn beantwoord.

	Percentage
Exact gelijk	27%
Minimaal verschil	16%
Enigszins verschillend	33%
Vrij groot verschil	24%

In de onderstaande tabel geven we weer welke vragen het vaakst verschillend zijn beantwoord. Het percentage staat voor het deel van de SW-bedrijven waar de personeelsmanager en de OR-voorzitter dezelfde vraag verschillend hebben beantwoord.

Tabel 8.3 Percentage bedrijven waar de personeelsmanager en de OR-voorzitter de kernvragen verschillend hebben beantwoord

Vraag	Percentage
33 Heeft het SW-bedrijf een bijzondere regeling voor werknemers die geen gebruik kunnen maken van collectief vervoer?	36%
23 Wordt er in onregelmatige diensten gewerkt?	27%
35 Heeft het SW-bedrijf een regeling voor tegemoetkoming in bijzondere gevallen?	22%
20 Wordt er in ploegendienst gewerkt?	20%
31 Heeft het SW-bedrijf een regeling voor collectief vervoer?	20%
50 Heeft het SW-bedrijf een bedrijfsregeling kinderopvang?	20%
6 Heeft het SW-bedrijf een geschillenregeling ingesteld?	16%
7 Heeft het SW-bedrijf een orgaan dat geschillen over arbeidsverhoudingen beslecht?	11%
18 Is de mogelijkheid om zieke werknemers productief werk te laten verrichten vastgelegd in bedrijfsbeleid?	9%
36 Heeft het SW-bedrijf een sociaal fonds?	9%

