

63/10

SZW Directie AI/OK			
Ingekomen	12 DEC. 2000		
Nr:			
Goedstuk	Beantw. voor:		
☐ Ja ☐ Nee			
Betreft:			Dep. pers.

Reïntegratie op sectorniveau

Een onderzoek naar sectorale inspanningen ter bevordering van reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten en het belang daarvan voor het beleid op bedrijfsniveau.

auteur(s):

Saskia Andriessen
Frans Marcelissen
Astrid Hazelzet

datum:

23 februari 1998

NIA TNO rapport:

R9800052/2570000.jon

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

NR. 44836
plaats 63-10

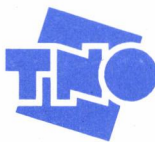
TNO Arbeid, Hoofddorp



TN0122412

© NIA TNO B.V.

Niets uit deze uitgave mag worden
verveelvoudigd of openbaar gemaakt
door middel van druk, fotokopie, microfilm
of op welke andere wijze dan ook, zonder
voorafgaande schriftelijke toestemming van NIA TNO.



De Boelelaan 30
Postbus 75665
1070 AR Amsterdam

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1 Inleiding	3
1.1 Achtergrond en vraagstelling	3
1.2 Onderzoeksopzet	4
2 Reïntegratiebepalingen in bedrijfstak-CAO's	7
2.1 Inleiding	7
2.2 CAO en sociaal beleid	7
2.3 Arbeidsvoorwaardennota's 1997	8
2.4 Eerder onderzoek naar reïntegratiebepalingen in CAO's	9
2.5 De CAO-search	10
2.5.1 Werkwijze	10
2.5.2 Soorten afspraken	11
2.6 Gevonden afspraken in de CAO-search	12
2.6.1 Bedrijfssectoren waarin CAO-afspraken zijn gemaakt over (re)integratie	12
2.6.2 Globale indruk	14
2.6.3 De inhoud van de afspraken	15
2.6.4 Conclusie met betrekking tot de CAO-bepalingen	18
2.7 De toepassing van CAO-bepalingen in de praktijk	18
2.7.1 Werkgevers- en werknemersorganisaties	18
2.7.2 O&O-fondsen	20
2.7.3 Bedrijfsbeleid	21
2.7.4 Sectorraden	21
3 Niet CAO-gebonden sectoractiviteiten op het gebied van reïntegratie	23
3.1 Verschillende organisatievormen	23
3.2 De sectorraden	23
4 Het belang van sectorale reïntegratie-activiteiten: conclusies	29
Literatuur	33
Bijlage 1 Telefonisch geïnterviewde organisaties	35
Bijlage 2 De in de CAO-search gevonden CAO-bepalingen alfabetisch naar sector	37

Samenvatting

De afgelopen jaren is de verantwoordelijkheid voor ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers zowel op gebied van financiën als van sociaal-medische begeleiding steeds meer van Overheid en sociale verzekeringsorganen naar de werkgever verschoven. Als gevolg daarvan rekent de Overheid ook de ondersteuning van het bedrijfsbeleid op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid steeds minder tot de eigen verantwoordelijkheid: de sociale partners worden geacht zaken als voorlichting, instrumentontwikkeling en ondersteuning voor hun rekening te nemen. In dit verband is de vraagstelling van dit onderzoek als volgt:

- Nemen de sociale partners de verantwoordelijkheid die door de Overheid van hen verwacht op zich?
- Is de CAO een goed middel om vanuit het brancheniveau reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten te stimuleren?
- Welke vormen worden er op sectorniveau verder gehanteerd om dit doel te bereiken? Wat is het effect van deze activiteiten of regelingen, met name op bedrijfsniveau?

Kort samengevat zijn de conclusies van het onderzoek de volgende:

Er bestaat reeds een groot en toenemend aantal CAO-afspraken met betrekking tot de reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten. Momenteel lijkt een stabilisatie op te treden in het aantal CAO's met dergelijke afspraken. De afspraken stijgen meestal niet ver uit boven het wettelijk verplichte niveau en zijn weinig hard. De effecten op het reïntegratiebedrijfsbeleid zijn afwezig of onbekend. Een concreet effect van CAO's zijn wel scholings- en werkgelegenheidsprojecten vanuit O&O-fondsen. Om hoeveel geschoolde/bemiddelde *arbeidsgehandicapte* werknemers het per jaar gaat, is onbekend, maar de indruk bestaat dat dat in verhouding met geschoolde/bemiddelde werklozen om een klein percentage gaat. Momenteel is de CAO dus nog een weinig effectief middel om reïntegratiebeleid van arbeidsorganisaties te stimuleren.

Een mogelijkheid die in veel branches wel benut blijkt te worden, is het oprichten van een sectorraad. Vergeleken met andere mogelijkheden die op sectorniveau benut worden voor het bevorderen van reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten, lijken sectorraden interessante mogelijkheden te hebben om reïntegratie in arbeidsorganisaties te stimuleren: ze zijn enerzijds gebonden aan de sociale partners en hebben anderzijds wettelijk reïntegratie als specifieke doelstelling. Ze zijn het enige orgaan op bedrijfstakniveau met directe belangen bij reïntegratie. De wet PEMBA lijkt bij de ontwikkeling van activiteiten door sectorraden een stimulerende rol te spelen. Sectorraden lijken een brede aanpak van arbeidsongeschiktheid voor te staan (zowel preventie als reïntegratie) en een breed scala aan activiteiten te ontwikkelen. Over hun daadwerkelijke effect op het reïntegratiebeleid van arbeidsorganisaties is vanwege de nog korte duur van hun bestaan nog weinig te zeggen. Een verankering van de opdracht van de sectorraad in de CAO zou mogelijk kunnen zorgen voor een meer afdwingbare uitvoering van activiteiten en evaluatie van de effecten.

Van de effecten van bestaande sectorafspraken en -activiteiten op het reïntegratiebeleid van werkgevers is momenteel weinig tot niets bekend.

1 *Inleiding*

1.1 *Achtergrond en vraagstelling*

Verschoven verantwoordelijkheden

De afgelopen jaren is de verantwoordelijkheid voor ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers zowel op gebied van financiën als van sociaal-medische begeleiding steeds meer van Overheid en sociale verzekeringsorganen naar de werkgever verschoven. Als gevolg daarvan rekent de Overheid ook de ondersteuning van het bedrijfsbeleid op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid steeds minder tot de eigen verantwoordelijkheid: de sociale partners worden geacht zaken als voorlichting, instrumentontwikkeling en ondersteuning voor hun rekening te nemen. Het belang voor werkgevers om verzuim- en reïntegratiebeleid goed vorm te geven en uit te voeren wordt bovendien steeds groter. Niet alleen betaalt de werkgever het eerste ziektejaar minimaal 70% van het loon door als gevolg van de WULBZ (Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte), ook is de premie van de WAO vanaf begin 1998 afhankelijk geworden van het aantal arbeidsongeschikten dat het bedrijf "produceert". Daarnaast kan de werkgever voor een kwalitatief onvoldoende geacht reïntegratietraject beboet worden via de Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid" (BMT).

Vraagstelling

In dit onderzoek is nagegaan, in hoeverre bedrijfstakorganisaties de door de Overheid toegeschoven verantwoordelijkheid voor de ondersteuning van het bedrijfsbeleid op zich genomen hebben. Hierbij is in eerste instantie nagegaan in hoeverre via bedrijfstak-CAO's deze verantwoordelijkheid wordt ingevuld (bedrijfs - CAO's zijn buiten beschouwing gelaten). Het onderzoek is uitgevoerd in het kader van het NIA TNO doelfinancieringsprogramma "Arbeid en Handicap" binnen het de projectlijn "reïntegratiebedrijfsbeleid".

De vraagstelling is daarbij als volgt:

1. Nemen de sociale partners de verantwoordelijkheid die door de Overheid van hen verwacht op
2. Is de CAO een goed middel om vanuit het brachenniveau reïntegratie van langdurig zieken- en arbeidsgehandicapten te stimuleren?
3. Welke vormen worden er op sectorniveau gehanteerd om dit doel te bereiken? Wat is het effect van deze activiteiten of regelingen, met name op bedrijfsniveau?

Het betreft een oriënterend onderzoek, waarbij niet is getracht alle sectororganisaties te benaderen, aangezien dat in verband met het budget en de doorlooptijd onmogelijk was. Wel is door de gekozen werkwijze getracht een zo breed mogelijk beeld te krijgen van de stand van zaken met betrekking tot dit onderwerp.

Bij de benaderde organisaties is de nadruk meer op de werkgeversorganisaties gelegd en paritair bestuurd organisaties dan op de werknemersorganisaties. Het overzicht van CAO afspraken dat we gemaakt hebben is wel volledig: we alle (algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-) CAO's over een aantal jaren bekeken (vraagstelling 1). Dat geldt niet voor de overige vraagstellingen: daarbij is slechts getracht een betrouwbaar en samenhangend beeld te verkrijgen. In de volgende hoofdstukken vindt u het verslag daarvan.

Leeswijzer

De gehanteerde werkwijze vindt u in paragraaf 1.2. Hoofdstuk 2 beschrijft wat op het gebied van reïntegratie geregeld is in bedrijfstak-CAO's en wat bekend is over het effect daarvan. De betreffende CAO-bepalingen zijn opgenomen in bijlage 2. Hoofdstuk 3 beschrijft globaal wat sectororganen aan reïntegratiebevorderende activiteiten ontplooiën. Daarbij gaan we zowel in op het type bedrijfstakorganisaties dat zich hiermee bezighoudt, als het type ondersteunende activiteiten dat ondernomen is. In het laatste hoofdstuk overzien we het belang van de sectorale inspanningen om reïntegratie te bevorderen: hebben de sociale partners de door de Overheid aan hen gegeven verantwoordelijkheid voor ondersteuning van het reïntegratiebeleid op zich genomen, en wat merkt de werkgever daarvan of wat doet hij ermee. Ook staan we stil bij onbeantwoorde vragen.

1.2 *Onderzoeksopzet*

Via literatuur en contact met de afdeling van de Arbeidsinspectie die CAO-afspraken bijhoudt, is nagegaan wat bekend was over CAO-bepalingen met betrekking tot reïntegratie. Vervolgens is, in oktober 1997, een search uitgevoerd via het systeem "Opmaat" van de Sdu. In Opmaat zijn alle bedrijfstak-CAO's opgenomen die vanaf 1995 gesloten of gewijzigd zijn. Deze bedrijfstak-CAO's zijn doorgelicht op het voorkomen van bepalingen met betrekking tot reïntegratie (in het volgende hoofdstuk is dit meer in detail beschreven). De gevonden bepalingen zijn gerubriceerd naar onderwerp en beoordeeld op een aantal facetten. Van de sectoren waar CAO-bepalingen met betrekking tot reïntegratie van kracht zijn of zijn geweest, is een tiental werkgeversorganisaties telefonisch benaderd en geïnterviewd. Ook is een aantal branches zonder dergelijke CAO-bepalingen telefonisch gesproken. Doel was enerzijds na te gaan, of iets bekend is over de concrete uitwerking en effecten van de CAO-bepalingen op de reïntegratiepraktijk in ondernemingen en anderzijds of, naast de CAO-bepalingen, op sectorniveau nog andere afspraken of activiteiten rond reïntegratie bestaan en hoe die zich verhouden tot de CAO-afspraken. Doel van deze telefonische interviews was ook om na te gaan bij welke organisaties het beste overzicht bestond over dit soort sectoractiviteiten. Voor informatie over concrete werkgelegenheidsprojecten is gesproken met twee O&O-fondsen. Tenslotte zijn van bijna alle sectorraden, zowel de functionerende als die in oprichting, secretariaatsmedewerkers telefonisch geïnterviewd. Deze secretariaten blijken namelijk voor veel sectoren de instanties met het beste overzicht over sectorale reïntegratie-activiteiten te zijn.

Daardoor was het ook mogelijk over een aantal sectoren zonder CAO-bepalingen informatie te verkrijgen.

Aangezien de gekozen werkwijze voor wat betreft het gedeelte na de CAO-search, vanwege de beschikbare tijd, een globale was (er bestaan honderden sectororganisaties), hebben de onderzoekers het beeld dat uit de interviews naar voren is gekomen, getoetst bij twee beleidsmedewerkers, één van een centrale werkgeversorganisatie (VNO NCW) en één van een centrale werknemersorganisatie (FNV). Ook is hen om aanvullende informatie gevraagd. Een overzicht van alle organisaties waarmee gesproken is, is opgenomen in bijlage 1.

2 *Reïntegratiebepalingen in bedrijfstak-CAO's*

2.1 *Inleiding*

In dit hoofdstuk wordt eerst de rol van de CAO in het algemeen beschreven en welke plaats bepalingen over sociaal beleid, zoals reïntegratiebeleid, daarin innemen. De arbeidsvoorwaardennota's van 1997 van werkgevers- en werknemersorganisaties worden besproken. Twee door de Arbeidsinspectie uitgevoerde onderzoeken naar onder andere reïntegratiebepalingen in CAO's worden kort uiteen gezet. Daarna gaan we uitgebreid in op de uitgevoerde CAO-search.

2.2 *CAO en sociaal beleid*

De arbeidsvoorwaarden van ongeveer vijf miljoen werknemers zijn geregeld in 720 CAO's. Jaarlijks of tweejaarlijks vindt over deze CAO's intensief overleg plaats. Deze Nederlandse "CAO-deken" kent behalve gaten (14% van de werknemers valt, ook na algemeenverbindendverklaring, niet onder een CAO) ook een grote variatie in aard en omvang van de verschillende CAO's. Vanouds vervult de CAO een centrale rol voor de collectieve regeling van lonen en arbeidstijden in een onderneming of bedrijfstak (Van den Toren, 1996). De laatste 15 jaren is de agenda van het arbeidsvoorwaardenoverleg voortdurend uitgebreid. Vakbonden en werkgevers(organisaties) trachten via de CAO een bijdrage te leveren aan de doelstellingen op het terrein van scholing, kwaliteit van de arbeid (ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, arbeidsomstandigheden), werkgelegenheid, zwakke groepen op de arbeidsmarkt (langdurig werklozen, allochtonen, vrouwen) en milieu. Deze onderwerpen worden ook wel aangeduid als "kwalitatieve thema's" in het arbeidsvoorwaardenoverleg. In hun (twee)jaarlijkse onderhandelingsronden trachten werkgever en vakbonden niet alleen het belang van de betreffende werknemer en dat van de onderneming(en) met elkaar in evenwicht te brengen. Ook kijken partijen naar hun omgeving. Deze omgeving, waaronder de politiek, volgt het CAO-overleg op de voet: houden de sociale partners rekening met de effecten van hun afspraken op de samenleving en houden zij rekening met hun maatschappelijke verantwoordelijkheden? Van den Toren (1996) heeft onderzoek verricht naar de wijze waarop via het arbeidsvoorwaardenoverleg een bijdrage kan worden geleverd aan kwalitatieve doelstellingen. Op het terrein van kwaliteit van de arbeid ontstaat een divers beeld. In sommige CAO's ontbreken afspraken. In agrarische, ambachtelijke en industriële sectoren gaat het vaak om concrete normen op het terrein van de arbeidsomstandigheden. In alle onderzochte CAO's zijn afspraken, soms ook uitspraken te vinden waarin aandacht wordt gevraagd voor personen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Werkervaringplaatsen vormen daarbij veelvuldig gehanteerd instrument.

2.3 *Arbeidsvoorwaardennota's 1997*

CAO-partijen zijn intermediaire organisaties die de instemming van hun achterban nodig hebben. Deze achterban, werknemers- en werkgeversorganisaties, probeert via het schrijven van arbeidsvoorwaardennota's, waarin de inzet voor het komende CAO-overleg wordt geformuleerd, invloed uit te oefenen op de CAO-onderhandelingen.

In de nota die in 1997 van de hand van de FNV verscheen ('Om er wijzer van te worden: FNV-Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 1997') wordt ten behoeve van de vergroting van de arbeidsparticipatie voorgesteld om afspraken te maken over:

- werkervaringsplaatsen voor werkzoekenden, waaronder ook gedeeltelijk arbeidsongeschikten (instroom);
- de doorstroom/versterking van de arbeidsmarktpositie van werknemers, waarbij ook aandacht gevraagd wordt voor de positie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
- de inzet in bedrijven/bedrijfstakken om de positie van daar werkzame groepen minderheden te verbeteren door bijvoorbeeld het tegengaan van onevenredige uitstroom van deze groepen, waaronder gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

De adviezen uit de nota van het FNV zijn zeer algemeen van aard. De concretisering van de afspraken op het gebied van het (re)integratiebeleid wordt overgelaten aan de sociale partners die deelnemen aan het CAO-overleg. Deze invulling is afhankelijk van economische omstandigheden en vooruitzichten, de aard van de arbeidsplaatsen en het niveau ervan en bedrijfs- en bedrijfstakcultuur (FNV, 1997).

In de nota van het CNV (1997) worden de coördinatiepunten voor het contractjaar 1997 neergelegd. Dat betreft onder andere de loonontwikkeling, werkgelegenheid en personeelsbeleid. Er wordt in deze nota niet concreet ingegaan op de betekenis van deze speerpunten voor het gehandicapten- of reïntegratiebeleid.

In de nota "Arbeidsvoorwaardenoverleg 1997" van het VNO NCW wordt op het terrein van "Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid" geschtst wat de betekenis van de Wet Pemba is voor werkgevers en wat de gevolgen van de wet zijn. Daarnaast wordt uitleg gegeven over de wettelijke reïntegratie maatregelen. Men wijst in de nota op het belang van maatregelen ter bestrijding van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in het ondernemingsbeleid of de arbeidsvoorwaarden. Voorgesteld wordt om preventie, terugdringen van het ziekteverzuim en reïntegratie aan de orde te stellen in het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Geconcludeerd kan worden, dat voor de vakbeweging het CAO-overleg een middel is om doelen te bereiken op het terrein van reïntegratie. Door middel van CAO-nota's wordt dit enigszins geconcretiseerd. De aanbevelingen zijn echter te algemeen van aard om handvatten te bieden voor het maken van concrete afspraken op het gebied van reïntegratiebeleid binnen bedrijven.

2.4 *Eerder onderzoek naar reïntegratiebepalingen in CAO's*

De Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de CAO-ontwikkelingen onderzocht die relevant zijn in het kader van de invoering van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (WAGW). Daarvoor zijn van een steekproef van 85 CAO's (betrekking hebbend op 2,3 miljoen werknemers) de relevante bepalingen onderzocht die daarin op 1 juli 1986 en 31 december 1988 waren opgenomen. Daarnaast is van alle CAO's die sinds de invoering van de WAGW nieuw zijn afgesloten en bij de DCA zijn aangemeld, nagegaan of zich een WAGW-relevante wijziging heeft voorgedaan en wat deze inhoudt. De meeste aangetroffen soorten CAO-bepalingen zijn conform of analoog aan hetgeen in de WAGW of andere wet- en regelgeving is vastgelegd. In een beperkt aantal (ondernemings)-CAO's, vooral uit de industrie, zijn enkele specifieke bepalingen gevonden in de sfeer van arbeidsvoorwaarden of concrete beleidsmaatregelen. De meest voorkomende CAO-bepalingen over gehandicapten- of reïntegratiebeleid zijn zeer algemeen geformuleerd en houden doorgaans een intentieverklaring in (dus niet door de werknemer afdwingbaar) met een verwijzing naar de taakstelling van de WAGW of om te trachten gehandicapt geworden werknemers (via herplaatsing) in dienst te houden. Sinds de invoering van de WAGW is er een geleidelijke toename zichtbaar in de diversiteit van CAO-bepalingen. In de meeste CAO's is het aantal bepalingen echter gering. Ondernemings-CAO's hebben dikwijls wat uitgewerktere WAGW-bepalingen dan bedrijfstak-CAO's. Het aantal CAO's met omvangrijke regelingen over WAGW-beleid is beperkt tot enkele CAO's uit voornamelijk de voedings- en genotmiddelenindustrie, de kledingindustrie en de bouwverwante bedrijven. Het onderzoek geeft geen inzicht in wat er daadwerkelijk in de praktijk binnen de arbeidsorganisaties gebeurt als het gaat om beleid ten aanzien van gehandicapten.

In 1996 is de Arbeidsinspectie van een steekproef van 133 bedrijfs- en bedrijfstak-CAO's nagegaan, welke bepalingen met betrekking tot verzuimbeleid en reïntegratie waren opgenomen in de CAO's die ultimo 1995 van kracht waren. Onder de werkingssfeer van deze CAO's vielen in totaal 4,1 miljoen werknemers, dat wil zeggen 85% van de werknemers die toen onder een CAO vielen.

Het aantal CAO's met nieuwe afspraken over reïntegratie bedroeg eind 1995 17, tegenover vier in 1994. De CAO's betreffen het beperken van uitstroom naar de WAO, het verruimen van de mogelijkheden voor terugkeer en het plegen van inspanning voor herplaatsing of bevordering van reïntegratie. Als voorbeeld van concrete afspraken worden genoemd:

- volgens de CAO voor de timmerfabrieken hebben werkloos geraakte arbeidsgehandicapte werknemers het recht in een passende functie aangenomen te worden. Daarnaast zou door partijen samengewerkt worden om de mogelijkheden voor herplaatsing in de sector te verruimen;
- de CAO voor het schildersbedrijf geeft arbeidsgehandicapte werknemers het recht op om- en bijscholing en bemiddeling naar een passende functie;

- de CAO voor het bouwbedrijf kent een 500-banenplan voor werkloze werknemers (waaronder arbeidsgehandicapten). Daarnaast zou onderzoek verricht worden naar de oorzaken, gevolgen, maatregelen en kosten van arbeidsongeschiktheid bij werknemers die niet bij hun eigen werkgever het werk kunnen hervatten.

In 1996 is bij het FNV door een stagiair een onderzoeksscriptie geschreven over reïntegratieafspraken met betrekking tot gedeeltelijk arbeidsgeschikten in bedrijfs- en bedrijfstak-CAO's. In dit onderzoek werden 104 CAO's met dergelijke afspraken gevonden, 73 bedrijfstak-CAO's en 31 ondernemings-CAO's. Van alle afspraken betrof 27% een intentie en 68% hield verplichtingen in. Daarnaast waren er 13 afspraken over werkgelegenheidsprojecten, voornamelijk in de bouw- en houtsector (10) en in sectoren van de Dienstenbond (1) en Voedingsbond (2). De projecten van de Voedingsbond en Dienstenbond bleken niet gerealiseerd. De projecten van de Bouw- en Houtbond hadden een wisselend succes. De in projecten afgesproken aantallen werkervaringsplaatsen werden niet gehaald, en waar ze gerealiseerd waren, betrof dit meestal werklozen of allochtonen en in slechts een enkel geval arbeidsgehandicapten. Bij die laatsten ging het bovendien vooral om eigen werknemers die via een werkaanpassing het werk konden hervatten.

Geconcludeerd werd onder andere, dat er weinig zicht is op de uitvoering van de CAO-afspraken, aangezien een structuur ontbreekt om CAO-beleid te evalueren.

2.5 *De CAO-search*

2.5.1 *Werkwijze*

Om inzicht te krijgen in het aantal bedrijfstak-CAO's waarin afspraken zijn opgenomen die betrekking hebben op de (re)integratie van gehandicapten, is gebruik gemaakt van de OPmaat van de uitgeverij SDU. OPmaat is een elektronisch systeem waarmee, via de PC, informatie kan worden verkregen uit alle actuele en reeds verschenen Nederlandse Officiële Publicaties. Algemeen verbindend verklaringen van CAO-bepalingen is één van tien Officiële Publicaties die wordt aangeboden.

De werkwijze was als volgt. Ten eerste hebben wij ons beperkt tot de Algemeen Verbindend Verklaarde (AVV) CAO's die vanaf 1-1-1995 tot en met oktober 1997 zijn afgesloten. Deze arbeidsvoorwaardelijke bepalingen zijn bij besluit ook verplicht gesteld voor werkgevers en werknemers die geen lid zijn van de organisaties die de CAO hebben afgesloten. Vervolgens is een overzicht gemaakt van CAO's waarin de trefwoorden handi* (dat wil zeggen: alle woorden waarin deze combinatie van letters voorkomt) en reïntegratie voorkwamen. Bepalingen die indirect de reïntegratie bevorderen, zoals bijvoorbeeld scholingsbepalingen, zijn dus niet meegenomen. Daarna is uit alle CAO's waarin genoemde trefwoorden voorkwamen de relevante tekst opgezocht, gekopieerd en in een databestand opgeslagen. Naast de tekst is ook informatie betreffende de looptijd van de CAO's overgenomen. In het databestand zijn de CAO-teksten gegroepeerd naar bedrijfssector.

Hieruit bleek dat bij twintig sectoren de inhoud van de meest recente CAO op het gebied van (re)integratie letterlijk overeenkwam met eerdere CAO-afspraken. In die gevallen is alleen de meest recente CAO-tekst in het databestand opgenomen en zijn de minder recente CAO-teksten komen te vervallen. Bij zeventien sectoren is meer dan één CAO in het databestand opgenomen aangezien de 'oudere' CAO-teksten verschilden van de meer recentere CAO-teksten. Na 'opschooning' van het databestand bleven er 92 CAO-teksten over, die betrekking hebben op 72 bedrijfssectoren.

De drie auteurs van NIA TNO hebben, afzonderlijk van elkaar, alle in het databestand opgenomen CAO's op 3 aspecten gescoord:

- concrete versus vage afspraken
- afspraken op branche-niveau versus afspraken op organisatie-niveau
- wettelijke afspraken en bovenwettelijke afspraken

De CAO-teksten waarbij geen sprake was van eenduidige interpretaties, zijn nogmaals bestudeerd en bediscussieerd totdat er tussen de onderzoekers overeenstemming was bereikt. Hieronder worden de drie typen aspecten nader toegelicht.

2.5.2 Soorten afspraken

Concrete versus vage afspraken

Concrete afspraken zijn meetbaar (streefcijfers) en gespecificeerd.

Bijvoorbeeld:

"Werkgevers zullen in de contract-periode er naar streven hun personeelsbestand uit 2% gehandicapten te laten bestaan" (AVV CAO voor de Banden- en wielenbranche);

"Omtrent (gerealiseerde) inspanningsverplichtingen ten aanzien van voren omschreven doelgroepen zullen 2 maal per jaar (1 juli en 1 januari) mededelingen worden gedaan in het Vakraadbestuur." (AVV CAO voor de Contract-catering branche);

Vage afspraken hebben betrekking op 'een streven naar', 'intentie', 'bedoeling', 'bijzondere aandacht', 'aanbeveling' of 'voornemen' zonder dat deze nader worden gespecificeerd en/of meetbaar zijn.

Afspraken op organisatie- of op brancheniveau

Afspraken op organisatieniveau verwijzen naar activiteiten op het gebied van (re)integratie die ondernomen (moeten) worden door de individuele werkgevers. Branche-afspraken hebben betrekking op activiteiten die door de sociale partners in de betreffende bedrijfstak moeten worden nagekomen. Vaak betreft het afspraken over projecten, gefinancierd door een bedrijfstak-stichting of -fonds (sociaal fonds, O&O-fonds).

Wettelijke en niet-wettelijke afspraken

Wettelijke afspraken zijn afspraken die voortvloeien uit wet- en regelgeving (WAGW, TZ/Arbo, REA, etc.). In feite zijn het afspraken dat men zich aan de regels zal houden. Belangrijke onderwerpen zijn het voorkomen van ziekteverzuim en instroom in de WAO, voorzieningen treffen ten behoeve van behoud, herstel en bevordering van arbeidsgeschiktheid, opstellen van een reïntegratieplan, benutten van mogelijkheden tot herplaatsing, etcetera. De volgende zinsnede is een voorbeeld van een wettelijke afspraak:

"Werkgevers bevorderen, dat zodanige voorzieningen ten aanzien van de arbeidsomstandigheden worden getroffen of in stand gehouden, dat in dienst zijnde of in dienst tredende gehandicapte werknemers naar hun mogelijkheden kunnen functioneren."

Niet-wettelijke afspraken zijn afspraken die betrekking hebben op activiteiten van werkgevers die niet voortkomen uit wettelijke verplichtingen. Enkele voorbeelden zijn:

"bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen"

"gelijke kansen scheppen tot arbeidsdeelname"

"voeren van positief beleid ten aanzien van kwetsbare groepen"

"in dienst hebben van 5% gehandicapten"

Gelijke kansen scheppen tot arbeidsdeelname refereert aan de Wet op de Gelijke Behandeling. Hierin staat dat mensen niet gediscrimineerd mogen worden op basis van geslacht, leeftijd, levensovertuiging of seksuele geaardheid. In deze wet worden gehandicapten niet expliciet genoemd. Dit heeft de onderzoekers doen besluiten om genoemde afspraak te kwalificeren als niet-wettelijk. Het voeren van een positief beleid is ook niet opgenomen in enige wet- of regelgeving. De quotumverplichting is nooit opgenomen in een Algemene Maatregel van Bestuur, zodat de afspraken die zijn gemaakt omtrent een percentage gehandicapte werknemers in dienst nemen of houden, zijn gekwalificeerd als niet-wettelijk.

2.6 *Gevonden afspraken in de CAO-search*

2.6.1 *Bedrijfssectoren waarin CAO-afspraken zijn gemaakt over (re)integratie*

Zoals vermeld zijn er sinds het begin van 1995 in 72 verschillende bedrijfssectoren in 92 verschillende CAO's afspraken gemaakt op het gebied van (re)integratie. Dit lijkt dus een stabilisatie vergeleken met het in 1996 bij het FNV uitgevoerde onderzoek, waar in 73 bedrijfstak-CAO's afspraken werden gevonden. Hieronder volgt een opsomming (een (2) betekent dat van de betreffende sector verschillende CAO-bepalingen in twee op verschillende momenten gesloten CAO's gevonden zijn).

- bakkersbedrijf (2)
- banden- en wielen branche
- bankbedrijf
- bejaardentehuizen
- betonproductenindustrie
- bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven
- bloembollen
- boekenuitgeverijbedrijf
- boomkwekerij in Nederland
- bouwbedrijf (2)
- brandstoffen
- carrosseriebedrijf (2)
- confectie-industrie
- contract-catering branche
- crematoria (2)
- dagverblijven en tehuizen voor gehandicapte (3)
- drankindustrie en de groothandel in dranken
- drogisterijbranche
- elektrotechnisch bedrijf (2)
- gemengde branche en speelgoedbranche
- goud- en zilvernijverheid (2)
- groenten- en fruitverwerkende industrie
- groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf
- groothandel in levensmiddelen, zoetwaren, tabak en/of tabaksproducten
- groothandel in aardappelen, groenten en fruit
- handel in bouwmaterialen
- horeca- en aanverwante bedrijf
- hoveniersbedrijf
- isolatiebedrijf (2)
- jeugdhulpverlening
- landbouw
- landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen
- levensmiddelenbedrijf
- linnenverhuur- en wasserijbedrijven en voor textielreinigingsbedrijven
- loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch
- installatiebedrijf (2)
- margarine- en spijsvetindustrie
- metaal en elektrotechnische industrie (3)
- metaalbewerkingsbedrijf (2)
- meubelindustrie en meubileringsbedrijven
- mortel- en morteltransportondernemingen (3)
- natuursteenbedrijf
- Nederlandse lederindustrie
- openbare bibliotheken
- orgelbouw
- particuliere bosbouw
- particuliere graanbe- en verwerkende bedrijven
- rundveeverbetering en varkens k.i. in Nederland (2)
- schoonmaak- en glazenwassersbedrijf
- sigarenindustrie
- slagersbedrijf
- sport
- stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf
- suikerverwerkende industrie (2)
- tandtechniek
- textielgoederen en aanverwante artikelen
- thuiszorg
- tijdschriftuitgeverijbedrijf
- timmerfabrieken
- tuinbouw
- tuinzaadbedrijven (2)
- vaktijdschriftjournalisten
- verzekeringsbedrijf (2)
- verzorgingstehuizen
- vleesgroothandel en exportslachterijen (2)
- vleeswarenindustrie
- weefselkweeksector
- welzijnswerk
- werknemers scheeps-, industrie-, milieu- en technische onderhoudsactiviteiten
- wonen
- woningcorporaties
- ziekenhuiswezen
- zweminrichtingen

2.6.2 Globale indruk

De CAO-bepalingen in de 92 bestudeerde CAO's hebben betrekking op de volgende onderwerpen:

- algemene inspanningsbepalingen (waaronder intentieverklaring met verwijzing naar de taakstelling vanuit de WAGW);
- definiëring van het begrip gehandicapte werknemer;
- algemene bepalingen met betrekking tot (re)integratiebeleid (bijvoorbeeld speciale aandacht schenken aan kwetsbare groepen, waaronder gehandicapten; gehandicapte werknemers passend werk aanbieden; voorzieningen treffen gericht op behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid);
- gelijke kansen op aanstelling voor gehandicapten bij werving en selectie van nieuw personeel
- toepassing wettelijke maatregelen (treffen van voorzieningen, aanbieden passend werk);
- loonsvermindering bij verminderde arbeidsprestaties;
- creatie/reservering van functies speciaal voor gehandicapten;
- aanbieden deeltijdfuncties aan gehandicapten;
- voorkeurspositie gehandicapten bij gelijke geschiktheid;
- functie vrijhouden voor ziek geworden werknemer;
- scholingsfonds dat ook voor arbeidsgehandicapten van toepassing is.

Vage versus concrete afspraken

In ongeveer tweederde van de 92 CAO's zijn concrete -meetbare of verifieerbare- afspraken gemaakt. Ongeveer éénderde van de CAO's bevatten vage, weinig concrete of niet meetbare bepalingen. Overigens betreft het ook bij de concrete bepalingen meestal eerder intentieverklaringen dan concrete afdwingbare acties. Ook zijn er nauwelijks bepalingen over evaluatie van de opgenomen bepalingen.

Afspraken op organisatie- versus branche-niveau

De meeste afspraken betreffen zaken op organisatieniveau. Slechts in enkele gevallen is sprake van afspraken die op brancheniveau uitgevoerd moeten worden.

In de CAO's voor het Carrosseriebedrijf, het Elektrotechnisch bedrijf, de Goud- en zilvernijverheid, het Isolatiebedrijf, het Loodgieters-, Fitters-, Centrale verwarmingsbedrijf, het Koeltechnisch installatiebedrijf, het Metaalbewerkingsbedrijf en het Motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf is een artikel 74a toegevoegd waarin gesproken wordt over de "Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaalnijverheid" die zich ten doel stelt het innen en beheren van gelden ter financiering en/of subsidiëring van activiteiten en/of projecten die zijn gericht op onder andere de reïntegratie in het arbeidsproces van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers. Dit Artikel 74a legt werkgevers in de bedrijfstak de verplichting op om in 1997 alsmede in 1998 een bijdrage te leveren van 0,25% van de loonsom.

Een andere CAO-afspraken op brancheniveau heeft betrekking op werknemers die recht hebben op aanvulling van de reïntegratie-uitkering van de Wet Amber (afschaffing malus en bevordering reïntegratie). Het betreft werknemers die werkzaam waren bij het CAO Bouwbedrijf, CAO Stukadoorsbedrijf, CAO Natuursteenbedrijf, CAO Mortelbedrijf, CAO Baggerbedrijf, CAO Bitumineuze en Kunststofbedrijven en CAO Dakbedekkingsbedrijven.

In de CAO voor het Natuursteenbedrijf is een (branche-)afspraken opgenomen waarin de bedrijfstak 1/3 van de instroom in de vakopleiding reserveert voor doelgroepen zoals langdurig werklozen, allochtonen en gehandicapten.

Wettelijke afspraken versus niet-wettelijke afspraken

Achtendertig van de tweeënnegentig CAO's bevatten afspraken over onderwerpen die niet in (arbeidsongeschiktheids)wetgeving zijn opgenomen, of die uitgebreider zijn dan de betreffende wettelijke bepaling. Overigens betreft het soms maar een geringe uitbreiding. Voorbeeld is de bepaling dat een reeds toegewezen werkvoorziening door de werkgever voorgefinancierd wordt. Ongeveer dertig van de drieënnegentig CAO's bevatten zowel wettelijke als niet-wettelijke afspraken. In vijftientig van de drieënnegentig onderzochte CAO's zijn alleen afspraken gemaakt die voortkomen uit wet- en regelgeving.

2.6.3 De inhoud van de afspraken

In het nu volgende wordt een vrij uitgebreid overzicht gegeven van het type en de inhoud van de afspraken die zijn gemaakt (zie tabel 1). In de eerste kolom wordt een zinsnede uit een CAO weergegeven, in de tweede kolom wordt aangegeven of het een vage of concrete afspraak betreft. In de derde en vierde kolom wordt respectievelijk aangegeven of het een afspraak is op brancheniveau of organisatie-niveau en een wettelijke of niet-wettelijke afspraak betreft. Voor een overzicht van en informatie over alle onderzochte CAO's wordt verwezen naar bijlage 2. Wat de CAO-afspraken betreft wordt een onderscheid gemaakt naar:

- sociaal beleid;
- werving, aanname en plaatsing;
- samenstelling personeelsbestand;
- werkaanpassingen;
- verdien capaciteit/productiviteit.

Tabel 1: Type CAO-afspraken met betrekking tot reïntegratie (m.b.t. CAO's opgenomen in OPmaat van 1-1-95 tot oktober 1997)

CAO-afpraak	Vaag / Concreet	Organisatie-/ branche-niveau	Wettelijk / Niet- wettelijk / beide
Sociaal beleid:			
Met gebruikmaking van door de overheid beschikbaar gestelde faciliteiten zal de werkgever een beleid ontwikkelen op grond waarvan concrete aanpassingen van het werk en werkomstandigheden kan worden bewerkstelligd voor zowel nieuwe als reeds in dienst zijnde gehandicapten werknemers	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
als onderdeel van het sociale beleid wordt speciale aandacht geschonken aan de tewerkstelling van werknemers uit zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (waaronder ook gehandicapte werknemers)	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
Werving, aanname en plaatsing:			
werkgever is er bij de werving van een gehandicapte werknemer, die niet een volledige dagtaak kan vervullen, op attent dat een deeltijdfunctie tot een optimale benutting van iemands capaciteiten kan leiden	concreet	organisatie	niet-wettelijk
indien een convenant gesloten is met een RBA, dan is de werkgever verplicht alle vacatures te melden aan dat RBA. Er wordt gestreefd naar het tewerkstellen van 100 werknemers uit kansarme groepen, zoals gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
In aansluiting hierop zal met de OR, in overleg met GAK en GMD nagegaan worden welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De vastgestelde functies zullen wanneer ze vrijkomen vervuld gaan worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten	concreet	organisatie	niet-wettelijk
In het kader van de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers binnen de bedrijfstak bevelen partijen aan dat de ondernemingen onderzoeken welke functies binnen de onderneming geschikt zijn of geschikt gemaakt kunnen worden om vervuld te worden door een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
De werkgever zal bij zijn aanstellings- en interne verplaatsingsbeleid voorrang geven aan de (gedeeltelijk) gehandicapte werknemer, indien sprake is van gelijke geschiktheid	concreet	organisatie	niet-wettelijk
werkgever biedt bij aan- en tewerkstelling gelijke kansen aan gehandicapten en niet-gehandicapten	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
de werkgever zal gelijke kansen scheppen met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
werkgevers wordt gevraagd bijzondere aandacht te schenken aan het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen, zoals gehandicapten	vaag	organisatie	niet-wettelijk
In overleg met de ondernemingsraad, c.q. personeelsvertegenwoordiging zal worden bezien in hoeverre de tewerkstelling van kwetsbare groepen, waaronder gehandicapten, bevorderd kan worden	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
De werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers	vaag	organisatie-	niet-wettelijk

CAO-afpraak	Vaag / Concreet	Organisatie-/ branche-niveau	Wettelijk / Niet- wettelijk / beide
Mbt samenstelling personeelsbestand:			
werkgevers zullen ernaar streven hun personeelsbestand uit 2% gehandicapten te laten bestaan	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
Mbt begeleiding/opleiding:			
de werkgever zal zorgdragen voor een adequate begeleiding van een (nieuw) aangenomen gehandicapte werknemer, waarbij ondersteunende overheidsmaatregelen mede in aanmerking worden genomen	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
De bedrijfstak streeft er naar 1/3 van de instroom in de vakopleiding te reserveren ten behoeve van doelgroepen, waaronder gehandicapten	concreet	branche	niet-wettelijk
Mbt werkaanpassingen:			
Een aangevraagde voorziening in het kader van artikel 57 en/of 57a AAW zal door de werkgever voorgefinancierd worden op het moment dat er zekerheid is dat de bedrijfsvereniging de aanvraag zal honoreren	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
Voor werknemers als bedoeld in de WAGW zullen, in overleg met de Ondernemingsraad, binnen de ondernemingen voorzieningen worden getroffen	concreet	organisatie-	wettelijk
Bij herplaatsing van de gehandicapte werknemer kan geen nieuwe proeftijd worden afgesproken	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
Als bij herplaatsing blijkt dat de werknemer korter zou moeten werken, stelt de werkgever alles in het werk dit mogelijk te maken	concreet	organisatie-	wettelijk
werknemers worden op passende wijze te werk gesteld	vaag	organisatie-	wettelijk
Mbt verdien capaciteit/productiviteit:			
werkgever bevorderen door het treffen van voorzieningen dat in dienst zijde of in dienst tredende gehandicapten naar hun mogelijkheden kunnen functioneren	vaag	organisatie-	wettelijk
Mbt inkomenspositie gehandicapte werknemer:			
wanneer een werknemer als gevolg van een handicap werkzaam is tegen een lager uurloon, dan wordt dat uurloon verhoogd tot het uurloon dat overeenkomt met hetgeen de werknemer in het zelfde beroep zou hebben verdiend bij volledige arbeidsgeschiktheid	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
werkgevers wordt aanbevolen zich in te spannen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers binnen de onderneming een passende functie aan te bieden, zodat zij inclusief uitkeringen hun functieloon kunnen behouden	concreet	organisatie-	wettelijk
Werknemers die bij in dienst treden in een hogere functie nog niet over de vereiste vaardigheden beschikken, waarbij onder andere gedacht moet worden aan gedeeltelijk gehandicapten, kunnen gedurende maximaal 1 jaar in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met de functie overeenkomt	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
De werkgever kan ter bevordering van de mobiliteit van de gehandicapte werknemer een tegemoetkoming in het woon/werkverkeer vaststellen die afwijkt van bestaande regelingen	concreet	organisatie-	wettelijk
Arbeidsongeschikte werknemers kunnen slechts dan ontslagen worden als de werkgever aannemelijk kan maken dat er -eventueel na her-, om-, of bijscholing- geen passende functie voorhanden is dan wel op korte termijn voorhanden komt	concreet	organisatie-	wettelijk
Werkgevers zullen zich inspannen om arbeidsongeschikte werknemers met een restcapaciteit in loondienst te houden	vaag	organisatie-	niet-wettelijk

CAO-afspraken	Vaag / Concreet	Organisatie-/ branche-niveau	Wettelijk / Niet- wettelijk / beide
Mbt financiering en/of subsidiëring van activiteiten en/of projecten gericht op:			
Reïntegratie in het arbeidsproces van geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers	concreet	branche	niet-wettelijk

2.6.4 Conclusie met betrekking tot de CAO-bepalingen

Het aantal bedrijfstak-CAO's met bepalingen over reïntegratie is de afgelopen jaren waarschijnlijk toegenomen, momenteel lijkt een stabilisatie op te treden. Het steekproef-onderzoek van de Arbeidsinspectie vond over 1994 vier en over 1995 17 CAO's met reïntegratiebepalingen. Het FNV vond in 1996 73 bedrijfstak-CAO's en 31 bedrijfs-CAO's met reïntegratiebepalingen. Wij vonden over de periode 1995-1997 (t/m oktober) in totaal 72 sector-CAO's met bepalingen over reïntegratie. Het is niet duidelijk of de drie onderzoeken dezelfde criteria voor selectie gehanteerd hebben. Het merendeel van de CAO-afspraken met betrekking tot het onderwerp reïntegratie van langdurig zieken of arbeidsgehandicapten betreft afspraken over het beleid van de arbeidsorganisaties in de sector. De afspraken zijn weliswaar meestal concreet, maar ook weinig hard: vaak hebben ze de vorm van een intentieverklaring. Ook is de mate waarin de bepalingen uitstijgen boven het wettelijk verplichte niveau van beleid, meestal beperkt.

De afspraken met betrekking tot brancheniveau betreffen mogelijkheden om scholings- en werkgelegenheidsprojecten op te zetten die ook toegankelijk zijn voor arbeidsgehandicapten.

Slechts zeer weinig CAO's bevatten afspraken over het evalueren van de opgenomen bepalingen. We kunnen concluderen, dat hoewel de aandacht voor reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten in CAO's behoorlijk lijkt toe te nemen, de uitgebreidheid en hardheid van de afspraken in veel gevallen niet groot is. Hoe het gesteld is met de toepassing van de CAO-bepalingen in de praktijk, komt in de volgende paragraaf aan de orde.

2.7 De toepassing van CAO-bepalingen in de praktijk

2.7.1 Werkgevers- en werknemersorganisaties

Gesproken is met 11 werkgeversorganisaties van sectoren die reïntegratiebepalingen in de CAO kennen, en met een beleidsmedewerkster van VNO NCW en van FNV. Het betreft de volgende sectororganen:

- ANB (Algemene Nederlandse Bond van Natuursteenbedrijven)
- BBOV (Brood- en Banketbakkerij Ondernemers Vereniging)
- FWM (Federatie Werkgeversorganisaties Metaalnijverheid)
- FOCWA (Vereniging van Werkgevers in het Carrosseriebedrijf)
- FOSAG (Koninklijke Federatie voor Ondernemers in het Schilders- Afwerkings- en Glaszetbedrijf)

Horeca Nederland

LBC (Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf)

Metaalunie

RAS (Raad voor de Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche)

VACO (Banden- en wielenbranche)

VHG (Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners)

De onderzoekers hebben ervaren dat het moeilijk is te bepalen, welke gesprekspartners het best benaderd kunnen worden om na te gaan, wat met de uitwerking van bepaalde CAO-bepalingen is gebeurd. Bij CAO-onderhandelingen zijn vaak zeer veel werkgeversorganisaties en koepels van werkgeversorganisaties betrokken. De onderhandelingen worden vaak uitgevoerd door beroepsonderhandelaars die voor verschillende branches werken. De onderhandelaars zijn wel op de hoogte van de onderwerpen die bij de onderhandelingen ter tafel komen, maar hebben geen contacten met het bedrijfsniveau. Bij de afzonderlijke werkgeversverenigingen heeft men wel contact met het bedrijfsniveau, maar elke vereniging bestrijkt vaak slechts een deelbranche, en heeft daardoor niet zo'n overzicht over de gehele sector. Het gebeurde ook wel dat verwezen werd naar een werknemersvertegenwoordiger, of naar een O&O fonds, waarmee gesuggereerd leek te worden dat reïntegratie een "punt" voor werknemers is, dat voor werkgevers van minder groot belang is.

VNO NCW stelt zich op het standpunt, dat een CAO geen harde afspraken zou moeten bevatten over reïntegratie, met name waar het herplaatsen van arbeidsgehandicapten bij een nieuwe werkgever betreft. Er zijn wat dat betreft slechte ervaringen met afspraken over werkgelegenheid van allochtonen. Ook geeft de beleidsmedewerkster aan, dat het vanuit de wetgeving (Wulbz, Pemba) gezien, niet erg voor de hand liggend is op het gebied van reïntegratie veel te regelen op sectorniveau. De wetgeving stelt immers de individuele werkgever verantwoordelijk voor verzuim en arbeidsongeschiktheid. Het verschilt bovendien per sector wat de meest ideale manier is om reïntegratie te stimuleren. Dat is bijvoorbeeld zichtbaar uit het feit dat sommige sectoren wel en andere niet kiezen voor het oprichten van een sectorraad. Het moet aan de branches en de arbodiensten overgelaten worden om een goede keuze daarin te maken. De markt zal daarbij volgens de medewerkster van het VNO NCW zijn werk doen.

De geïnterviewde beleidsmedewerkster van het FNV ziet de beperkingen van de CAO als middel om reïntegratie te stimuleren. Ze is van mening, dat en de CAO's hardere afspraken zouden moeten bevatten en daarnaast andere activiteiten ontwikkeld moeten worden op sectorniveau of ook sectoroverstijgend niveau. De CAO-afspraken zouden in de vorm van projecten gegoten moeten worden, met een duidelijke doel- en taakstelling.

Sectoroverstijgende afspraken zijn volgens haar met name nuttig in sectoren waar herplaatsing in de eigen sector soms problematisch is (denk aan de bouw of de koopvaardij). Een mooi voorbeeld van een sectoroverstijgende activiteit is het herplaatsen van arbeidsgehandicapte bouwvakkers als winkelpersoneel in doe-het-zelfwinkels. Sectoroverstijgende activiteiten zijn wellicht ook mogelijk

bij sectoren die voor hun sectorraden een gemeenschappelijk secretariaat hebben. Probleem bij dit soort sectoroverschrijdende projecten is de financiering. Wellicht biedt de REA daarvoor aanknopingspunten.

2.7.2 O&O-fondsen

De enige concrete resultaten van CAO-bepalingen die bij de gesprekspartners bekend waren, betreffen opleidings-/werkgelegenheidsprojecten via O&O-fondsen (die via de CAO gefinancierd worden). We geven enkele voorbeelden:

In Groningen is een project "opleiding vakgeschoold schoonmaker" gestart met 14 personen waarvan de meerderheid slechthorend of doof is. Het O&O-fonds van de schoonmaak- en glazenwassersbranche financiert dit vakinhoudelijk, het GAK geeft een aanzienlijke subsidie aangezien het werklozen betreft. Het O&O-fonds financiert dit vanuit BBSW-subsidie: een subsidie van Arbeidsvoorziening Nederland aan O&O-fondsen voor de scholing van werkzoekenden uit het Arbvo-bestand. Bij dit project zijn veel organisaties betrokken, ook organisaties van arbeidsgehandicapten. Dat is een van de redenen dat het project van start heeft kunnen gaan. In het algemeen geldt voor scholingsprojecten voor arbeidsgehandicapten, dat Arbeidsvoorziening er achter moet staan. Dit soort projecten kost namelijk altijd veel tijd en geld. Een groot draagvlak en verschillende financiers, zoals in dit project, is dan een pré. Het project voorziet blijkbaar in een behoefte bij werkgevers aan dit type geschoolde werknemers: een werkgever heeft belangstelling om de geschoolden uit dit project in dienst te nemen.

Lang had OOM (het O&O-fonds van de metaalnijverheid) de opvatting dat voor aparte doelgroepen geen aparte projecten opgezet moesten worden in verband met stigmatisering. Per 1-1-97 is toch een werkgelegenheidsfonds opgericht waarin projecten ook voor arbeidsongeschikten gerealiseerd zullen worden (scholing voor werk bij eigen of nieuwe werkgever via revalidatiecentra). Het zal echter gaan om zeer kleine aantallen: tot nu toe worden per jaar 7-15 arbeidsongeschikten geschoold, tegenover 700 anderen. In februari 1998 gaat OOM met de partijen om de tafel zitten (bv UVI (Uitvoeringsinstelling sociale zekerheid), Arbeidsvoorziening, sectorraad, arbodiensten), om een opzet met criteria voor scholingsprojecten te maken, zodat individuele werkgevers zo weinig mogelijk belemmeringen hebben (administratief, uitvoering) om scholing aan te vragen.

Op regionaal niveau zijn er veel van dit soort kleinschalige scholings-, arbeidstoeleidings- en werkgelegenheidsprojecten, zowel voor arbeidsgehandicapten in het algemeen als voor bepaalde groepen arbeidsgehandicapten (zoals het hierboven genoemde project voor doven en slechthorenden, maar bijvoorbeeld ook voor ex-psychiatrische patiënten). De werkgeversorganisaties geven aan, daarvan niet goed op de hoogte te zijn en verwijzen voor meer informatie door naar de O&O-fondsen, naar de sectorraden, of naar de werknemersorganisaties.

We hebben weinig inzicht in wat de betekenis is van soort projecten voor de bedrijfspraktijk. Dat zal onder meer afhangen van de regionale arbeidsmarktsituatie.

2.7.3 *Bedrijfsbeleid*

Met betrekking tot de uitwerking van CAO-bepalingen op bedrijfsniveau is bij de geïnterviewde organisaties òf bekend dat daaraan geen uitwerking is gegeven, òf het is onbekend of er uitwerking aan is gegeven (wat in de praktijk op hetzelfde zal neerkomen). Dat betekent natuurlijk niet, dat individuele bedrijven niets aan reïntegratie doen, maar wel dat datgene wat ze doen, weinig gestuurd of geïnspireerd is vanuit de CAO. Dat heeft soms mede te maken met de situatie in de sector:

De werkgevers van de VACO doen weinig met de CAO-aanbeveling om gehandicapten aan te nemen. Dat heeft te maken met het feit dat het om vaak kleine bedrijven gaat met handwerk. Die hebben weinig functies met weinig fysieke belasting. De arbeidsgehandicapten in deze sector zijn met name fysiek arbeidsongeschikt. De grotere bedrijven hebben nog wel eens administratieve functies waar herplaatsing in principe mogelijk is.

Hoewel het de FOCWA niet bekend is, hoe het precies staat met reïntegratie in de sector, is het de geïnterviewde wel duidelijk dat werkgevers veel meer moeite doen voor herplaatsen in het eigen bedrijf dan een aantal jaren terug. Dat is soms moeilijk, met name in de autoschadebedrijven, waar de gemiddelde bedrijfsgrootte klein is (8 à 10 werknemers).

De CAO van de hoveniers en groenvoorzieners (die loopt tot eind februari 1998) geeft alleen een algemene zinsnede "speciale aandacht besteden aan de tewerkstelling van arbeidsgehandicapten". De branche zou best invulling willen geven aan dit aspect, maar ziet zich geconfronteerd met het feit dat weinig arbeidsgehandicapten inzetbaar zijn. De meeste arbeidsgehandicapten die in de groenvoorziening werken, zitten namelijk bij de SW-bedrijven. Die krijgen daarvoor subsidie, de gewone bedrijven niet (als dat wel het geval was, zouden ook gewone groen-bedrijven gemakkelijker arbeidsgehandicapten kunnen aanstellen). De SW-bedrijven zijn daarom op dit vlak een sterke concurrent.

Een geringe mate van arbeidsongeschiktheid in een sector kan overigens ook reden zijn om geen CAO-bepaling over reïntegratie op te nemen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de uitgeverijbranche, waar in de laatste CAO voor het eerst géén bepaling meer is opgenomen over reïntegratie.

2.7.4 *Sectorraden*

Tijdens de gesprekken werd verschillende malen verwezen naar de nieuwe (vaak formeel nog niet opgerichte) sectorraden. De sectorraden hebben mede als taak om het Lisv (de opdrachtgever van de UVI's) te adviseren over de wijze waarop reïntegratie in hun branche kan worden vormgegeven.

Dit maakt hen van groot belang voor de vertaling van centrale afspraken naar branche-aanpakken. De sectorraden worden paritair bestuurd door werkgevers en werknemers in de branche. Formeel hebben zij geen relatie met CAO-afspraken, maar wel kunnen CAO-afspraken worden vertaald in aanbevelingen van de sectorraden voor de UVI's. In de CAO's die in het project zijn bekeken hebben zij nog geen inbreng gehad, daarvoor zijn zij te nieuw. Toch hebben wij met hen gesproken, omdat zij in de toekomst om een betere invulling zouden kunnen geven aan brancheafspraken.

Opgemerkt moet worden dat de organisatie van de sectorraden sterk verschilt. Soms zijn zij afkomstig uit een UVI, en zitten zelfs in een holding met een UVI. Dat maakt hen wellicht minder onafhankelijk maar stelt hen ook in staat om een grotere invloed te hebben. In andere gevallen zijn zij onafhankelijk. Over het algemeen liggen hun ambities hoog, maar is het nog niet duidelijk wat zij kunnen bereiken.

Een van de secretariaten van de sectorraden die telefonisch geïnterviewd zijn heeft dezelfde conclusie getrokken als de onderzoekers, namelijk dat CAO-bepalingen inderdaad vaak tot weinig activiteit op bedrijfs- of sectorniveau leiden. De secretaris geeft aan dat de CAO-partijen (die ook in hun bestuur vertegenwoordigd zijn) geadviseerd worden om meer concrete afspraken in plaats van intentieverklaringen op te nemen, evenals bepalingen over evaluatie van de effecten daarvan in de praktijk. Een andere oplossing is om vanuit de sectorraad zelf concrete activiteiten te ontwikkelen.

De STGH (secretariaat van de drie subsectoren in de houtsector) geeft aan, door voorlichting in een van hun drie sectoren bij bedrijven en werknemers meer aandacht te willen vestigen op bestaande scholingsmogelijkheden voor arbeidsgehandicapten via het O&O-fonds, waarvan nu nog nauwelijks gebruik wordt gemaakt. Volgens het FNV komen "slapende fondsen" in meer sectoren voor.

De sectorraad lijkt dus een stimulerende werking te kunnen hebben om meer effectieve CAO-afspraken met betrekking tot reïntegratie tot stand te brengen. Aangezien de sectorraden nog maar zeer kort in functie zijn, moet afgewacht worden hoe dit zich zal ontwikkelen. De werknemers (het FNV) hebben een positievere inschatting van de potentiële invloed van de sectorraden dan de werkgevers (VNO NCW).

3 *Niet CAO-gebonden sectoractiviteiten op het gebied van reïntegratie*

3.1 *Verschillende organisatievormen*

Ook buiten de CAO om worden in veel branches zaken geregeld rond reïntegratie. We gaan in dit hoofdstuk in op het werk van de sectorraden. We willen erop wijzen dat er verschillende soorten organisaties of organisatievormen zijn die zich sectorsgewijs of op sectorniveau bezighouden met het bevorderen van reïntegratie. Denk bijvoorbeeld aan sectorstichtingen ter bevordering van arbozorg (zoals Arbouw en Stichting BGZ Wegvervoer) of ter bevordering van werkgelegenheid van kansarme groepen op de arbeidsmarkt, (verzuim-)werkgroepen van de sociale partners (bijvoorbeeld in de zorgsector), arbodiensten en UVI's.

Het FNV wijst er op, dat ook vanuit werknemersorganisaties sectorale activiteiten plaatsvinden. Verschillende FNV-bonden hebben bijvoorbeeld voorlichtingsteams die in hun sectoren aan ondernemingsraden voorlichting geven. Deze voorlichting is onder andere gericht op kennisvermeerdering bij OR-en over hun rechten en mogelijkheden op het gebied van reïntegratiebeleid.

We beperken ons hier tot de sectorraden, met name omdat die een wettelijke basis kennen om zich op sectorniveau bezig te houden met reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsongeschikten. VNO NCW wijst er overigens terecht op, dat niet alle sectoren een sectorraad oprichten. Enkele grote sectoren zoals de grootmetaal en de banken hebben expliciet besloten om (voorlopig?) geen sectorraad op te richten; deze sectoren ontwikkelen echter wel degelijk activiteiten op het gebied van reïntegratie.

3.2 *De sectorraden*

De sectorraad is een type organisatie dat heel expliciet activiteiten op het gebied van reïntegratie kan (mede-)ontwikkelen. De sectorraden worden bestuurd door de sociale partners, en adviseren Lisv en UVI's over de uitvoering van de WW en WAO. Dat betekent, dat arbeidsongeschiktheid en reïntegratie expliciet tot hun werkterrein behoort, hoewel ze op dat vlak geen bevoegdheden hebben. Uit de gesprekken die we met sectorraden gevoerd hebben, blijkt dat sectorraden met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en reïntegratie een breder blikveld hebben dan alleen het begeleidingstraject door de UVI. Dat mag blijken uit het volgende overzicht van activiteiten (een overzicht van alle benaderde sectorraden is opgenomen in de bijlage). De per activiteit genoemde sectoren zijn voorbeelden. Het is mogelijk dat meer sectorraden zich op de genoemde terreinen begeven.

In het volgende overzicht geven we weer welke activiteiten de sectorraden zelf genoemd hebben op de open vraag "Wat doet de sectorraad op het gebied van reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten".

De activiteiten van sectorraden worden onderscheiden naar een aantal typen projecten.

- *Met betrekking tot andere actoren die zich bezighouden met WAO en WW:*

Bevorderen coördinatie, afstemming, samenwerking, zowel landelijk als regionaal (schoonmaak, onderwijs, vervoer, metaal, bouw).

- *Met betrekking tot volumebeheersing:*

Bewaken proces bij UVI, ook bij contractvorming (zorg en welzijn, uitzendbranche).

- *Met betrekking tot CAO-vorming:*

Adviseren sociale partners met betrekking tot vorm en inhoud CAO (STGH).

- *Met betrekking tot deskundige bijstand:*

Mantelovereenkomst met Arbodienst (koopvaardij);

Overeenkomst met rugadviescentrum voor begeleiding in het eerste ziektejaar (zorg en welzijn);

Ontwikkelen specialistische kennis bij Arbodienst (koopvaardij);

Behoud van bestaande sectorspecifieke kennis en ervaring met betrekking tot reïntegratie (vervoer);

Werkgeverteam bij Arbodienst (koopvaardij);

Centrale gevalsbehandeling (koopvaardij, binnenvaart).

- *Met betrekking tot specifieke risico's:*

Opstellen risicoprofielen van arbeidsongeschiktheid in de sector (Orsima, STGH, landbouw, tabak);

Inventariseren risico's bewegingsapparaat (schoonmaak).

- *Met betrekking tot reïntegratie-instrumenten:*

Opzetten en implementeren preventie- en begeleidingsmethodieken:

- voor burn-out (zorg en welzijn);

- voor bewegingsapparaat (schoonmaak, vervoer);

- voor werknemers met traumatische ervaringen (vervoer);

Vormgeven van reïntegratieproducten in overleg met en door sector-verzekeraar (zorg en welzijn);

Inventarisatie van instrumenten en subsidies (schoonmaak);

Bekorten beslissingstermijn voor wettelijke instrumenten (vervoer).

- *Met betrekking tot werkgelegenheid:*

Werkgelegenheidsprojecten, scholing (vervoer, metaalnijverheid);

Bestaande transferpunten ook richten op "uitvallers" (zorg);

Arbeidsmarktmonitor (schoonmaak).

- *Overig:*

Telefonische informatielijn voor werkgevers en werknemers (vervoer);

Voorlichting via informatiebijeenkomsten en beurzen (vervoer).

Om de voorgaande opsomming nog wat meer reliëf te geven volgen nog enkele citaten uit de interviews met de functionarissen van de sectorraden.

Varende werknemers in de koopvaardij moeten om te mogen werken een medische keuring ondergaan. Bij arbeidsongeschiktheid (waarbij betrokkene het vooral heeft over ongevallen als oorzaak) is herplaatsing in de eigen sector daarom meestal niet mogelijk. Dit komt daarom ook slechts zeer beperkt voor. Het is voor de sector moeilijk om herplaatsing in andere sectoren te bewerkstelligen.

De sectorraad zit te wachten op de precieze details van REA, misschien biedt de wet mogelijkheden. Vanwege de problemen bij herplaatsing in ander werk, is de aandacht van de sectorraad geheel gericht op het voorkomen van langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid in het eerste ziektejaar. Daartoe is per 1-1-98 een mantelovereenkomst gesloten met een arbodienst, die dan specialistische kennis over de sector kan ontwikkelen; ook is daar een werkgeverteam geformeerd, dat gericht is op vroegtijdige interventie. Tevens is een centrale gevalsbehandeling in Rotterdam georganiseerd. In 1997 is daarvoor een pilot gehouden; dit jaar is het ingevoerd. Aan zowel werknemers als werkgevers is daarover voorlichting gegeven.

De sectorraad voor de schoonmaak maakt elk jaar een volumeplan met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WW, waarin aangegeven wordt welke middelen waarvoor ingezet gaan worden. In 1998 worden twee onderzoeksprojecten uitgevoerd. Eén betreft een reïntegratieproject, voornamelijk gericht op de WW, maar ook op gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Het project bevat een arbeidsmarktmonitor en een inventarisatie van alle instrumenten en subsidies. Een ander project is nog in de fase van subsidie-aanvraag en betreft een onderzoek naar preventie van uitval, vooral gericht op klachten van het bewegingsapparaat. Het blijkt dat van de arbeidsongeschikten in deze sector 85-90% volledig arbeidsongeschikt wordt met name vanwege fysieke belasting. Dit project wordt het "ergonomieproject" genoemd en zal vormgegeven worden in samenwerking met de arbodiensten. Het project zal werkgebonden risico's inventariseren, misschien een handboek vormgeven en zich richten op snel in te voeren maatregelen die ook voor kleine ondernemingen geschikt zijn. De sectorraad schept regionaal draagvlak voor de implementatie van het project.

Er zijn in de uitzendbranche geen CAO-bepalingen over reïntegratie, wel over aanvulling WAO en reparatie WAO-gat. Er zijn ook werkgelegenheidsprojecten, zowel voor intercedenten als uitzendkrachten, maar niet specifiek voor arbeidsgehandicapten. Met de arbodienst zijn centraal afspraken gemaakt over de begeleiding van vaste medewerkers. Volgens een CAO-bepaling wordt elk jaar een sociale enquête gehouden, waardoor onder andere bekend is welke percentage van de vaste medewerkers arbeidsongeschikt was.

Het onderwerp reïntegratie is van groeiende betekenis, met name wat betreft de uitzendkrachten vanwege de wet Pemba. Mogelijk komen er dus wel afspraken. Wat in ieder geval gebeurt, is dat vanuit de sectorraad nieuwe afspraken gemaakt worden met het GAK over de controle, begeleiding en reïntegratie van uitzendkrachten (het GAK voert die immers voor de vangnetgroepen uit). De afspraken zullen halverwege 1998 tot stand komen. Insteek is een efficiëntere procedure, waardoor "Pemba-risico's" beperkt worden.

Vanuit de CAO's voor het beroepsvervoer is niets geregeld op het gebied van reïntegratie van langdurig zieken of arbeidsongeschikten. Wel bestaat er samenwerking van de sociale partners in het beroepsgoederenvervoer over de weg in de Stichting BGZ Wegvervoer, die zich bezighoudt met arbozorg en verzuimbegeleiding.

De sectorraad Vervoer over de Weg kent verschillende activiteiten. Het "project bemiddeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten" richt zich op een intensivering van de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Hierbij wordt samengewerkt met de Gemeenschappelijke Personeelsdienst Wegvervoer (GPdW). Een andere activiteit is het vormgeven van een samenwerkingsmodel met de uitvoeringsinstelling. Dat behelst de werkwijze van verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, het overleg met werkgevers en arbodiensten en het tijdig inzetten van (wettelijke) reïntegratie-instrumenten en vervoersspecifieke voorzieningen. Daarnaast richt de sectorraad zich onder andere op sectorspecifieke informatieverstrekking, in samenwerking met de UVI. De sectorraad heeft daartoe onder meer een gratis telefonische informatielijn opgezet.

Sectorraden (in oprichting) die nog geen activiteiten hebben ontwikkeld op het gebied van reïntegratie, geven vaak in hun beleidsplan aan dat wel van plan te zijn.

De bagger-CAO kent geen specifieke bepalingen voor WAO, wel een protocol voor WW. In het concept-actieplan van de sectorraad wordt reïntegratie na arbeidsongeschiktheid wel als taak benoemd. Tot nu toe vindt reïntegratie van langdurig zieken voornamelijk plaats binnen individuele bedrijven; daaraan wordt nu veel meer aandacht gegeven dan voorheen. Herplaatsen vindt vooral plaats door langdurig zieke operationele medewerkers te herplaatsen in kantoorfuncties.

De sectorraad Orsima is net bezig met een beleidsplan voor arbeidsongeschiktheid en WW. Onlangs is ook een werkgroep opgericht die risicoprofielen gaat opstellen. Tot nu toe is dus nog niets concreets gedaan.

Hoewel het ontwikkelingsstadium per sectorraad erg verschilt (sommige zijn al sinds de zomer van 1997 in functie, andere zijn begin 1998 nog in oprichting), ziet het er op grond van de al ontwikkelde activiteiten naar uit, dat de sectorraden een strategische functie kunnen gaan innemen bij het beperken van arbeidsongeschiktheid vanuit het sectorniveau. Hoewel veel van bovengenoemde typen activiteiten ook buiten de sectorraad ontwikkeld worden, zoals eerder aangegeven, lijkt het inbedden van dergelijke activiteiten in een gespecialiseerde organisatie met een wettelijk omschreven taak het voordeel te kunnen bieden van continuïteit en voortdurende kennisontwikkeling. De invloed die een sectorraad zal kunnen uitoefenen op volumebeperking in arbeidsongeschiktheid zal mede afhangen van de omvang van de sector, de inzet van de sociale partners, de financieringsmogelijkheden en de organisatievorm. Sommige sectorraden hebben hun secretariaten gebundeld in een adviesbureau (zoals de zeven sectoren van de voormalige bedrijfsverenigingen Detam en NAB in Orbis). Anderen zijn onderdeel van een holding waarin ook een UVI te vinden is (zoals Agrarisch, Tabak, Bakkers en Vlees). In de laatstgenoemde constructie vermoeden we een minder kritische houding ten aanzien van reïntegratie-activiteiten van de UVI dan bij een meer van de UVI onafhankelijke constructie. Het FNV is niet voor een dergelijke holdingconstructie.

Een clustering van sectorraden zou volgens hen wel effectief kunnen zijn, zolang niet een te groot en log apparaat ontstaat.

Aangezien de sectorraden nog maar zeer kort in functie zijn, is nog weinig te zeggen over het effect van hun activiteiten op het reïntegratiebeleid in de arbeidsorganisaties in hun sectoren. De activiteiten die nu al uitgevoerd of gepland zijn, stemmen optimistisch.

4 *Het belang van sectorale reïntegratie-activiteiten: conclusies*

De afgelopen jaren is de verantwoordelijkheid voor ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers zowel op gebied van financiën als van sociaal-medische begeleiding steeds meer van Overheid en sociale verzekeringsorganen naar de werkgever verschoven. Als gevolg daarvan rekent de Overheid ook de ondersteuning van het bedrijfsbeleid op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid steeds minder tot de eigen verantwoordelijkheid: de sociale partners worden geacht zaken als voorlichting, instrumentontwikkeling en ondersteuning voor hun rekening te nemen.

De vraagstelling van dit onderzoek is daarom als volgt. Nemen de sociale partners de verantwoordelijkheid die door de Overheid aan hen is opgedragen, op zich? Is de CAO een goed middel om vanuit het brancheniveau reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten te stimuleren? Welke vormen worden er op sectorniveau verder gehanteerd om dit doel te bereiken? Wat is het effect van deze activiteiten of regelingen, met name op bedrijfsniveau?

CAO-afspraken

Het merendeel van de bedrijfstak-CAO-afspraken met betrekking tot het onderwerp reïntegratie van langdurig zieken of arbeidsgehandicapten betreft afspraken over het beleid van de arbeidsorganisaties in de sector. Over 1995 tot oktober 1997 zijn 92 afspraken gevonden in 72 sectoren. De afspraken zijn weliswaar vaak concreet, maar ook weinig hard: vaak hebben ze de vorm van een intentieverklaring. Ook is de mate waarin de bepalingen uitstijgen boven het wettelijk verplichte niveau van beleid meestal beperkt.

De afspraken op brancheniveau betreffen mogelijkheden om scholings- en werkgelegenheidsprojecten op te zetten die ook toegankelijk zijn voor arbeidsgehandicapten.

Slechts zeer weinig CAO's bevatten afspraken over het evalueren van de opgenomen bepalingen. We kunnen concluderen, dat hoewel de aandacht voor reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten in CAO's behoorlijk lijkt toe te nemen, de uitgebreidheid en hardheid van de afspraken in veel gevallen niet groot is.

O&O-fondsen

Op regionaal niveau bestaan veel scholings- of werkgelegenheidsprojecten die vanuit O&O-fondsen zijn opgezet. De indruk bestaat, dat van de geschoolde of bemiddelde werknemers het percentage arbeidsgehandicapten erg klein is. We hebben weinig inzicht in wat dit soort projecten betekent voor de bedrijfspraktijk met betrekking tot reïntegratie.

Sommige sectoren blijken "slapende" fondsen te bezitten, waarvan nauwelijks gebruik gemaakt wordt voor reïntegratie.

Bedrijfsbeleid

Met betrekking tot de uitwerking van CAO-bepalingen op bedrijfsniveau is bij werkgeversorganisaties òf bekend dat daaraan geen uitwerking is gegeven, òf het is onbekend of er uitwerking aan is gegeven (wat in de praktijk op hetzelfde zal neerkomen). Dat betekent natuurlijk niet, dat individuele bedrijven niets aan reïntegratie doen maar wel dat datgene wat ze doen, weinig gestuurd of geïnspireerd is vanuit de CAO.

Sectorraden

Uit de gesprekken die we met een groot aantal sectorraden gevoerd hebben, blijkt dat sectorraden met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en reïntegratie een breed blikveld hebben. Hoewel het ontwikkelingsstadium per sectorraad erg verschilt (sommige zijn al sinds de zomer van 1997 in functie, andere zijn begin 1998 nog in oprichting), ziet het er op grond van de al ontwikkelde activiteiten naar uit, dat de sectorraden een heel strategische functie kunnen gaan innemen bij het beperken van arbeidsongeschiktheid vanuit het sectorniveau. Hoewel veel van bovengenoemde typen activiteiten ook buiten de sectorraad ontwikkeld worden, zoals in een (tijdelijke) werkgroep van de sociale partners of vanuit sectorstichtingen, lijkt het inbedden van dergelijke activiteiten in een gespecialiseerde organisatie met een wettelijke basis het voordeel te kunnen bieden van continuïteit en voortdurende kennisontwikkeling, die net als de CAO onder regie staat van de sociale partners. De invloed die een sectorraad zal kunnen uitoefenen op volumebeperking in arbeidsongeschiktheid zal mede afhangen van de omvang van de sector, de inzet van de sociale partners, de financieringsmogelijkheden en de organisatievorm. Sommige sectorraden hebben hun secretariaten gebundeld in een adviesbureau (zoals de zeven sectoren van de voormalige bedrijfsverenigingen Detam en NAB in Orbis). Anderen zijn onderdeel van een holding waarin ook een UVI te vinden is (zoals Agrarisch, Tabak, Bakkers en Vlees). In de laatstgenoemde constructie vermoeden we een minder kritische houding ten aanzien van reïntegratie-activiteiten van de UVI dan bij een meer van de UVI onafhankelijke constructie.

Aangezien de sectorraden nog maak zeer kort in functie zijn, is nog weinig te zeggen over het effect van hun activiteiten op het reïntegratiebeleid in de arbeidsorganisaties in hun sectoren. De activiteiten die nu al uitgevoerd of gepland zijn, stemmen tot optimistisch.

Slotconclusie

Er bestaat reeds een groot en toenemend aantal CAO-afspraken met betrekking tot de reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten. Momenteel lijkt er een stabilisatie op te treden in het aantal CAO's met dergelijke afspraken. De afspraken stijgen meestal niet ver uit boven het wettelijk verplichte niveau en zijn weinig hard. De effecten op het reïntegratiebedrijfsbeleid zijn afwezig of onbekend. Een concreet effect van CAO's zijn wel scholings- en werkgelegenheidsprojecten vanuit O&O-fondsen. Om hoeveel geschoolde/bemiddelde arbeidsgehandicapte werknemers het per jaar gaat, is onbekend, maar de indruk bestaat dat dat in verhouding met geschoolde/bemiddelde werklozen om een klein percentage gaat. Momenteel is de CAO dus nog geen effectief middel om reïntegratiebeleid van arbeidsorganisaties te stimuleren.

Een mogelijkheid die in veel branches wel benut blijkt te worden, is het oprichten van een sectorraad. Vergeleken met andere mogelijkheden die op sectorniveau benut worden voor het bevorderen van reïntegratie van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten, lijken sectorraden interessante mogelijkheden te hebben om reïntegratie in arbeidsorganisaties te stimuleren: ze zijn enerzijds gebonden aan de sociale partners en hebben anderzijds wettelijk reïntegratie als specifieke doelstelling. Ze zijn het enige orgaan op bedrijfstakniveau met directe belangen bij reïntegratie. De wet PEMBA lijkt bij de ontwikkeling van activiteiten door sectorraden een stimulerende rol te spelen. Sectorraden lijken een brede aanpak van arbeidsongeschiktheid voor te staan (zowel preventie als reïntegratie) en een breed scala aan activiteiten te hebben. Over hun daadwerkelijke effect op het reïntegratiebeleid van arbeidsorganisaties is vanwege de nog korte duur van hun bestaan nog weinig te zeggen. Een verankering van de opdracht van de sectorraad in de CAO zou mogelijk kunnen zorgen voor een meer afdwingbare uitvoering van activiteiten en evaluatie van de effecten.

Van de effecten van bestaande sectorafspraken en -activiteiten op het reïntegratiebeleid van werkgevers is momenteel weinig tot niets bekend.

Literatuur

Arbeidsinspectie. Aspecten van het ziekteverzuimbeleid in CAO's. Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen; ziekteverzuimbeleid en arbeidsomstandigheden; reïntegratie in CAO's. AI, 1996.

CNV Industrie- en VoedingsbondNota CAO-beleid 1997. "Balans in goede banen". 1996-1450.

Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. WAGW-relevante ontwikkelingen in CAO's. 's Gravenhage: VUGA Uitgeverij B.V., 1990.

Dittrich, K. Tussen droom en daad; Een onderzoek naar reïntegratie-afspraken in CAO's voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Amsterdam: FNV-Sugo, 1996.

FNV. Om er wijzer van te worden: FNV-Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid 1997. Amsterdam: Vakcentrale FNV, 1997.

Van den Toren, JP van den. Achter gesloten deuren? CAO-overleg in de jaren negentig. Amsterdam: Welboom, 1996.

Vereniging VNO NCW. Arbeidsvoorwaardenoverleg 1997. Den Haag, 1996.

Bijlage 1 Telefonisch geïnterviewde organisaties

Sectorale werkgeversorganisaties:

ANB (Algemene Nederlandse Bond van Natuursteenbedrijven)
BBOV (Brood- en Banketbakkerij Ondernemers Vereniging)
FWM (Federatie Werkgeversorganisaties Metaalnijverheid)
FOCWA (Vereniging van Werkgevers in het Carrosseriebedrijf)
FOSAG (Koninklijke Federatie voor Ondernemers in het Schilders- Afwerkings- en Glaszetbedrijf)
LBC (Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf)
Metaalunie
RAS (Raad voor de Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche)
VACO (Banden- en wielenbranche)
VHG (Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners)
ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen)
KNDO (Koninklijke Nederlandse Drogisten Organisatie)
Koninklijk Nederlands Taxivervoer
NBBU (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen)
Nederlands Uitgeverij Verbond
Vakraad voor de textielindustrie
VPB (Vereniging Particuliere Beveiligingsorganisatie)

O&O-fondsen:

OOM (Metaalnijverheid)
Schoonmaak- en glazenwassersbranche

Twaalf secretariaten van 26 sectorraden (gedeeltelijk nog in oprichting), te weten:

Agrarisch, Tabak, Bakkerijen en Vlees
Bouwbedrijf en Afbouw- en Afwerkingsbedrijf
Baggerbedrijf
Timmerindustrie, Groothandel in hout en Houtwerwerkende industrie
Grafimedia, Detailhandel en Ambachten, Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, Grootwinkelbedrijf, Groothandel 1, Commerciële dienstverlening en Culturele en audiovisuele branche
Metaalnijverheid
Orsima en Kwaliteit van de arbeid van de contract-catering branche

Binnenscheepvaart en Koopvaardij

Vervoer over de weg

Zorg en welzijn

Onderwijs en wetenschap

Centrale overheid

VNO NCW (beleidsmedewerkster)

FNV (beleidsmedewerkster)

Bijlage 2 De in de CAO-search gevonden CAO-bepalingen alfabetisch naar sector

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8755	AVV van bepalingen van de CAO winkel- personeel en filiaal- houders bakkersbedrijf	12-04-1997	31-03-1998	Bakkersbedrijf	Hoofdstuk XI §2 <i>Werving personeel</i> artikel 43 Werkgelegenheid 1. De werkgever zal bij het in dienst nemen en in dienst houden van werknemers speciaal aandacht schenken aan op de arbeidsmarkt kwetsbare groepen, t.w.: ouderen, jongeren, vrouwen, buitenlanders, gehandicapten.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8757	AVV van bepalingen van de CAO voor het bakkersbedrijf	12-04-1997	31-03-1998	Bakkersbedrijf	Hoofdstuk XV §2 <i>Werving personeel</i> artikel 75 Werkgelegenheid 1. De werkgever zal bij het in dienst nemen en in dienst houden van werknemers speciaal aandacht schenken aan op de arbeidsmarkt kwetsbare groepen, t.w.: ouderen, jongeren, vrouwen, buitenlanders, gehandicapten.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8746	AVV van bepalingen van de CAO voor de banden- en wielen- branche	27-03-1997	31-03-1997	Banden- en wielen branche	artikel 12 Arbeidsongeschiktheid 8. Werkgevers zullen in de contractperiode er naar streven hun personeelsbestand uit 2% gehandicapten te laten bestaan. ¹⁾ ¹⁾ Ingevolge artikel 3 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers kan een werkgever bij algemene maatregel van bestuur verplicht worden tussen de 3 en 7% gehandicapten in dienst te hebben.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
8372	AVV van bepalingen van de CAO voor het bankbedrijf	13-10-1995	12-10-1997	Bankbedrijf	Deel 2. Voorschriften bij deel 1 §4. <i>Gehandicapte werknemers</i> 1. Werving De werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Waar nodig en mogelijk zullen ten behoeve van deze gehandicapte werknemers voorzieningen worden getroffen. §6. <i>Bevordering werkgelegenheid van personen met een achterstandpositie op de arbeidsmarkt</i> 2. Reguliere werving Bij de reguliere werving zullen de hier bedoelde personen, indien zij voldoen of binnen redelijke termijn kunnen gaan voldoen aan de gestelde functie-eisen, in aanmerking gebracht worden voor een vacaturevervulling indien passende vacatures beschikbaar zijn. In het bijzonder dient daarbij ten aanzien van gehandicapte werknemers er op gelet te worden, dat indien iemand niet een volledige dagtaak kan vervullen, een deeltijdfunctie mogelijk tot een optimale benutting van iemands capaciteiten kan leiden. Waar nodig en mogelijk zullen bijzondere voorzieningen worden getroffen. De werkgever zal zorgdragen voor een adequate begeleiding. Ondersteunende overheidsmaatregelen zullen mede in aanmerking worden genomen.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8286	AVV van bepalingen van de CAO voor de bejaardentehuizen	22-06-1995	31-03-1996	Bejaardentehuizen	artikel 14b Salaris bij verminderde arbeidsprestatie De werkgever kan aan de bedrijfsvereniging, met inachtneming van de bepalingen uit de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) en de wet minimumloon, verzoeken tot vaststelling van een lager salaris dan als bedoeld in artikel 14; indien een werknemer door ziekte of gebreken niet volledig geschikt is de bedongen arbeid te verrichten.	concreet	organisatie-	anders: loonsvermindering
8616	AVV van bepalingen van de CAO voor de betonproductenindustrie	27-10-1996	28-02-1998	Beton producten industrie	Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in de onderneming 15. WAGW: Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8418	AVV van bepalingen van de CAO voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven	15-12-1995	28-02-1997	Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven	artikel 3a Arbeidsongeschikte werknemers 1. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8843	AVV van bepalingen van de CAO voor het bloembollenbedrijf	21-09-1997	28-02-1998	Bloembollen	artikel 25 Minder-valide werknemers Een minder-valide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) bevoegde instantie ¹⁾ op verzoek van de werknemer of werkgever een lager loon wordt vastgesteld.	concreet	organisatie-	anders: loonsvermindering
8809	AVV van bepalingen van de CAO voor het boekenuitgeverijbedrijf	16-07-1997	30-06-1998	Boekenuitgeverijbedrijf	artikel 4b Arbeidsmarktbeleid 5. De werkgever zal, voorzover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt, voor gehandicapten gelijke kansen scheppen met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces en voorzieningen treffen gericht op behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad desgevraagd informatie worden verstrekt over het gevoerde beleid in deze.	vaag	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8660	AVV van bepalingen van de CAO voor de boomkwekerij in Nederland	08-12-1996	31-12-1997	Boomkwekerij in Nederland	S2. <i>Loon in bijzondere gevallen</i> artikel 28 Loon minder-valide werknemers Een minder-valide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) bevoegde instantie. ²⁾ ²⁾ Noot van CAO-partijen: "verzoeken om een lager loon vast te stellen dienen te worden ingediend bij de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever aangesloten is".	concreet	organisatie-	anders: loonsvermindering

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8625	AVV van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het bouwbedrijf	01-11-1996	30-03-1999	Bouwbedrijf	Hoofdstuk 8 Sociale fondsen en premieverplichtingen artikel 28 Sociale fondsen en premieverplichtingen 3b. In het geval, dat een werknemer wegens AAW/WAO wel het aantal uren genoemd in artikel 15 lid 2 werkt, maar als gevolg van een handicap tegen een lager uurloon, dient ten behoeve van de bijdrage en premieverplichtingen dat uurloon te worden verhoogd tot het uurloon dat overeenkomt met hetgeen de werknemer in hetzelfde beroep zou hebben verdiend bij volledige arbeidsgeschiktheid. Voorts dient het aantal gewerkte uren te worden verlaagd naar de mate van arbeidsgeschiktheid. Bij samenloop van premievrije pensioenopbouw uit hoofde van arbeidsgeschiktheid in de zin van de AAW/WAO en pensioenopbouw uit hoofde van werkzaamheden als hier bedoeld is de werkgever geen hogere bijdrage- en premieverplichtingen verschuldigd dan als in dit artikelid omschreven.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
8527	AVV van bepalingen van de CAO voor het bouwbedrijf	11-04-1996	31-12-1996	Bouwbedrijf	artikel 46a Verplichte intredekering 1. Het is de werkgever en de werknemer verboden in de hieronder sub a, b en c genoemde situaties, een arbeidsovereenkomst – schriftelijk of mondeling – aan te gaan, indien niet gelijkijdig, met gebruikmaking van het in aanhangsel f.b. van deze CAO opgenomen model-formulier, schriftelijk sub één in lid 3 bedoelde intredekering uitwijst dat de werknemer geschikt is voor de beoogde functie. 2. De in lid 1 bedoelde intredekering is niet vereist voor een arbeidsovereenkomst met een gehandicapte werknemer die onder begeleiding staat van een bedrijfsvereniging en een arbodienst. En waarvoor afspraken bekend gemaakt dienen te worden.	concreet	organisatie-	wettelijk (Wet op medische keuringen), indien functie-gericht
8771	AVV van bepalingen van de CAO voor het brandstoffenbedrijf	04-05-1997	30-11-1997	Brandstoffen	artikel 16 Werkgelegenheid/gehandicapte werknemers/scholing 1. Werkgevers bevorderen, dat zodanige voorzieningen ten aanzien van de arbeidsomstandigheden worden getroffen of in stand gehouden, dat in dienst zijnde of in dienst tredende gehandicapte werknemers naar hun mogelijkheden kunnen functioneren.	vaag	organisatie-	wettelijk
8803	AVV van bepalingen van de CAO voor het carrosseriebedrijf	10-07-1997	28-02-1999	Carrosseriebedrijf	Voorwoord 4. Plaatsing van kwetsbare groepen partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen zoals langdurig werklozen, jeugdige en vrouwelijke werknemers, alsmede voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de bedoeling dat in de ondernemingen preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsgeschiktheid. Nadere informatie omtrent de WAGW kan worden verkregen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO.	vaag	organisatie-	wettelijk (2e deel) en niet-wettelijk (1e deel),

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8828	AVV van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het carrosseriebedrijf	28-08-1997	28-02-1999	Carrosseriebedrijf	zie 8826.CAO en 8828.CAO Artikel 74a wordt toegevoegd en luidt als volgt: artikel 74a 1. Er is een stichting "Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaalnijverheid". 2. Deze stichting heeft ten doel, op de voet en onder de voorwaarden als in het reglement nader is bepaald, het innen en beheren van gelden ter financiering en/of subsidiëring van activiteiten en/of projecten die zijn gericht op: - het voorzien in 1 dag extra scholingsverlof (salariskosten en cursuskosten) voor iedere individuele werknemer die in de periode van 1 januari 1997 tot en met 28 februari 1999 ten minste de leertijd van 50 jaar heeft bereikt; - de reïntegratie in het arbeidsproces van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers; - overige werkgelegenheid stimulerende projecten in en ten behoeve van de bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 3. 3. De statuten en het reglement van de in lid 1 bedoelde stichting maken een integrerend deel uit van deze CAO. 4. De werkgever in de bedrijfstak is aan de in lid 1 bedoelde stichting in de maand november 1997 alsmede in 1998 een bijdrage verschuldigd van telkens 0,25% van de loonsom als bedoeld in het reglement van de stichting. Bijlage 12 wordt gelezen als volgt: "REGLEMENT VAN DE STICHTING WERKGELEGENHEIDSFONDS METAALNIJVERHEID" Artikel 1 Definities In dit reglement wordt verstaan onder: de werkgever in de bedrijfstak bedoeld in artikel 77 van de CAO voor het carrosseriebedrijf of het elektrotechnisch bedrijf of de goud- en zilvernijverheid of het isolatiebedrijf of het loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf of het metaalbewerkingsbedrijf of het motorvoertuigenbedrijf en het tweewielersbedrijf werknemer: a. degene die in dienst van de werkgever tegen salaris arbeid verricht;	concreet	branche	niet-wettelijk
8739	AVV van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de confectie-industrie	12-03-1997	31-03-1998	Confectieindustrie	artikel 38 Aanbeveling inzake gehandicapten Partijen bij de CAO bevelen de werkgever aan zich in te spannen om werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn binnen de onderneming een passende functie aan te bieden, zodat zij inclusief de uitkeringen in het kader van de sociale verzekeringswetten hun functieloon behouden en bij werving en selectie van personeel gelijke kansen te bieden aan geheel als gedeeltelijk arbeidsongeschikten.	vaag?	organisatie	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8591	AVV van bepalingen van de CAO voor de contract-catering branche	04-09-1996	28-02-1997	Contract-catering branche	artikel 1,1 Definities en werkingsfeer 7. Gehandicapte werknemer: de werknemer als bedoeld in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW). Protocolbepalingen CAO contract-catering branche 1 maart 1996 tot 1 maart 1997 wordt gelezen als volgt: Protocolbepalingen CAO contract-catering 1 maart 1996 tot 1 maart 1997 a. Doelgroepenbeleid ten aanzien van werkgevers geldt een inspanningsverplichting tot plaatsing van personen behorend tot de doelgroep gedeeltelijk arbeids(on)geschikte en gehandicapte werknemers alsmede jongeren met een afgebroken vakopleiding, langdurig werklozen en etnische minderheden. Het steunpunt doelgroepenbeleid fungeert als coördinatiepunt. Omtrent (gerealiseerde) inspanningsverplichtingen ten aanzien van voren omschreven doelgroepen zullen 2 maal per jaar (1 juli en 1 januari) mededelingen worden gedaan in het vakraadbestuur.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
8624	AVV van bepalingen van de CAO voor de crematoria	02-11-1996	31-03-1997	Crematoria	bijlage IV: 1. "De werkgever heeft in het kader van de verzuimbesteding een plan van aanpak ontwikkeld gericht op preventie, begeleiding en reïntegratie". Voor reïntegratie geldt: een inpassingsplan en begeleiding (p.24).	concreet	organisatie-	wettelijk
8466	AVV van bepalingen van de CAO voor de crematoria	01-02-1996	31-03-1996	Crematoria	artikel 8 Functioniegroepen en salarisschalentoepping van de salarisschalen 4. Uitvoeringsbepalingen a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, waarbij met name gedacht moet worden aan oudere langdurig werklozen, allochtonen en gedeeltelijk gehandicapten, kunnen gedurende maximaal 1 jaar in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.	concreet	organisatie-	anders, loonsvermindering
8859	AVV van bepalingen van de CAO voor dagverblijven en tehuisen voor gehandicapten	15-10-1997	31-03-1998	Dagverblijven en tehuisen voor gehandicapten	artikel 2 Definities y. Gehandicapte werknemer: de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW); artikel 34a Gehandicapte werknemers 1. De werkgever zal op basis van de taakstelling op grond van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer. 2. Indien de werkgever ten behoeve van de gehandicapte werknemer bij de bedrijfsvereniging een voorziening in het kader van artikel 57 en/of 57a aaw aanvraagt, zal de werkgever deze voorziening voorfinancieren op het moment dat zekerheid is verkregen dat de bedrijfsvereniging de aanvraag zal honoreren. 3. De werkgever somt jaarlijks – bij voorkeur in het sociaal jaarverslag – de activiteiten voortvloeiend uit dit artikel op en bespreekt dit verslag met de or/werknemersvertegenwoordiging. artikel 5 Bijzondere vergoedingen De werkgever kan ter bevordering van de mobiliteit van de gehandicapte werknemer met betrekking tot diens tegemoetkoming woon/werkverkeer een van de voorgaande artikelen afwijkende regeling vaststellen.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8586	AVV van bepalingen van de CAO voor dagverblijven en tehuizen voor gehandicapten	15-08-1996	31-12-1996	Dagverblijven en tehuizen voor gehandicapten	artikel 2 Definities y. Gehandicapte werknemer: de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW);	vaag	n.v.t., geen afspraak (definiëring)	wettelijk
8269	AVV van bepalingen van de CAO dagverblijven en tehuizen voor gehandicapten	28-04-1995	31-12-1995	Dagverblijven en tehuizen voor gehandicapten	artikel 5 Bijzondere vergoedingen De werkgever kan ter bevordering van de mobiliteit van de gehandicapte werknemer met betrekking tot diens tegemoetkoming woon-/werkverkeer een van de voorgaande artikelen afwijkende regeling vaststellen.	concreet	organisatie	wettelijk
8864	AVV van bepalingen van de CAO voor de drankindustrie en de groothandel in dranken	17-10-1997	31-03-1999	Drankindustrie en de groothandel in dranken	Vacatures 3.1. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever: - als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oude re, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden; WAGW 11.1. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.	vaag	organisatie	niet-wettelijk
8850	AVV van bepalingen van de CAO voor personeel werkzaam in de drogisterijbranche	04-10-1997	31-03-1998	Drogisterijbranche	protocol III Arbeidsmarkt De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemers. Definitie: Onder gehandicapte werknemer wordt verstaan de gehandicapte werknemer in de zin van art. I van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW). 1. De werkgever zal trachten de gehandicapte werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten welke door zijn krachten en bekwaamheid is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding, arbeidsverleden en mogelijkheden kan worden opgedragen, zulks tenzij op grond van omstandigheden dit van de werkgever niet kan worden gevergd. 2. De werkgever zal zonodig in overleg met deskundigen (zoals b.v. Bedrijfsarts, BGD, bedrijfsvereniging), een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de WAO en aaw van de werknemers. 3. Met eventuele gebruikmaking van door de overheid daarvoor beschikbaar te stellen faciliteiten, zal de werkgever in overleg met deskundigen (zoals Bedrijfsarts, BGD, Bedrijfsvereniging) met behulp van de instrumenten uit de WAGW een beleid ontwikkelen op grond waarvan gekomen kan worden tot concrete aanpassingen van het werk en de werkomstandigheden voor zowel nieuwe als reeds in dienst zijnde gehandicapte werknemers.	concreet + vaag	organisatie	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8830	AVV van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het elektrotechnisch bedrijf	28-08-1997	28-02-1999	Elektrotechnisch bedrijf	zie tekst AVV van gewijzigde bepalingen van de CAO voor het carrosseriebedrijf (nr. 8828)	concreet	branche	niet-wettelijk
8808	AVV van bepalingen van de CAO voor het elektrotechnisch bedrijf	10-07-1997	28-02-1997	Elektrotechnisch bedrijf	Voorwoord 4. Plaatsing van kwetsbare groepen partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen zoals langdurig werklozen, jeugdige en vrouwelijke werknemers alsmede voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de bedoeling dat in de ondernemingen preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid.	vaag	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8469	AVV van bepalingen van de CAO voor de gemengde branche en speelgoedbranche	03-02-1996	31-03-1997	Gemengde branche en speelgoedbranche	artikel 25 Regeling vrijwillig vervroegd uitreden 1. Partijen bij de CAO zijn een regeling aangegaan inzake vrijwillig vervroegde uitreding in de gemengde branche en speelgoedbranche, welke regeling is vastgelegd in een aparte CAO. Protocol II CAO-partijen sluiten zich aan bij de convenanten die gesloten worden tussen het Hoofd Bedrijfschap Detailhandel (HBD) en de regionale bureaus voor de arbeidsvoorziening (RBA). Indien met een RBA zo'n convenant is gesloten dan is de werkgever in die regio verplicht alle vacatures aan te melden bij dat betreffende RBA. Mede door aansluiting bij de convenanten dient er naar gestreefd te worden dat gedurende de looptijd van deze CAO tenminste 200 allochtone werknemers in de branche te werk te worden gesteld alsmede 100 werknemers uit andere kansarme groepen zoals gedeeltelijk arbeidsongeschikten, herintredende vrouwen en gehandicapten. Na expiratie van deze CAO worden de effecten van de regeling door middel van een rapportage van de RBA's geëvalueerd.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
8827	AVV van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de goud- en zilvernijverheid	28-08-1997	28-02-1999	Goud- en zilvernijverheid	zie tekst AVV van gewijzigde bepalingen van de CAO voor het carrosseriebedrijf (nr. 8828)	concreet	branche	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8805	AVV van bepalingen van de CAO voor de goud- en zilvermijverheid	10-07-1997	28-02-1999	Goud- en zilvermijverheid	Voorwoord 4. Plaatsing van kwetsbare groepen partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen zoals langdurig werklozen, jeugdige en vrouwelijke werknemers alsmede voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de bedoeling dat in de ondernemingen preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid. Informatie Met machtiging van de arboret dient een werkgever een gecertificeerde arboret in te schakelen voor onder andere individuele ziekteverzuimbegeleiding en een arbeidsgezondheidsdeskundig spreekuur. Deze arboret zal onder andere een bedrijfsarts of verzekeringsdeskundige in dienst hebben die de werkgever onder meer zal bijstaan met een werkhervattingsadvies en advisering omtrent verdere reïntegratiemogelijkheden. De werkgever is verplicht een reïntegratieplan te maken. De werknemer is verplicht die informatie te verstrekken die de werkgever nodig heeft om het reïntegratieplan op te stellen.	vaag	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8620	AVV van bepalingen van de CAO voor de groenten- en fruitverwerkende industrie	27-10-1996	31-03-1998	Groenten- en fruitverwerkende industrie	artikel 1 Definities f. Gehandicapte werknemer: onder gehandicapte werknemer wordt verstaan de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW). artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever 6. Met machtiging van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de WAGW. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen. artikel 5 Werkgelegenheid 3. Vacatures c. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere, gehandicapte werknemers en etnische minderheden), alsook aan hun arbeidsomstandigheden;	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
8869	AVV van bepalingen van de CAO voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf	30-10-1997	31-12-1998	Groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf	artikel 5 Verplichtingen van de werkgever vacaturebeleid 5. De werkgever zal in samenwerking met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een actief beleid voeren ten aanzien van jongeren, vrouwelijke werknemers, alsmede, zo mogelijk, kwetsbare personen, zoals gehandicapten, te werk te stellen. Zonodig zal hij hiervoor voorzieningen treffen.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8609	AVV van bepalingen van de CAO voor de groothandel in levensmiddelen, zoetwaren, tabak en/of tabaksproducten	19-10-1996	01-04-1997	Groothandel in levensmiddelen, zoetwaren, tabak en/of tabaksproducten	artikel 7 Sociaal beleid e. Voor werknemers als bedoeld in de WAGW ¹⁾ zullen binnen de onderneming voorzieningen worden getroffen waardoor de instroom van deze werknemers wordt bevorderd, zulks in overleg met de ondernemingsraad. Ten aanzien van de aanstelling van bedoelde werknemers zal door de werkgever een actief beleid worden gevoerd. ¹⁾ Ingevolge artikel 3 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers kan een werkgever bij algemene maatregel van bestuur verplicht worden tussen de 3% en 7% gehandicapten in dienst te nemen.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
8595	AVV van bepalingen van de CAO voor het personeel, werkzaam in de groothandel in aardappelen, groenten en fruit	26-09-1996	31-12-1996	Groothandel in aardappelen, groenten en fruit	b. WAGW De werkgever zal in verband met de uitvoering van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) ernaar streven het personeelsbestand uit 2% gehandicapten te laten bestaan. ¹⁾ ¹⁾ Ingevolge artikel 3 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers kan een werkgever bij algemene maatregel van bestuur verplicht worden tussen de 3 en 7% gehandicapten in dienst te hebben.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
8702	AVV van bepalingen van de CAO voor de handel in bouwmaterialen	08-01-1997	31-03-1997	Handel in bouwmaterialen	artikel 8 Arbeidsmarkt en wervingsbeleid 7. In het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers zal voor wat betreft het aantal in dienst zijnde gehandicapte werknemers worden gestreefd naar 5% ²⁾ van het aantal werknemers in de onderneming. Voor deze werknemers zullen binnen de onderneming voorzieningen worden getroffen, een en ander in overleg met de ondernemingsraad en de gemeenschappelijke medische dienst c.q. de Arbodienst van werkgever. ²⁾ Ingevolge artikel 3 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers kan een werkgever bij algemene maatregel van bestuur verplicht worden tussen de 3 en 7% gehandicapten in dienst te hebben.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8658	AVV van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf	05-12-1996	31-03-1997	Horeca- en aanverwante bedrijf	artikel 1 Definities 4. Categorieën werknemers: g. Gehandicapte werknemer: de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer als bedoeld in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW). artikel 4 Rechten en plichten van de werkgever en de werknemer 4. Maatregelen in het kader van de WAGW a. De werkgever dient ten aanzien van deelname aan het arbeidsproces zoveel mogelijk gelijke kansen voor de gehandicapte werknemer te bevorderen als voor de niet-gehandicapte werknemer. Daarnaast dient de werkgever waar mogelijk voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer. b. De werkgever dient de gehandicapte werknemer zoveel mogelijk in staat te stellen arbeid te verrichten die in overeenstemming is met zijn krachten en bekwaamheid. De opgedragen arbeid moet in overeenstemming zijn met de opleiding, het arbeidsverleden en de mogelijkheden van de gehandicapte werknemer, tenzij dit van de werkgever uit overweging van bedrijfsbelang niet kan worden gevergd. c. De werkgever zal in overleg met deskundigen een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom van werknemers naar de AAW/WAO. d. Bij herplaatsing van de gehandicapte werknemer wordt uitgegaan van de bestaande arbeidsovereenkomst en kan geen nieuwe proeftijd worden afgesproken. Indien de functie van een in dienst zijnde werknemer wijzigt, moet een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst worden aangegaan. e. Als bij herplaatsing blijkt dat de werknemer korter zou moeten werken, stelt de werkgever alles in het werk om het mogelijk te maken, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit mogelijk maken.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8749	AVV van bepalingen van de CAO voor het hoveniersbedrijf in Nederland	04-04-1997	28-02-1998	Hoveniersbedrijf	bijlage II Werkgelegenheid Overige bepalingen van sociale aard 7. Werkgelegenheid specifieke groeperingen in het kader van werkgelegenheid en wervingsbeleid en met toepassing van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers zal speciale aandacht worden besteed aan de tewerkstelling van gehandicapte werknemers.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8804	AVV van bepalingen van de CAO voor het isolatiebedrijf	10-07-1997	28-02-1999	Isolatiebedrijf	Voorwoord 4. Plaatsing van kwetsbare groepen partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen zoals langdurig werklozen, jeugdige en vrouwelijke werknemers alsmede voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de bedoeling dat in de ondernemingen preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid.	vaag	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8831	AVV van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het isolatiebedrijf	28-08-1997	28-02-1999	Isolatiebedrijf	zie tekst AVV van gewijzigde bepalingen van de CAO voor het carrosseriebedrijf (nr. 8828)	concreet	branche	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8377	AVV van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst jeugdhulpverlening	25-10-1995	31-03-1996	Jeugdhulpverlening	artikel 7 f Gehandicapte werknemers 1. De werkgever zal op basis van de WAGW-taakstelling de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De werkgever zal bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid hieraan bijzondere aandacht besteden, waarbij de in de toelichting op dit artikel opgenomen richtlijnen hem ten dienste staan. 2. Indien de werkgever ten behoeve van de gehandicapte werknemer bij de bedrijfsvereniging een voorziening in het kader van artikel 57 en/of 57a aan vraagt, zal de werkgever deze voorziening financieren op het moment dat zekerheid is verkregen dat de bedrijfsvereniging de aanvraag zal honoreren. 3. De werkgever kan ter bevordering van de mobiliteit van de gehandicapte werknemer met betrekking tot de verhuiskostenvergoeding en de tegemoetkoming woon-/werkverkeer een bijzondere, van het bepaalde in de uitvoeringsregeling verhuiskostenvergoeding e en de uitvoeringsregeling tegemoetkoming woon-/werkverkeer f afwijkende, regeling vaststellen.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8664	AVV van bepalingen van de CAO voor de landbouw	12-12-1996	31-12-1997	Landbouw	§2. <i>Loon voor bijzondere groepen van werknemers</i> artikel 28 Minder-valide werknemers Een minder-valide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers bevoegde instantie 18), op verzoek van de werknemer of werkgever of ambtshalve een lager loon wordt vastgesteld.	concreet	organisatie-	anders, loonsvermindering
8659	AVV van bepalingen van de CAO voor de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	06-12-1996	28-02-1997	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	§2. <i>Loon in bijzondere gevallen</i> artikel 20 Minder-valide werknemers Een minder-valide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers bevoegde instantie, op verzoek van de werknemer of werkgever een lager loon wordt vastgesteld.¹⁾ ¹⁾ "Noot van CAO-partijen": verzoeken om een lager loon vast te stellen dienen te worden ingediend bij de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever aangesloten is.	concreet	organisatie-	anders, loonsvermindering

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8590	AVV van bepalingen van de CAO voor het levensmiddelenbedrijf	22-08-1996	01-10-1997	Levensmiddelenbedrijf	protocol II <i>arbeidsmarkt</i> WAGW De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Definitie: Onder gehandicapte werknemer wordt verstaan de gehandicapte werknemer in de zin van artikel 1 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW). 1. De werkgever zal trachten de gehandicapte werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten welke door zijn krachten en bekwaamheid is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding, arbeidsverleden en mogelijkheden kan worden opgedragen, zulks tenzij op grond van omstandigheden dit van de werkgever niet kan worden gevergd. 3. Met eventuele gebruikmaking van door de overheid daarvoor beschikbaar te stellen faciliteiten zal de werkgever in overleg met deskundigen (zoals bedrijfsarts, arbo-dienst, bedrijfsvereniging, uitvoeringsinstantie) met behulp van de instrumenten uit de WAGW een beleid ontwikkelen op grond waarvan gehandicapten kan worden tot concrete aanpassingen van het werk en de werkomstandigheden voor zowel nieuwe als reeds in dienst zijnde gehandicapte werknemers.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8738	AVV van bepalingen van de CAO voor linnenverhuur- en wasserijbedrijven en voor textielreinigingsbedrijven	07-03-1997	30-06-1998	Linnenverhuur- en wasserijbedrijven en voor textielreinigingsbedrijven	artikel 41 Ondernemingswijze overleg 9. In overleg met de ondernemingsraad, c.q. personeelsvertegenwoordiging zal worden bezien, in hoeverre actief de tewerkstelling van kwetsbare groepen zoals jeugdigen en vrouwelijke werknemers en gehandicapten, bevorderd kan worden.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8807	AVV van bepalingen van de CAO voor het loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf	10-07-1997	28-02-1999	Loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf	Voorwoord 4. Plaatsing van kwetsbare groepen partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen zoals langdurig werklozen, jeugdige en vrouwelijke werknemers alsmede voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de bedoeling dat in de ondernemingen preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid.	vaag	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8826	AVV van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf	28-08-1997	28-02-1999	Loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf	Zie tekst AVV van gewijzigde bepalingen voor het carrosseriebedrijf (nr. 8828) artikel 6 Bestemming bijdrage: "De bedoelde werkgeversbijdrage aan het SWM is bedoeld voor de reïntegratie van geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers" (p.6). artikel 3 Doel "De Stichting is opgericht om uitvoering te geven aan de in het kader van de algemene arbeidsvoorwaarden CAO's van 1 januari 1997 tot en met 28 februari 1999 gemaakte afspraken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties inzake de werkgelegenheidsbevordering in de metaalnijverheid". Zij heeft daartoe als doel ... het innen en beheren van gelden ter financiering en/of subsidieering van activiteiten en/of producten die zijn gericht op o.a. de reïntegratie in het arbeidsproces van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers (p.9).	concreet	branche	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8861	AVV van bepalingen van de CAO voor de margarine- en spijsvet-industrie	17-10-1997	31-03-1998	Margarine- en spijsvet-industrie	artikel 3a Werkgelegenheid 3. Vacatures Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever: - als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden. bijlage VI Gezond werken 2. De werkgever zal een positief beleid voeren wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Dit om de uitstroom wegens arbeidsongeschiktheid in te perken. De werkgever zal in overleg met GAK en GMD aandacht besteden aan de mogelijkheid van plaatsing van de door GAK of GMD voorgedragen kandidaten die gedeeltelijke arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO in voor hen geschikte functies. Daarbij wordt rekening gehouden met de capaciteit van de werknemer en diens inpasbaarheid in de organisatie. Ook voor het voortzetten van het dienstverband met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer geldt dat wordt getracht dit te doen op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de mate van arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer. In aansluiting hierop zal met de or, in overleg met GAK en GMD, nagegaan worden welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Bij vaststelling hiervan zullen als criteria gelden: - de fysieke vereisten voor de betreffende functie, - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie gedeeltelijk arbeidsongeschikten te plaatsen. De vastgestelde functies zullen wanneer ze vrijkomen vervuld gaan worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De OR en het GAK worden hiervan op de hoogte gehouden. In het periodiek overleg en in eventueel tussentijds overleg met de vakverenigingen wordt over de voortgang en de invulling gerapporteerd. Wanneer een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt (eventueel voor zijn eigen functie) dan zal – indien het niet mogelijk is hem/haar in de oude functie te handhaven – in overleg met de GMD worden vastgesteld of hij/zij in één der vastgestelde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert dan zal ontslag worden aangevraagd door de werkgever. Het advies van de GMD zal bij de ontslagaanvraag gevoegd gaan worden. 4. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid De gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker die niet in staat is tot werkhervatting binnen het eigen BEDRIJF wordt de mogelijkheid geboden een beroep te doen op zijn werkgever voor een reïntegratieplan gericht op hervatting bij een andere werkgever.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8717	AVV van bepalingen van de CAO inzake de financiering van basisberoepsopleidingen (web; niveau ii), voortgezette (beroeps)opleidingen, alsmede her-, om- en bijscholing van werknemers in de metaal- en elektrotechnische industrie	02-02-1997	31-08-1998	Metaal en elektrotechnische industrie	artikel 1 Definities 7. De leerling: c. degene, die de leeftijd van 27 jaar nog niet heeft bereikt en een opleidingsovereenkomst, in samenhang met een na het voor-schakeljaar (Po) te sluiten leerovereenkomst tot basisberoepsopleiding (niveau ii) als bedoeld in de web en een o + o-lok heeft gesloten en tevens deelnemer is in een al-lochtonenopleidingsproject, meisjesproject, herintreedstersproject of gehandicaptenproject, goedgekeurd door de stichting en waarvoor door een of meerdere werkgevers in de metaal- en elektrotechnische industrie een plaatsingsintentie is afgegeven.¹⁾ ¹⁾ De stichting heeft voor de werkingsduur van bijlage p2 een doelgroepenreglement vastgesteld waarin de deelname aan de projecten en de hoogte van de vergoedingen is vastgelegd.	concreet	branche	niet-wettelijk
8728	AVV van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger personeel in de metaal- en elektrotechnische industrie	19-02-1997	31-03-1998	Metaal- en elektrotechnische industrie	artikel X.1. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid: 9. De werkgever is in het kader van zijn goed werkgeverschap gehouden een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mee (p.14). 12. Aanbeveling 1: "In het kader van de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers binnen de bedrijfstak bevelen partijen aan dat de ondernemingen onderzoeken welke functies binnen de onderneming geschikt zijn, dan wel geschikt zijn te maken om vervuld te worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers" (p. 16) "Tevens bevelen partijen aan dat bij vacatures in deze functies, deze vacatures ter bemiddeling bij de gemeenschappelijke medische dienst (GMD) worden gemeld." (p.16) "Bij een ontslag aanvraag voor een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer zal het advies van de GMD worden betrokken" (p.16)	concreet	organisatie	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8734	AVV van bepalingen van de CAO voor de metaal- en elektrotechnische industrie	05-03-1997	31-03-1998	Metaal- en elektrotechnische industrie	Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid: Besluit: 2. "Op het niveau van de ondernemingen kunnen de v.v. met de ondernemingsleiding overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid..." dit overleg zal o.a. betrekking hebben op het scheppen van plaatsingsmogelijkheden voor zwakke groepen op de arbeidsmarkt. (p.3) 5. "partijen bevelen aan in de onderneming extra aandacht te besteden aan de problemen van gehandicapte werknemers" (p.4) F. De partijen wordt aanbevolen om in de onderneming een beleid te voeren, dat er op gericht is aan werknemers, die voor de eigen werkzaamheden arbeidsongeschikt zijn geworden, andere passende werkzaamheden aan te bieden (p. 4) artikel VI.5 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 9. De werkgever is in het kader van zijn goed werknemerschap gehouden een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mee (p. 55) 12 Aanbevelingen van partijen 1: "In het kader van de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers binnen de bedrijfstak bevelen partijen aan dat de ondernemingen onderzoeken welke functies binnen de onderneming geschikt zijn, dan wel geschikt zijn te maken om vervuld te worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers" (p.57) "Tevens bevelen partijen aan dat bij vacatures in deze functies, deze vacatures ter bemiddeling bij de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD) worden gemeld." (p.57) Bij een ontslaanvraag voor een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer zal het advies van de GMD worden betrokken" (p.57)	concreet	branche en organisatie	wettelijk en niet-wettelijk
8829	AVV van gewijzigde bepalingen van de CAO voor het metaalbewerkingbedrijf.	28-08-1997	28-02-1999	Metaalbewerkingbedrijf	Zie AVV van gewijzigde bepalingen van de CAO voor het carrosseriebedrijf (nr. 8828)	concreet	branche	niet-wettelijk
8806	AVV van bepalingen van de CAO voor het metaalbewerkingbedrijf	10-07-1997	28-02-1999	Metaalbewerkingbedrijf	Voorwoord 4. Plaatsing van kwetsbare groepen partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen zoals langdurig werklozen, jeugdige en vrouwelijke werknemers alsmede voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de bedoeling dat in de ondernemingen preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid. Nadere informatie omtrent de WAGW kan worden verkregen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO.	concreet	organisatie	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8549	AVV van bepalingen van de CAO voor de meubelindustrie en meubelbedrijven	27-04-1996	31-03-1997	Meubelindustrie en meubelbedrijven	artikel 24 Ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden 7. Terugkeer ziektegehandicapte werknemers - In geval van ziekte van de werknemer wordt er een terugkeerplan opgesteld. Daarbij zal in eerste instantie na zes weken ziekte een prognose worden opgesteld, gericht op de situatie en op de verwachtingen inzake de werkhervatting door de betrokken werknemer. De verzekeringsgeneeskundige neemt het initiatief tot het opstellen van deze prognose. - In tweede instantie wordt na 13 weken ziekte – indien en voor zover dit mogelijk is – het eigenlijke terugkeerplan opgesteld. Dit geschiedt in overleg tussen de werkgever, de werknemer, de verzekeringsgeneeskundige en de arbo-dienst waarbij de werkgever is aangesloten. - De werkgever is verplicht tijdens het ziekteverzuim mee te werken aan de terugkeer van gehandicapte werknemers. - Indien een werknemer in de loop van het dienstverband met de werkgever gedeeltelijk arbeidsongeschikt ingevolge de WAO mocht geraken, zal de werkgever de grootst mogelijke aandacht schenken aan mogelijke herplaatsing van de werknemer in een voor hem geschikte functie.	concreet	organisatie	wettelijk
8768	AVV van bepalingen van de CAO voor de mortel- en morteltrans-portondernemingen	01-05-1997	28-02-1998	Mortel- en morteltrans-portondernemingen	artikel 6. Arbeidsongeschikte werknemers "De werkgever zal in het kader van het personeelsbeleid bijzondere aandacht schenken aan de reintegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers. Binnen de bedrijfsmogelijkheden geldt daarbij als richtsnoer, minimaal 5% van het totaal aantal werknemers in de onderneming" (p.8-199) "Arbeidsongeschikte werknemers kunnen slechts dan ontslagen worden als de werkgever aannemelijk kan maken dat er -eventueel na de mogelijk her-, om-, of bijscholing - geen passende functie voorhanden is, dan wel op korte termijn voorhanden komt" (p.9) "Arbeidsongeschikte werknemers met een bestaand dienstverband hebben aanspraak op een in de onderneming voorhanden zijnde - eventueel in deeltijd - passende functie" (p.9) "Indien in de onderneming een vacature ontstaat heeft een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor de functie en reeds eerder werkzaam was in de betrokken onderneming als eerste aanspraak op die functie" (p.9) "De werknemer, die wegens ziekte niet in staat is tot het verrichten van zijn arbeid en voor wie nadat deze arbeidsongeschiktheid 26 weken heeft geduurd, geen reintegratieplan is opgesteld gericht op hervatting van het werk, kan de werkgever verzoeken om het opstellen van een reintegratieplan, gericht op hervatting bij een andere werkgever in dezelfde bedrijfstak... Het reintegratieplan wordt opgesteld aan de hand van een medisch deskundige beoordeling, een beroepskeuze-toets en een onderzoek naar de scholingsmogelijkheden van de betrokkene. Het plan richt zich op een concreet aangeduide functie of groep van functies" (p.9)	concreet	organisatie	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8380	AVV van bepalingen van de CAO voor de mortel- en morteltrans-portondernemingen	25-10-1995	29-02-1996	Mortel- en morteltrans-portondernemingen	artikel 6 Arbeidsongeschikte werknemers 1. De werkgever zal in het kader van het personeelsbeleid bijzondere aandacht schenken aan de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor die functie en reeds eerder werkzaam was in de betrokken onderneming als eerste aanspraak op die functie. Binnen de bedrijfsmogelijkheden geldt daarbij als richtsnoer, minimaal 5% van het totaal aantal werknemers in de onderneming.²⁾ 2. Arbeidsongeschikte werknemers kunnen slechts dan ontslagen worden als de werkgever aannemelijk kan maken dat er – eventueel na de mogelijke her-, om- of bijscholing – geen passende functie voorhanden is, dan wel op korte termijn voorhanden komt. 3. Arbeidsongeschikte werknemers met een bestaand dienstverband hebben aanspraak op een in de onderneming voorhanden zijnde – eventueel in deeltijd – passende functie. 4. Indien er een vacature ontstaat in de onderneming heeft een (gedeelte 1) de wet op de ondernemingsraden blijft onverkort van toepassing. ²⁾ Ingevolge artikel 3 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers kan een werkgever verplicht worden bij algemene maatregel van bestuur tussen de 5% en 7% gehandicapten in dienst te hebben. 5. De werknemer, die wegens ziekte niet in staat is tot het verrichten van zijn arbeid en voor wie nadat deze arbeidsongeschiktheid 26 weken heeft geduurd, geen reïntegratieplan is opgesteld gericht op hervatting van het werk, kan de werkgever verzoeken om het opstellen van een reïntegratieplan, gericht op hervatting bij een andere werkgever in dezelfde BEDRIJFstak. De werkgever stelt het reïntegratieplan op binnen 13 weken nadat de werknemer hierom heeft verzocht. De werknemer dient met de inhoud ervan akkoord te gaan. Het reïntegratieplan wordt opgesteld aan de hand van een medisch-arbeidsdeskundige beoordeling, een beroepskeuzetoets en een onderzoek naar de scholingsmogelijkheden van de betrokkene. Het plan richt zich op een concreet aangeduide functie of groep van functies. 6. In afwijking van art. 8 lid 4 kan de arbeidsduur van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in deeltijd minder dan zestig uur per kalenderperiode van vier weken zijn, op indicatie. artikel 33 Bedrijfsgezondheidszorg c. Individuele hulpverlening via gesprekken bij ongevallen en ziekte, het adviseren van de huisarts en specialist in geval van revalidatie, het adviseren van de verzekeringsgeneeskundige, onder andere in het geval van: – plaatsing van tijdelijk minder valide personen in aangepaste functies; – tijdelijke aanpassing van de functie aan een handicap; – herplaatsing bij blijvende arbeidsongeschiktheid. BEDRIJFSgezondheidskundige begeleiding van de zieke of minder-valide werknemer, gericht op het wegnemen van oorzakelijke factoren in zijn arbeidssituatie dan wel het aanpassen van de arbeidstaak aan de resterende arbeidsongeschiktheid. artikel 3 Doel b. de voorlichting ter zake van het beleid in de BEDRIJFstak in het kader van de uitvoering van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers	concreet	organisatie-/bedrijf	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8874	AVV van gewijzigde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de mortel- en morteltransportondernemingen	07-11-1997	28-02-1999	Mortel- en morteltransportondernemingen	artikel 20a Aanvullingen op reïntegratie-uitkeringen op grond van de wet afschaffing malus en bevordering reïntegratie De artikelen 9 tot en met 11, 13 en 15 tot en met 20 zijn van overeenkomstige toepassing voor een werknemer of ABB-er die op grond van de wet afschaffing malus en bevordering reïntegratie recht heeft op een reïntegratieuitkering en bij werken werkzaam was onder CAO bouwbedrijf, CAO stukadoorsbedrijf, CAO natuursteenbedrijf, CAO mortel, CAO baggerbedrijf of CAO voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven.	concreet	branche	wettelijk
8819	AVV van bepalingen van de CAO voor het natuursteenbedrijf	01-08-1997	31-12-1997	Natuursteenbedrijf	Protocol Participatie, kwaliteit van de arbeid de bedrijfstak streeft er naar van de instroom in de vakopleiding 1/3 te reserveren t.b.v. doelgroepen zoals langdurig werklozen, allochtonen en gehandicapten. artikel 3 De door de arbodienst in opdracht van de Stichting Arbouw te verrichten diensten zullen tenminste omvatten: 3. Individuele hulpverlening via spreken bij ongevallen en ziekte, het adviseren van huisarts en specialist in geval van revalidatie; het adviseren van de verzekeringsgeneeskundige, onder andere in het geval van: - plaatsing van tijdelijk minder valide personen in aangepaste functies; - tijdelijke aanpassing, van de functie aan een handicap; - herplaatsing bij blijvende arbeidsongeschiktheid. Bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de zieke of minder-valide werknemer, gericht op het wegnemen van oorzakelijke factoren in zijn arbeidssituatie dan wel het aanpassen van de arbeidstaak aan de resterende arbeidsgeschiktheid.	concreet	branche	wettelijk en niet-wettelijk
8802	AVV van bepalingen van de CAO voor de Nederlandse lederindustrie	09-07-1997	31-03-1999	Nederlandse lederindustrie	Protocol behorend bij de CAO voor de lederindustrie 9. a. Partijen komen overeen, dat gezocht wordt naar mogelijkheden om arbeidsplaatsen geschikt te maken resp. te scheppen voor de zogenaamde kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen, werknemers die een WAO-uitkering hebben en gehandicapten. Ook zal aandacht geschonken worden aan jeugdigen en vrouwelijke werknemers. b. Werkgevers zullen zich inspannen om arbeidsongeschikte werknemers met een restcapaciteit in loondienst te houden.	vaag	branche en organisatie?	wettelijk en niet-wettelijk
8799	AVV van bepalingen van de CAO voor openbare bibliotheken	28-06-1997	31-03-1998	Openbare bibliotheken	Hoofdstuk VII Sociaal-organisatorische regelingen artikel 42 Gehandicapte werknemers 1. De werkgever zal op basis van de WAGW-taakstelling – inhoudende het bevorderen van gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces – de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De werkgever zal bij zijn aanstellings- en interne verplaatsingsbeleid voorrang geven aan de (gedeeltelijk) gehandicapte werknemer, indien sprake is van gelijke geschiktheid voor de functie en indien betrokkene voldoet aan de aanstellingseisen. 2. Indien de werkgever ten behoeve van de gehandicapte werknemer bij de bedrijfsvereniging een voorziening in het kader van artikel 57 en/of 57a aan aanvraagt, zal de werkgever deze voorziening voorfinancieren op het moment dat zekerheid is verkregen dat de bedrijfsvereniging de aanvraag zal honoreren.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8703	AVV van bepalingen van de CAO voor het orgelbouwbedrijf in Nederland	07-01-1997	31-12-1997	orgelbouw	bijlage 3 Protocol arbeid gehandicapte werknemers De werkgever zal de mogelijkheid bevorderen om een arbeidsongeschikte werknemer in deeltijd te laten werken. Bij gelijke geschiktheid komt de betrokken werknemer bij voorkeur voor die functie in aanmerking.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8785	AVV van bepalingen van de CAO voor de particuliere bosbouw	24-05-1997	30-04-1998	Particuliere bosbouw	Het dienstverband <i>§1. De arbeidsovereenkomst</i> artikel 9 Algemeen 5. Met een werknemer die een opleiding van het leerlingstelsel gaat volgen dient een leer- en arbeidsovereenkomst te worden aangegaan. Slechts bij praktikanen 1), stagiaires 1) en leerlingen die met schriftelijke goedkeuring van de uitkerende instantie werken met behoud van een uitkering (bijvoorbeeld in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers) kan met toestemming van partijen bij de CAO voor de particuliere bosbouw worden volstaan met een leerovereenkomst. Deze toestemming van partijen bij de CAO voor de particuliere bosbouw is niet nodig indien de hierboven genoemde schriftelijke goedkeuring is verleend door de B.V. Tab (GUD). Hoofdstuk IV Algemene bepalingen omtrent het loon <i>§2. Tijdloon voor bijzondere groepen van werknemers</i> artikel 23 Minder-valide werknemers Een minder-valide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers bevoegde instanties ¹⁾, op verzoek van de werknemer of werkgever of ambtshalve een lager loon wordt vastgesteld.	concreet	organisatie-	anders, loonsvermindering

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8415	AVV van bepalingen van de CAO voor de particuliere graanbe- en verwerkende bedrijven	10-12-1995	28-02-1997	Particuliere graanbe- en verwerkende bedrijven	artikel 8 Toepassing van de salarisschalen 3. Vindt deze indeling plaats als gevolg van afnemende validiteit van de werknemer van 55 jaar en ouder dan wordt de werknemer via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.¹⁾ Indien het toekennen niet toereikend is, wordt het verschil in salaris omgezet in een persoonlijke toelage. Deze toelage maakt geen deel uit van het salaris doch stijgt mee met algemene verhogingen van de salarisschalen. ¹⁾ Ingevolge artikel 8 lid 1 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers berust de bevoegdheid tot loon-dispensatie bij de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten. Gezond werken 2. De werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Dit om de uitstroom wegens arbeidsongeschiktheid in te perken. De werkgever zal in overleg met GAK en GMD aandacht besteden aan de mogelijkheid van plaatsing van door GAK of GMD voorgedragen kandidaten die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO in voor hen geschikte functies. Daarbij wordt rekening gehouden met de capaciteit van de werknemer en diens inpasbaarheid in de organisatie. Ook voor het voortzetten van het dienstverband met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer geldt dat wordt getracht dit te doen op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de mate van arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer. In aansluiting hierop zal in overleg met GAK en GMD nagegaan worden welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijke arbeidsongeschikten. Bij vaststelling hiervan zullen als criteria gelden: • de fysieke vereisten voor de functie; • in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie gedeeltelijk arbeidsongeschikten te plaatsen. De vastgestelde functies zullen in overleg met GAK en GMD wanneer ze vrijkomen voor zover mogelijk vervuld gaan worden door de gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Wanneer een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt (eventueel voor zijn eigen functie) dan zal – indien het niet mogelijk is hem/haar in de oude functie te handhaven – in overleg met de GMD worden vastgesteld of hij/zij in een der vastgestelde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert dan zal ontslag worden aangevraagd door de werkgever. Het advies van de GMD zal bij de ontslagaanvraag gevoegd gaan worden. 3. Ten aanzien van de beperkt inzetbare werknemer, zoals die met een WAO-uitkering, zal het beleid van de werkgever erop gericht zijn deze werknemer zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van de functie en/of werkplaats of door middel van omscholing. WAO-uitkering, zal het beleid van de werkgever erop gericht zijn deze werknemer zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van de functie en/of werkplaats of door middel van omscholing. 4. Rekening houdend met het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) zal de werkgever bij aanstelling en tewerkstelling, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8251	AVV van bepalingen van de CAO voor de rundveeverbetering en varkens K.I. in Nederland	06-04-1995	30-11-1995	Rundveeverbetering en varkens K.I. in Nederland	artikel 35a Minder-valide werknemers Een minder-valide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers bevoegde instantie ¹⁾, op verzoek van de werknemer of werkgever of ambtshalve een lager loon wordt vastgesteld.	concreet	organisatie-	anders, loonsvermindering
8585	AVV van bepalingen van de CAO voor rundveeverbetering in Nederland	15-08-1996	30-04-1997	Rundveeverbetering in Nederland	§2. <i>Salaris in bijzondere gevallen</i> artikel 35 artikel 35 a Minder-valide werknemers Een mindervalide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers bevoegde instantie, op verzoek van de werknemer of werkgever of ambtshalve een lager loon wordt vastgesteld. (p.20)	concreet	organisatie-	anders, loonsvermindering
8852	AVV van bepalingen van de CAO in het schoonmaak- en glazenwatersbedrijf	05-10-1997	31-12-1998	Schoonmaak- en glazenwatersbedrijf	artikel 47 Arbeidsplaatsen en vacatures 4. In overleg met de ondernemingsraad, c.q. personeelsvertegenwoordiging, zal worden bezien in hoeverre actief de tewerkstelling van kwetsbare groepen zoals jeugdigen en vrouwelijke werknemers, bevorderd kan worden. Tevens zal worden onderzocht in hoeverre medewerking van cliënten verkregen kan worden voor tewerkstelling van gehandicapten.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8561	AVV van bepalingen van de CAO voor de sigarenindustrie	09-06-1996	31-03-1997	Sigarenindustrie	artikel 30 WAGW De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De uitwerking van het bovenstaande is als bijlage VI bij de CAO gevoegd. artikel 6 Zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt De werkgever zal de grootst mogelijke aandacht besteden aan het scheppen van plaatsingsmogelijkheden voor zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt; met name voor langdurig werklozen, allochtonen, oudere, jongere en gehandicapte werknemers. De werkgever zal hierover overleg voeren met de ondernemingsraad en de vakbondsvertegenwoordiging. Met betrekking tot gehandicapten zal gestreefd worden naar een hoger percentage dan in de wet is vastgesteld. bijlage VI Bevordering deelname aan het arbeidsproces voor gehandicapte werknemers, zieken en WAO'ers Definitie: Onder gehandicapte werknemer wordt verstaan de gehandicapte werknemer in de zin van Artikel 1 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW). 1. De werkgever is gehouden de gehandicapte werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten welke voor zijn krachten en bekwaamheid is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding, arbeidsverleden en mogelijkheden kan worden opgedragen, zulks tenzij op grond van de omstandigheden dit van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd. 2. De werkgever zal in overleg met deskundigen (zoals BEDRIJFSarts, BGD, BEDRIJFSvereniging, GMD) een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de WAO en de AAW van de werknemers. In dit overleg zal worden nagegaan in hoeverre de volgende beleidsonderdelen zinvol kunnen worden toegepast: a. het bijhouden van een ziekteverzuim-registratiesysteem; b. het opstellen van een werkhervattingsplan voor werknemers die langer dan 6 maanden ziek zijn; c. het onderzoeken welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers; d. het zonnig aanpassen van functies ten behoeve van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers daar waar dit redelijkerwijze organisatorisch mogelijk is; e. het opstellen van een extern begeleidingsplan, indien interne herplaatsing	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8845	AVV van bepalingen van de CAO voor het slagersbedrijf	27-09-1997	31-03-1998	Slagersbedrijf	artikel 32 Arbeid gehandicapte werknemers 1. De werkgever is desgevraagd gehouden om zijn werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor de eigen functie, binnen het bedrijf te herplaatsen in een functie die zoveel mogelijk aansluit bij de capaciteiten van de gehandicapte werknemer. De werkgever zal aantonen welke inspanningen zijn verricht om de arbeidsplaats voor de werknemer te behouden. 2. Werkgevers hebben tot taak, voorzover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt: – gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en – de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8818	AVV van bepalingen van de CAO voor de sport	31-07-1997	31-12-1998	Sport	artikel 1 Definities d. gehandicapte werknemer: Onder gehandicapte werknemer wordt verstaan de gehandicapte werknemer in de zin van artikel 1 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers; artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever 3. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8404	AVV van bepalingen van de CAO voor het stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf	29-11-1995	31-12-1996	Stukadoors-, afbouw- en terrazzobedrijf	artikel 61 Arbeidsongeschikte werknemers 1. De werkgever is verplicht minimaal 5% ¹⁾ van het aantal arbeidsplaatsen in de onderneming te laten bezetten door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers. ¹⁾ Ingevolge artikel 3 van de wet arbeid gehandicapten werknemers kan een werkgever bij algemene maatregel van bestuur verplicht worden tussen de 3 en 7% gehandicapten in dienst te hebben. bijlage 7 Individueel-gericht bedrijfsgezondheidszorg-pakket 3. Individuele hulpverlening via gesprekken bij ongevallen en ziekte, het adviseren van huisarts en specialist in geval van revalidatie; het adviseren van de verzekeringsgeneeskundige, onder andere in het geval van: - plaatsing van tijdelijk minder valide personen in aangepaste functies; - tijdelijke aanpassing van de functie aan een handicap; - herplaatsing bij blijvende arbeidsongeschiktheid. Bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de zieke of minder-valide werknemer, gericht op het weg nemen van oorzakelijke factoren in zijn arbeidssituatie dan wel het aanpassen van de arbeidstaak aan de resterende arbeidsgeschiktheid. De verzumbegleiding vindt op een door de BGD ontwikkelde wijze aan toonbaar planmatig plaats.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8589	AVV van bepalingen van de CAO voor de suikerverwerkende industrie	22-08-1996	31-03-1998	Suikerverwerkende industrie	artikel 30 Sociaal beleid 3a. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt, zoals oudere, jeugdige en gehandicapte werknemers. Met de ondernemingsraad wordt overleg gepleegd over de mogelijkheid voor deze categorieën werknemers arbeidsplaatsen geschikt te maken.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8613	AVV van bepalingen van de CAO voor suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie	19-10-1996	28-02-1998	Suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie	artikel 31 Sociaal beleid 6. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt zoals ouderen, jeugdigen en gehandicapte medewerkers. Met de ondernemingsraad wordt overleg gepleegd over de mogelijkheden voor deze categorieën medewerkers arbeidsplaatsen geschikt te maken.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8670	AVV van bepalingen van de CAO voor tandtechnici en ander personeel in de tandtechniek	13-12-1996	28-02-1997	Tandtechniek	artikel 24 Werkgelegenheid 3. In de bedrijven zal in overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging nagegaan worden in hoeverre gehandicapte werknemers bij het Bedrijf ingeschakeld kunnen worden. Daarbij zal worden overlegd welke voorzieningen betreffende de inrichting van de arbeidsplaats zullen worden getroffen.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8199	AVV van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel werkzaam in de groothandel in textielgoederen en aanverwante artikelen	05-01-1995	31-03-1995	Textielgoederen en aanverwante artikelen	artikel 29 Wervingsbeleid 6. Gelet op de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (w.A.G.W.) zullen werkgevers er in deze contractperiode naar streven hun personeelsbestand voor 5% uit gehandicapten te laten bestaan.¹⁾ ¹⁾ Ingevolge artikel 3 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers kan een werkgever bij algemene maatregel van bestuur verplicht worden tussen 3 en 7% gehandicapten in dienst te hebben.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
8800	AVV van bepalingen van de CAO voor de thuiszorg	29-06-1997	31-03-1998	Thuiszorg	artikel 56 Gehandicapte werknemers 1. De werkgever zal met het oog op een positief beleid ten aanzien van de gehandicapte werknemers met het doel voor hen gelijke kansen te bevorderen met betrekking tot de deelname aan het arbeidsproces, de nodige voorzieningen treffen, gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsschiktheid van werknemers. De werkgever zal bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid hieraan bijzondere aandacht geven. 2. Indien voor (her)plaatsing van een werknemer aanpassing van de werkplek noodzakelijk is, zal de werkgever bij de bedrijfsvereniging een voorziening in het kader van de aaw aanvragen. Zonodig zal de werkgever deze voorziening voor-financieren op het moment dat zekerheid is verkregen, dat de bedrijfsvereniging de aanvraag zal honoreren.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8810	AVV van bepalingen van de CAO voor het tijdschriftuitgeverijbedrijf	16-07-1997	30-06-1998	Tijdschriftuitgeverijbedrijf	artikel 4b Arbeidsmarktbeleid 5. De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt, voor gehandicapten gelijke kansen scheppen met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces en voorzieningen treffen gericht op behoud, herstel en bevordering van de arbeidsschiktheid. Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad desgevraagd informatie worden verstrekt over het gevoerde beleid in deze.	vaag	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8872	AVV van bepalingen van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de timmerfabrieken in Nederland	15-12-1996	31-12-1997 en 30-04-1999	Timmerfabrieken	artikel 48a (30-04-1999) Arbeidsomstandigheden en arbeidsongeschiktheidsbestrijding 6. Werknemers die ongeschikt worden en aan het einde van het ZN-jaar wegens hun handicap bij hun werkgever alleen nog maar deeltijdwerk kunnen doen, hebben daartoe het recht. De beloning voor deeltijdwerk geschiedt naar evenredigheid. artikel 56 (31-12-1997) Arbeidsplaatsen voor zwakkere groepen 1. De werkgever zal de grootst mogelijke aandacht besteden aan het scheppen van plaatsingsmogelijkheden voor zwakkere groepen op de arbeidsmarkt; met name voor oudere, jongere en gehandicapte werknemers. De werkgever zal hierover overleg voeren met de OR c.q. de personeelsvertegenwoordiging. Indien een werkgever een mogelijkheid tot plaatsing heeft gevonden welke naar zijn verwachting of die van de OR c.q. de personeelsvertegenwoordiging ook in andere ondernemingen toegepast kan worden, informeert hij de Commissie bedrijfsstakeaangelegenheden hierover.	vaag	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8813	AVV van bepalingen van de CAO voor de tuinbouw	18-07-1997	30-09-1997	Tuinbouw	artikel 25 Minder-valide werknemers Een minder-valide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers bevoegde instantie, op verzoek van de werknemer of werkgever een lager loon wordt vastgesteld. 13)	concreet	organisatie-	anders, loonsvermindering
8820	AVV van bepalingen van de CAO voor de tuinzaadbedrijven	01-08-1997	28-02-1998	Tuinzaadbedrijven	bijlage III Protocol 6. Werkgelegenheid specifieke groeperingen a. In het kader van werkgelegenheid en wervingsbeleid en met toepassing van de Wet Arbeid Gehandicap- te Werknemers zal speciale aandacht worden besteed aan de tewerkstelling van gehandicapte werkne- mers. b. De werkgever streeft naar extra aandacht voor jeugdigen en langdurig werklozen in de vorm van meer deeltijdbanen, stagiaires, scholing en opleiding, alsmede een bevordering van een extra instroom van werknemers tot 22 jaar.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8388	AVV van bepalingen van de CAO voor de tuinzaadbedrijven	06-11-1995	29-02-1996	Tuinzaadbedrijven	bijlage IIP Protocol 6. Werkgelegenheid specifieke groeperingen a. In het kader van werkgelegenheid en wervingsbeleid en met toepassing van de Wet Arbeid Gehandicap- te Werknemers zal speciale aandacht worden besteed aan de tewerkstelling van gehandicapte werkne- mers.	vaag	organisatie-	niet-wettelijk
8409	AVV van bepalingen van de CAO voor vak- tijdschriftjournalisten	08-12-1995	31-12-1996	Vaktijdschriftjournalisten	artikel 4b <i>gehandicapten</i> Arbeidsmarktbeleid 4. De werkgever zal, voorzover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt, voor gehandicapten gelijke kansen scheppen met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces en voorzieningen treffen gericht op be- houd, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad desge- vraagd informatie worden verstrekt over het gevoerde beleid in deze.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8701	AVV van bepalingen van de CAO voor verzekeringsbedrijf binnendienst	08-01-1997	30-06-1997	Verzekeringsbedrijf binnendienst	artikel 18 Werkgelegenheid 3. Bijzondere afspraken. b. Werkgelegenheid bijzondere groepen. 1. De werkgever zal een actief beleid voeren, teneinde gehandicapten te werk te stellen. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen. Voorhands wordt gestreefd naar een hoger percentage dan het thans wettelijk voorgeschreven percentage van het aantal arbeidsplaatsen.¹⁾ 1) Ingevolge artikel 3 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers kan een werkgever bij algemene maatregel van bestuur verplicht worden tussen 3 en 7% gehandicapten in dienst te hebben. Door middel van het sociaal jaarverslag zal verslag worden gedaan omtrent het gevoerde beleid. Arbeidsongeschiktheidsbeleid artikel 31 Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers De werkgever zal een beleid voeren dat erop is gericht werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard of voor een specifieke functie geheel arbeidsongeschikt zijn verklaard, zo mogelijk in dienst te houden, indien er een passende functie voorhanden is.	concreet	organisatie	wettelijk en niet-wettelijk
8618	AVV van bepalingen van de CAO voor het verzekeringsbedrijf buitendienst	27-10-1997	30-06-1997	Verzekeringsbedrijf buitendienst	artikel 24 Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers De werkgever zal een beleid voeren dat erop is gericht werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard of voor een specifieke functie geheel arbeidsongeschikt zijn verklaard, zo mogelijk in dienst te houden, indien er een passende functie voorhanden is.	concreet	organisatie	wettelijk
8792	AVV van bepalingen van de CAO voor de verzorgingshuizen	05-06-1997	31-03-1998	Verzorgingstehuizen	§4. <i>Salarisering</i> artikel 14 artikel 14b Salaris bij verminderde arbeidsprestatie De werkgever kan aan de bedrijfsvereniging, met inachtneming van de bepalingen uit de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) en de wet minimumloon, verzoeken tot vaststelling van een lager salaris dan als bedoeld in artikel 14; indien een werknemer door ziekte of gebreken niet volledig geschikt is de bedongen arbeid te verrichten.	concreet	organisatie	anders, loonsvermindering
8511	AVV van bepalingen van de CAO voor de vleesgroothandel en exportslachterijen	28-03-1996	31-03-1996	Vleesgroothandel en exportslachterijen	<i>Werkgelegenheidsparagraaf</i> Protocol 3. De werkgever zal voor zover dit de normale bedrijfsuitoefening niet in de weg staat en daarbij rekening houdende met de taak en de positie van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging: - bij het ontstaan van vacatures, zoveel mogelijk te streven naar interne vacaturevulling. - indien interne vacaturevulling niet mogelijk is, alle vacatures te melden bij het arbeidsbureau in het district van de werkgever met daarbij alle voor de functie relevante informatie. Bij het vervullen van deze vacatures wordt, als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht geschonken aan jongeren, ouderen en gehandicapten en aan hun arbeidsomstandigheden. Vervulde vacatures worden afgemeld.	concreet	organisatie	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8683	AVV van bepalingen van de CAO voor de vleesgroothandel en exportslachterijen	26-12-1996	31-03-1997	Vleesgroothandel en exportslachterijen	bijlage VI controleregels in het kader van de bestrijding van ziekteverzuim a. De controlevoorschriften zoals genoemd in artikel 42 lid 2 van deze CAO v. "De werknemer dient door de werkgever aangeboden passende arbeid te aanvaarden; een en ander in overleg met arts van de arbdienst" (p.48) b. Sancties "Van sancties kan alleen sprake zijn wanneer de werkgever is aangesloten bij een arbodienst; sancties kunnen alleen dan worden toegepast wanneer de werknemer vooraf schriftelijk een exemplaar van de controlevoorschriften en sancties heeft ontvangen. Sanctie bij geen aanvaarding van passende arbeid" (p.48-49)	concreet	organisatie-	wettelijk
8440	AVV van bepalingen van de CAO voor de vleeswarenindustrie	31-12-1995	31-03-1997	Vleeswarenindustrie	artikel 1 Definities 11. gehandicapte werknemer: Onder gehandicapte werknemer wordt verstaan de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW). Artikel 3 verplichtingen van de werkgevers 8. Werkgelegenheid Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale Bedrijfsvoering zal de werkgever: 3. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming bijzondere aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers) als ook aan hun arbeidsomstandigheden; 9. WAGW "Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de WAGW. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen. Werkgever zal er naar streven dat 5% van de arbeidsplaatsen wordt ingenomen door gehandicapte werknemers.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8725	AVV van bepalingen van de CAO voor de weefselweeksector	12-02-1997	31-03-1998	Weefselweeksector	artikel 1 Definities d. Gehandicapte werknemer: De werknemer als bedoeld in artikel 1 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers; artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever 4. Gehandicapte werknemers: Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers zal de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. Werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdende met de uitvoering van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers. In dit kader zal ook worden nagegaan welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe kunnen worden getroffen. artikel 8 Toepassing salarisschalen 5. Gehandicapte werknemer De werkgever zal de geldelijke beloning van een gehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8246	AVV van bepalingen van de CAO voor het welzijnswerk	22-03-1995	31-12-1995	Welzijnswerk	g. Gehandicapte werknemers artikel 24j 1. De werkgever zal op basis van de WAGW ¹⁾ - taakstelling – inhoudende het bevorderen van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces – de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De werkgever zal bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid hieraan bijzondere aandacht besteden, waarbij de in de toelichting op dit artikel opgenomen richtlijnen hem ten dienste staan. ¹⁾ WAGW: Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers. 2. Indien de werkgever ten behoeve van de gehandicapte werknemer bij de bedrijfsvereniging een voorziening in het kader van artikel 57 en/of 57 a aaw aanvraagt, zal de werkgever deze voorziening voorfinancieren op het moment dat zekerheid is verkregen dat de bedrijfsvereniging de aanvraag zal honoreren. Hoofdstuk IX Tegemoetkomingen en toelagen artikel 36 Verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming woon/werkverkeer 5. De werkgever kan ter bevordering van de mobiliteit van de gehandicapte werknemer met betrekking tot de verhuiskostenvergoeding en de tegemoetkoming woon/werkverkeer een bijzondere, van het bepaalde in de voorgaande leden afwijkende, regeling vaststellen.	concreet	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8389	AVV van bepalingen van de CAO voor de werknemers scheeps-, industrie-, milieu- en technische onderhouds-activiteiten	08-11-1995	31-12-1996	Werknemers scheeps-, industrie-, milieu- en technische onderhouds-activiteiten	artikel 36 Sociaal statuut 3. Gehandicapten Werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de terzake van toepassing zijnde wetgeving. Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties en OR bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.	vaag	organisatie-	wettelijk en niet-wettelijk
8769	AVV van bepalingen van de CAO wonen	01-05-1997	31-03-1998	Wonen	artikel 9 Aanbevelingen en adviezen 9- 1. Doelgroepen Een aantal groepen op de arbeidsmarkt verdient volgens de CAO-partijen extra aandacht. Werkgevers moeten actief proberen deze groepen aan een arbeidsplaats te helpen. Dat kan door obstakels en belemmeringen weg te nemen. Dat zijn: a. Gehandicapten Werkgevers moeten voorzieningen treffen om gedeeltelijk gehandicapten een redelijke kans op werk te bieden. Vacatures die door gehandicapten vervuld kunnen worden, melden werkgevers bij de gemeenschappelijke medische dienst. De CAO-partijen menen dat vijf procent ¹⁾ van de werknemers binnen een onderneming uit deze doelgroep moet komen. ¹⁾ Ingevolge artikel 3 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers kan een werkgever bij algemene maatregel van bestuur verplicht worden tussen de 3 en 7% gehandicapten in dienst te hebben.	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
8656	AVV van bepalingen van de CAO voor personeel in dienst van woningcorporaties	01-12-1996	31-12-1996	Woningcorporaties	bijlage vi Langdurig arbeidsongeschikte werknemers ex artikel 7 lid 4 1. Registratie Aanbevolen wordt dat de werkgever jaarlijks in de maand januari een overzicht opstelt van de werknemers die kunnen worden aangemerkt als "gehandicapte" in de zin van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW).	concreet	organisatie-	niet-wettelijk
8780	AVV van bepalingen van de CAO voor het ziekenhuiswezen	09-05-1997	31-03-1998	Ziekenhuiswezen	Hoofdstuk VI artikel 20 Functionaardering d. Het in sub a bepaalde vindt geen toepassing indien en zolang: – voor de werknemer, in dienst getreden voor 1 januari 1985, ingevolge artikel 13 van de wet minimumloon en minimum vakantiebijslag, voor 1 januari 1985 ontheffing van deze wet is verkregen dan wel aangevraagd; – voor de werknemer, in dienst getreden na 31 december 1984, ingevolge artikel 13 van de wet minimumloon en minimum vakantiebijslag, dan wel – na 30 juni 1986 – ingevolge artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers ontheffing is aangevraagd en verkregen.	concreet	organisatie-	wettelijk

Nummer	Naam CAO	Datum ingang	Datum tot	Sector	Tekst	Concreet	Niveau	Wettelijk
8695	AVV van bepalingen van de CAO voor de zweminrichtingen	01-01-1997	31-05-1997	Zweminrichtingen	bijlage d Protocol Inschakeling arbeidsongeschikten Werkgevers zullen zich inspannen om de bedoelingen van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) in de zwembaden tot toepassing te brengen.	vaag	organisatie-	wettelijk

