



# Cao-afspraken 2017



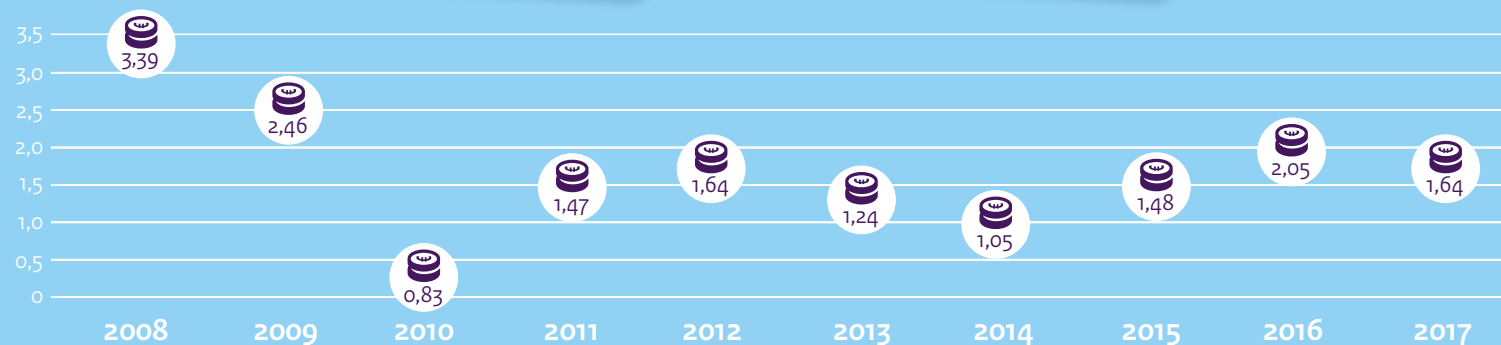
99

steekproef cao's

4,5

miljoen werknemers

Totaal aantal cao's: 658.  
Van toepassing op ruim 5,6  
miljoen werknemers.



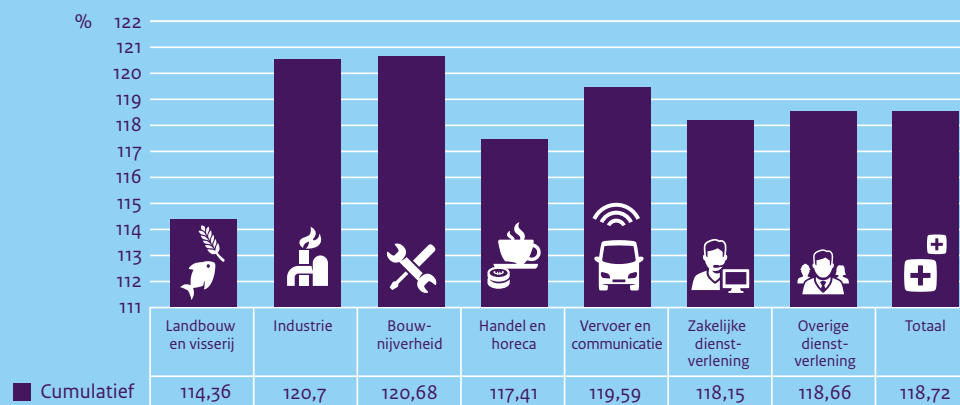
Gemiddelde contractloonmutatie 2008-2017

 **Download PDF**  
Cao afspraken 2017



# Contractloonontwikkeling

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



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

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



Voor bijna **driekwart de werknemers** onder de onderzochte cao's ligt de contractloonmutatie in 2017 tussen 1% en 2%.



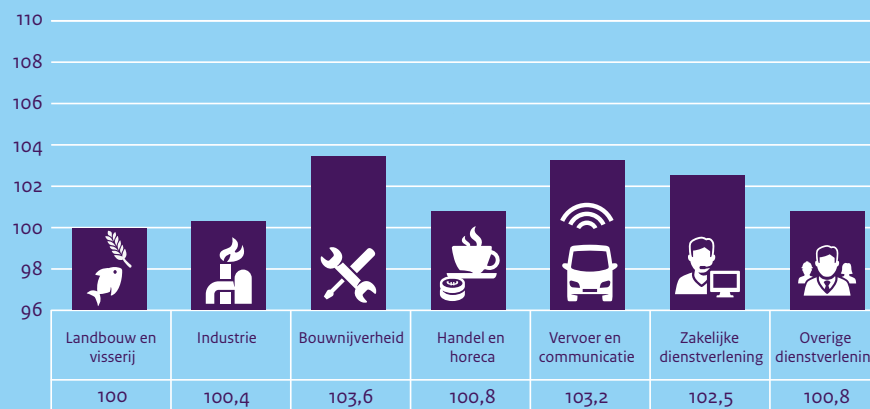
De afgelopen 10 jaar zijn de contractlonen met gemiddeld bijna **1,7% per jaar** toegenomen.





# Laagste loonschalen in cao's

Laagste schaalbedragen<sup>1</sup> als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 22-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector.



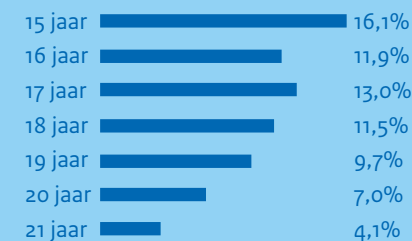
<sup>1</sup> Het laagste bedrag van de aanloopschaal dan wel de reguliere schaal voor een werknemer van 22 jaar

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

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

De laagste schaalniveaus in cao's liggen in 2017 gemiddeld 1,3% boven het Wml voor een 22-jarige werknemer. In 36 van de 61 onderzochte cao's is het laagste schaalloon gelijk aan het Wml. Het verschil tussen laagste schaalloon en Wml is het grootst in de sector bouwnijverheid (3,6%).

Laagste schaalloon voor jongeren 15-21 jaar ten opzichte van het bijbehorende wettelijke minimum jeugdloon:

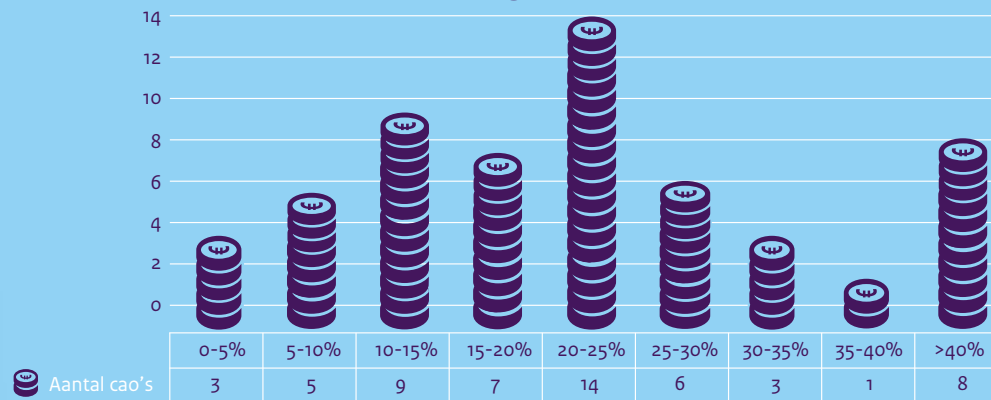




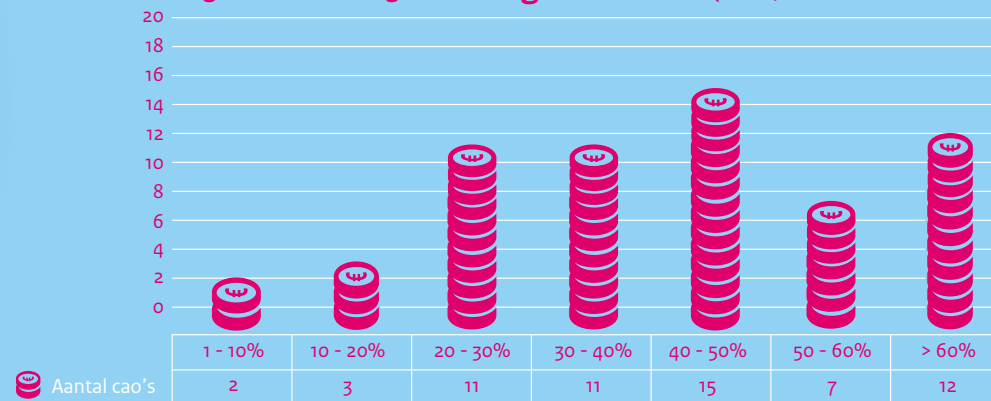
# Doorgroei in loonschalen



Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de **laagste** loonschaal (N=56)



Het aantal cao's ingedeeld op basis van het verschil tussen hoogste en laagste schaalbedrag in de **hoogste** loonschaal (N=61)



In de laagste loonschaal ligt het maximumbedrag van die schaal gemiddeld **24% boven** het laagste bedrag in die schaal.

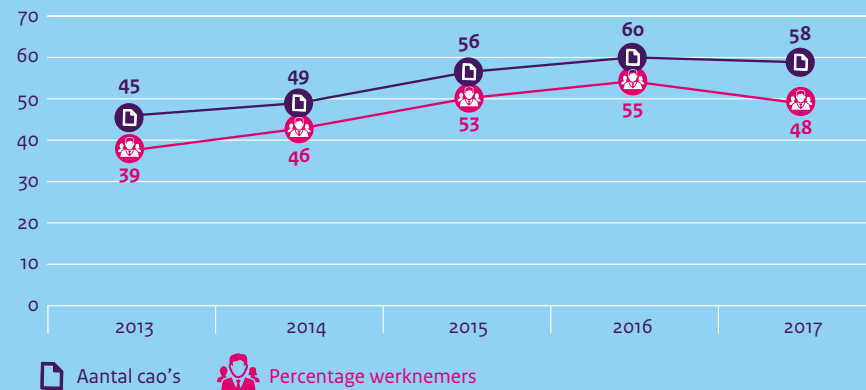


In de hoogste loonschaal is het eindloon gemiddeld **42% hoger** dan het beginloon.



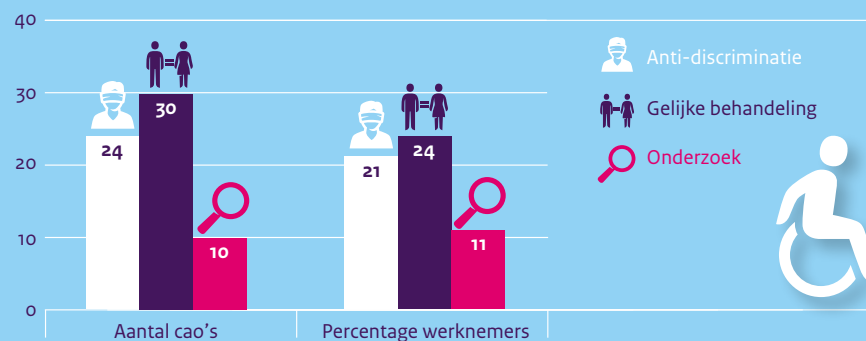
# Afstand tot de arbeidsmarkt

Cao-afspraken over de instroom van doelgroepen



In 58 cao's zijn afspraken opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. In 35 van de 58 gaat het om een inspanningsverplichting; in de andere 23 zijn streefcijfers over het aantal te plaatsen personen. In totaal gaat het hierbij om ca. 3.200 arbeidsplaatsen.

Algemene afspraken die positie kwetsbare groepen verbeteren



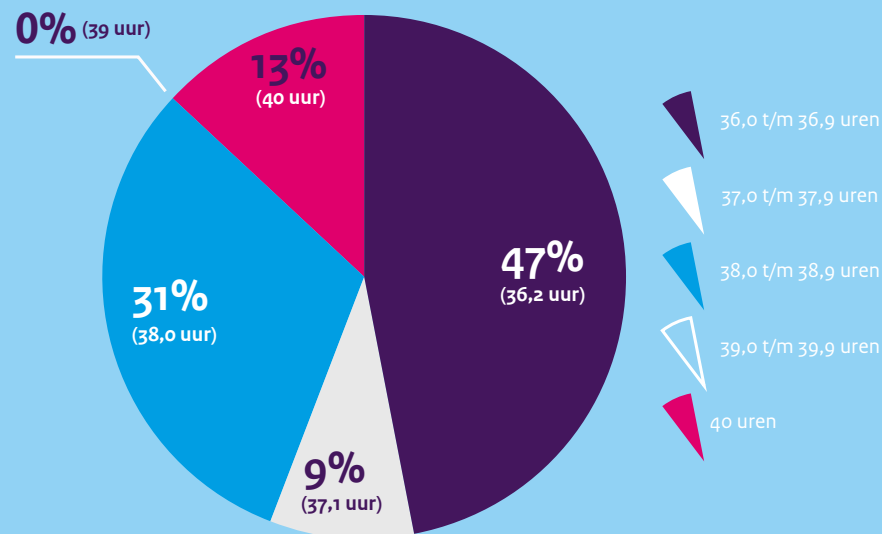
In 44 cao's zijn afspraken gemaakt over bevordering van een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij om bijvoorbeeld een aangepaste werkplek, aangepaste werkzaamheden, of aangepaste werktijden.





# Normale arbeidsduur

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



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





# Bovenwettelijke aanvullingen

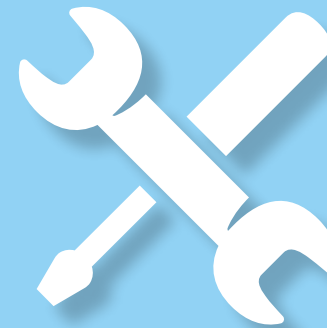
Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's, 2016

Loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal cao's	Cao's met loondoorbetaling < 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar
a) < 170%	2	2
b) = 170%	11	3
c) > 170%, mits deels werkhervatting	17	3
d) > 170% mits voldaan aan re-integratie-inspanningen	42	17
e) > 170%	27	20
<b>Totaal</b>	<b>99</b>	<b>45</b>

## Reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar

Ruim 80% van de onderzochte cao's kent afspraken over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar.

Er zijn inmiddels vier zogenoemde verzamelcao's aangemeld, waarin deze reparatie voor verschillende sectoren en ondernemingen concreet wordt geregeld.



In de meeste cao's bedraagt de **loondoorbetaling bij ziekte** gedurende twee jaar meer dan 170%. Meestal is hieraan wel de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan reïntegratie. In 54 cao's bedraagt de loondoorbetaling in het 1<sup>e</sup> jaar 100%; in 45 cao's is dit minder dan 100%.

Als sprake is van een **beroepsziekte** of van ziekte als gevolg van een arbeidsongeval, dan wordt in 26 cao's het loon volledig doorbetaald.

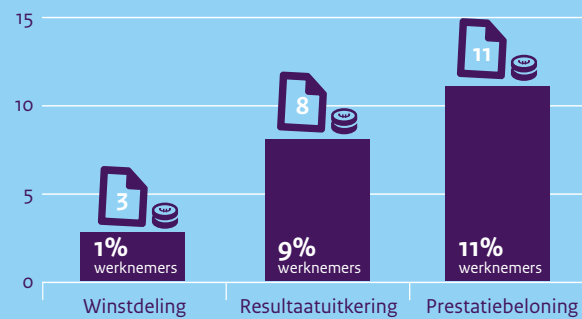




# Flexibele beloning

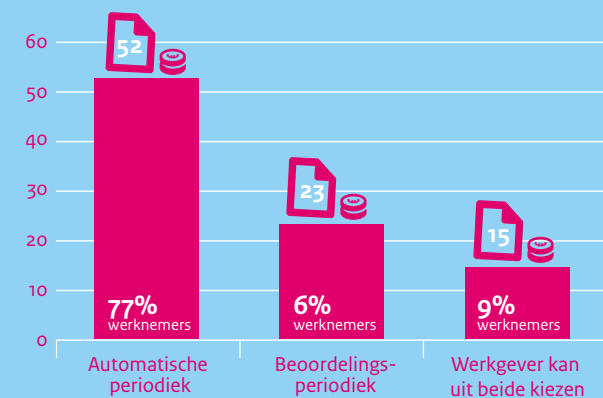
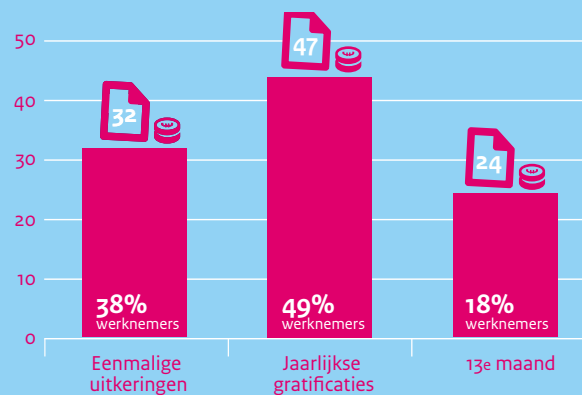


Aantal cao's met afspraken over:



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

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



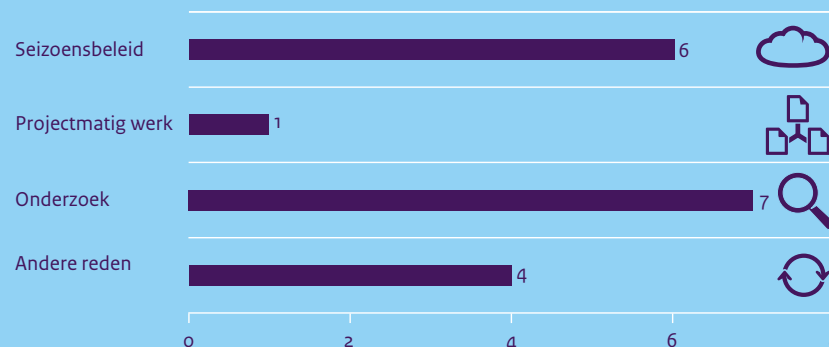




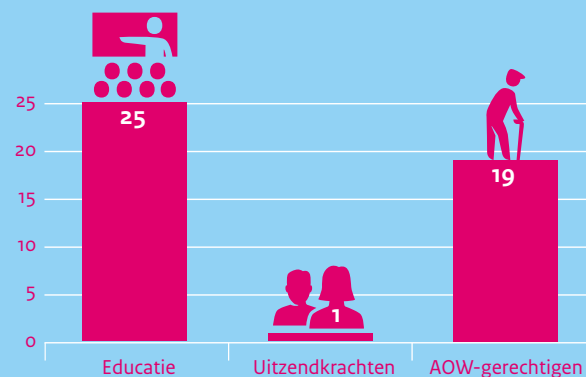
# Flexibele arbeidsrelaties



Aantal cao's met afwijking ketenbepaling voor bepaalde functies



Aantal cao's met afwijking ketenbepaling voor bepaalde groepen



Van de **ketenbepaling** mag alleen nog worden afgeweken voor bepaalde groepen werknemers en/of voor bepaalde functies. In 43 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. In de meeste gevallen gaat het om afwijking in verband met educatie (25 cao's; 38% werknemers). In 19 cao's gaat het om een afwijking voor werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd (39% werknemers). Voor bepaalde functies/ functiegroepen mag in 18 cao's (20% werknemers) van de ketenbepaling worden afgeweken.

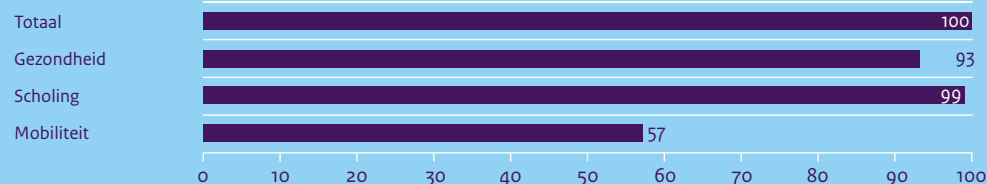


# Duurzame inzetbaarheid



## Afspraken over duurzame inzetbaarheid

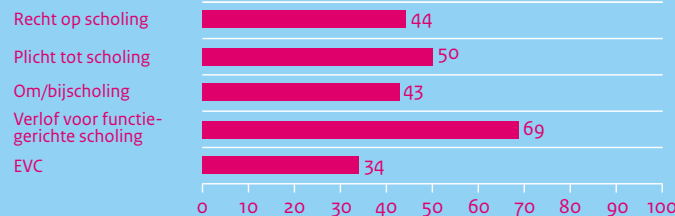
% werknemers



In bijna alle cao's zijn afspraken gemaakt over scholing. Hieronder staan de belangrijkste afspraken op een rij.

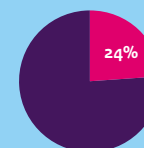
## Afspraken over scholing

% werknemers



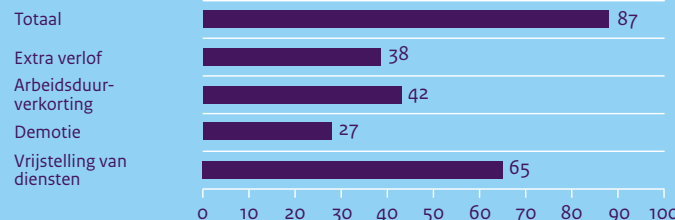
## Persoonlijk ontwikkelingsbudget

Op dit moment zijn er in 30 cao's, van toepassing op 24% van de werknemers, afspraken gemaakt over een persoonlijk ontwikkelingsbudget.



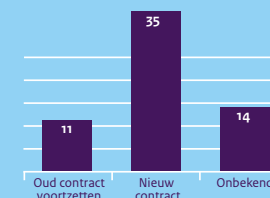
## Ouderen op de arbeidsmarkt

% werknemers



## Doorwerken na de AOW-leeftijd

In 62 cao's geldt voor 74% van de werknemers zijn afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd opgenomen.



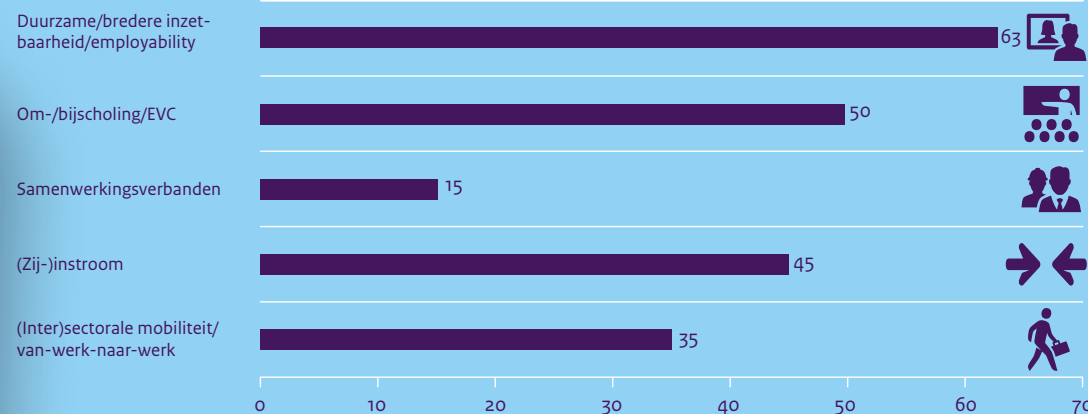
Binnen duurzame inzetbaarheid zijn gezondheid, scholing en mobiliteit drie hoofdthema's. Wat gezondheid betreft zijn er 41 cao's (45% werknemers) met afspraken over proactief en preventief beleid, gericht op het voorkomen van uitval van werknemers. Scholingsafspraken komen in vrijwel alle cao's voor. In de meeste gevallen gaat het om afspraken over functiegerichte scholing. Afspraken over mobiliteit komen in cao's in mindere mate voor (64 cao's; 57% werknemers); de afspraken hebben dan vooral betrekking op om- en bijscholing. Voor oudere werknemers bevatten negen van de tien cao's specifieke afspraken, bijvoorbeeld over extra verlof of vrijstelling van diensten (vooral overwerk).





# Bevordering van (een bredere) inzetbaarheid

Aantal fondsen met inzetbaarheid bevorderende activiteit



Ook sociale plannen kunnen afspraken bevatten over mogelijkheden om de overgang van werk-naar-werk van werknemers te ondersteunen. In 94% van de 53 onderzochte sociale plannen zijn de ingezette instrumenten gericht op externe mobiliteit, d.w.z. het vinden van werk buiten het eigen bedrijf. Scholing is hiervoor, naast externe begeleiding door een outplacementbureau, het meest ingezette instrument. In 91% van de onderzochte sociale plannen komen afspraken voor die intern gericht zijn. Dan gaat het vooral om scholing en stages, specifiek gericht op plaatsing op een andere werkplek binnen het bedrijf.

Cao-fondsen ondersteunen langs verschillende wegen de (bredere) inzetbaarheid van werknemers. In de 78 onderzochte fondsen liggen de meest voorkomende activiteiten op het terrein van duurzame inzetbaarheid/employability, om- en bijscholing/EVC en stimulering en scholing van (zij-)instroom.





# Cao's in Nederland



		Soort		
		Bedrijfstak-cao's	Ondernemings-cao's	Totaal
type	Regulier	182	476	658
	VUT	6	7	13
	Opleiding & Ontwikkeling	15	-	15
	Sociaal fonds	66	-	66
	Overig	5	170	175
<b>Totaal</b>		<b>274</b>	<b>653</b>	<b>927</b>

Aantal werknemers onder cao			
Economische sector	Ondernemings-cao's	Bedrijfstak-cao's zonder avv	Bedrijfstak-cao's met avv
Landbouw en visserij	1.400	10.000	93.900
Industrie	95.800	135.500	478.400
Bouwnijverheid	4.500	12.000	246.600
Handel en horeca	49.100	224.100	978.500
Vervoer en communicatie	118.200	33.000	223.100
Zakelijke dienstverlening	158.600	120.500	419.800
Overige dienstverlening	46.100	1.046.400	1.129.100
<b>Totaal</b>	<b>473.800</b>	<b>1.581.500</b>	<b>3.569.400</b>

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

