

## **Cao-afspraken 2020**

datum      Juni 2021



# Inhoud

<b>SAMENVATTING</b>	<b>6</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>15</b>
Methodische toelichting	15
Indeling rapportage	17
<b>1 Enkele ontwikkelingen in principeakkoorden 2020</b>	<b>18</b>
COVID-19 pandemie	18
Arbeidsmarkt in balans	19
Mobiliteit op de arbeidsmarkt	20
Eerder uittreden	20
<b>2 Contractloonmutatie in 2020 en 2021</b>	<b>21</b>
2.1 De gemiddelde contractloonmutatie in 2020	21
2.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2020	22
2.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	22
2.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2020	24
2.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector	24
2.2.4 Verschillen tussen bedrijfstakken en ondernemingen	25
2.2.5 Verschillen tussen economische sectoren	25
2.3 De gemiddelde contractloonmutatie in 2021	26
2.4 Spreiding en cumulatieve contractloonmutatie 2011-2020	27
<b>3 De onderkant van het loongebouw</b>	<b>30</b>
3.1 Methodische toelichting	30
3.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2020	31
3.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	31
3.2.2 De ontwikkeling sinds 2016	32
3.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	33
3.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen	34
3.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen	35
3.4 Jeugdlonen	36
3.4.1 Niveaucijfers op basis van de vakvolwassen leeftijd	36
<b>4 Afstand tot de arbeidsmarkt</b>	<b>38</b>
4.1 Algemene afspraken	39
4.1.1 Anti-discriminatie	40
4.1.2 Gelijke behandeling	40
4.1.3 Onderzoek	41
4.1.4 Overige algemene afspraken	41
4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	41
4.2.1 Inspanningsverplichting	42
4.2.2 Doelgroepschalen	43
4.2.3 Tijdelijke arbeidsovereenkomst	44
4.2.4 Financiering	44
4.2.5 Begeleiding	45
4.2.6 Samenwerking om personeel uit de doelgroep aan te trekken	45
4.2.7 Overige afspraken	45
4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	46

4.3.1	Doorstroom naar reguliere functies	46
4.3.2	Scholingsafspraken	46
4.4	Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	46
4.4.1	Verzachten gevolgen ontslag	47
4.4.2	Handicapvriendelijke werkomgeving	47
4.4.3	In dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers	48
4.4.4	Loonkostensubsidie	49
4.4.5	Overige afspraken	49
4.5	Evaluatie van afspraken over de inzet van doelgroepen	49
4.6	De ontwikkeling sinds 2016	50
4.6.1	Cao afspraken	50
4.6.2	Principeakkoorden	51
<b>5</b>	<b><i>Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid</i></b>	<b>52</b>
5.1	Achtergrond	52
5.2	Bovenwettelijke aanvullingen na het 2 <sup>e</sup> ziektejaar	56
5.3	Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector	58
5.4	Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen	60
5.5	De ontwikkeling van bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid sinds 2016	61
5.5.1	Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren	61
5.5.2	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren	62
5.5.3	WGA-premieverdeling	62
5.6	Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering	63
5.7	Reparatie 3e WW-jaar	65
5.8	De ontwikkeling van bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid sinds 2016	67
5.9	Ontwikkelingen in 2020	68
<b>6</b>	<b><i>Normale arbeidsduur in cao's</i></b>	<b>69</b>
6.1	Het begrip normale arbeidsduur	69
6.1.1	Arbeidsduur in cao's	69
6.1.2	Normale arbeidsduur	69
6.2	Resultaten	70
6.2.1	Normale arbeidsduur in cao's	70
6.2.2	Normale arbeidsduur per economische sector	71
6.2.3	Normale arbeidsduur en Wml	71
6.3	De ontwikkeling sinds 2016	72
6.3.1	Gevolgen van de steekproefwijziging in 2020	72
<b>7</b>	<b><i>Ketenbepaling</i></b>	<b>74</b>
7.1	Inleiding	74
7.2	De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld	75
7.3	Mogelijkheden tot afwijken van de ketenbepaling	76
7.4	Afwijkingen per onderdeel van de ketenbepaling	79
7.5	Ontwikkelingen 2016-2020	80
7.6	Ontwikkelingen in principeakkoorden in 2020	82
<b>8</b>	<b><i>Oudere werknemers</i></b>	<b>83</b>
8.1	Achtergrond	83
8.2	Ontzietmaatregelen	85
8.2.1	Vrijstelling van diensten	86
8.2.2	Extra verlof	87
8.2.3	Extra arbeidsduurverkorting	88
8.2.4	Generatiepact	89
8.2.5	Demotie	91

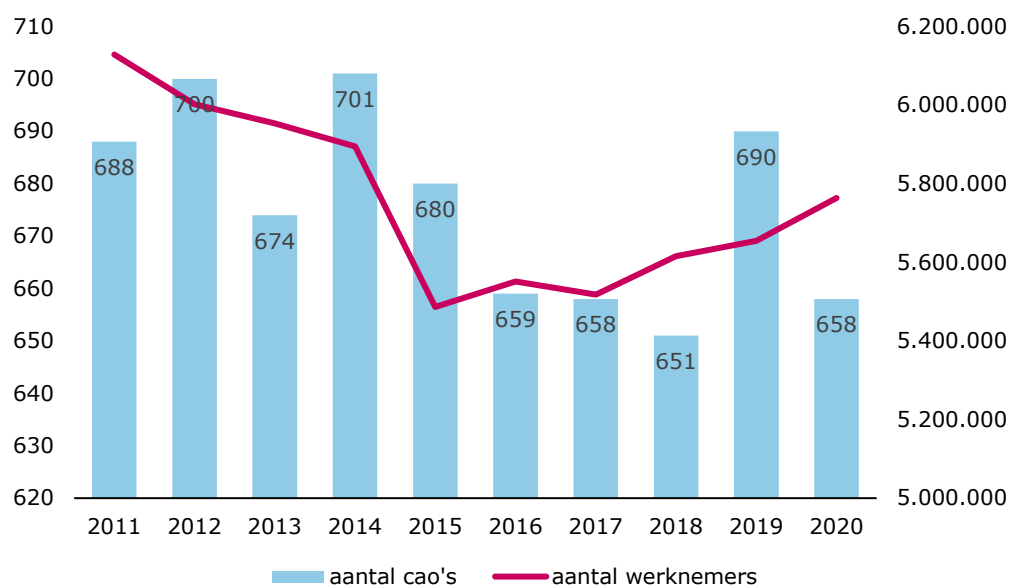
8.2.6	Deeltijdpensioen en vervroegen van het ouderdomspensioen	91
8.3	Het Pensioenakkoord	92
8.3.1	Eerder uittreden (RVU)	93
8.3.2	Verlofsparen	94
8.4	Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	96
8.4.1	Pensioenontslagbeding	96
8.4.2	Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	97
8.5	Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers 2016-2020	98
8.6	Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers in 2020	100
8.6.1	Ontwikkelingen met betrekking tot ontziemaatregelen	100
8.6.2	Ontwikkelingen met betrekking tot het Pensioenakkoord	102
8.6.3	Ontwikkelingen met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	104
<b>9</b>	<b><i>De financiële positie van cao-fondsen in 2019</i></b>	<b>105</b>
9.1	Inleiding en totaaloverzicht	105
9.2	Lasten	109
9.2.1	Direct aan doelstellingen gerelateerde lasten	109
9.3	Reserves	112
9.4	Doelstellingen naar aantal werknemers en economische sectoren	114
9.5	Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2013-2019	116
9.5.1	De ontwikkeling van baten, lasten en reserves	117
9.5.2	De premie-ontwikkeling	117
	<b>BIJLAGEN</b>	<b>119</b>
<i>Bijlage I</i>	<i>Contractloonmutatie</i>	<b>120</b>
Bijlage Ia	Contractloonmutaties 2020	120
Bijlage Ib	Tabellen bij contractloonmutatie 2020	123
Bijlage Ic	Tabel bij cumulatieve CLM 2011-2020	124
<i>Bijlage II</i>	<i>Berekening van de (gemiddelde) contractloon-mutatie</i>	<b>125</b>
<i>Bijlage III</i>	<i>De onderkant van het loongebouw</i>	<b>130</b>
Bijlage IIIa	Beschrijving van de onderzoeksopzet	130
Bijlage IIIb	Ontwikkeling laagste loon in jeugdschalen	132
Bijlage IIIc	Ontwikkeling jeugdlonen	133
Bijlage IIId	Laagste loon in 95 steekproefcao's	135
<i>Bijlage IV</i>	<i>Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid</i>	<b>137</b>
<i>Bijlage V</i>	<i>Normale arbeidsduur 2020</i>	<b>141</b>
<i>Bijlage VI</i>	<i>Oudere werknemers</i>	<b>145</b>
<i>Bijlage VII</i>	<i>De financiële positie van cao-fondsen</i>	<b>149</b>
<i>Bijlage VIII</i>	<i>Cao's in Nederland</i>	<b>157</b>

## SAMENVATTING

### Aantal cao's in 2020

Eind 2020 zijn er 658 reguliere cao's. Dat zijn er 32 minder dan eind 2019. Onder de 658 cao's vallen ruim 5,7 miljoen werknemers. Dit is ruim 100.000 meer dan in 2019. Er zijn meer ondernemings-cao's dan bedrijfstak-cao's: 485 respectievelijk 173. Maar onder de bedrijfstak-cao's vallen meer werknemers: bijna 5,3 miljoen werknemers vallen onder een bedrijfstak-cao, en bijna een half miljoen onder een ondernemings-cao. Van de 173 bedrijfstak-cao's zijn er 86 algemeen verbindend verklaard (avv), en 87 niet. Bijna 900.000 werknemers vallen door avv onder een bedrijfstak-cao.

### **Aantal cao's 2011 – 2020 en bijbehorende aantal werknemers**



Het cao-onderzoek van SZW wordt meestal gebaseerd op alleen de grootste cao's. Dat zijn bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. In 2020 gaat het om 98 cao's. Onder deze cao's valt 89% van alle werknemers onder een cao. Daarmee is het onderzoek representatief naar percentage werknemers. De peildatum voor het onderhavige onderzoek is 31 december 2020. Voor de contractloonontwikkeling in 2020 is dat 16 februari 2021 en voor die in 2021 is dat 7 juni 2021.

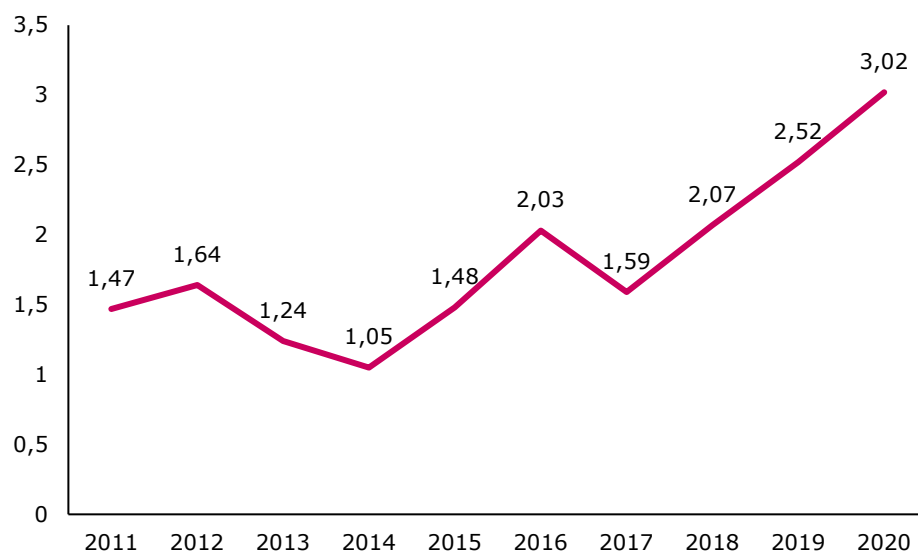
### Enkele ontwikkelingen in principeakkoorden in 2020

Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, worden in het algemeen de afspraken over een nieuwe cao eerst in een principeakkoord vastgelegd. De principeakkoorden zijn een informatieve bron om zicht te krijgen op de belangrijkste ontwikkelingen in een jaar. In 2020 heeft SZW met betrekking tot de steekproef-cao's de beschikking over de teksten van 36 principeakkoorden. Naast afspraken over de ontwikkeling van de contractlonen besteden de principeakkoorden onder meer aandacht aan bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, het aandeel vaste banen, de COVID-19 pandemie, aspecten van de Wet Arbeidsmarkt in balans, mobiliteit op de arbeidsmarkt en eerder uittreden.

### Contractloonmutatie in 2020 en 2021

De contractloonontwikkeling bedraagt in 2020 vooralsnog gemiddeld 3,0% op niveaubasis. Dat is gebaseerd op 82 cao's, van toepassing op 86% van de werknemers onder de steekproef-cao's. De contractloonmutatie voor 2020 is nog niet definitief, omdat voor een paar naar werknemersaantallen grote cao's (metaalindustrie en levensmiddelenbranche) nog een cao moet worden afgesloten. Voor 2021 is van 43 cao's de contractloonmutatie bekend. Deze zijn van toepassing op 34% van de werknemers onder de steekproef-cao's. De contractloonmutatie voor 2021 bedraagt vooralsnog 1,5% op niveaubasis en is nog een zeer voorlopig cijfer.

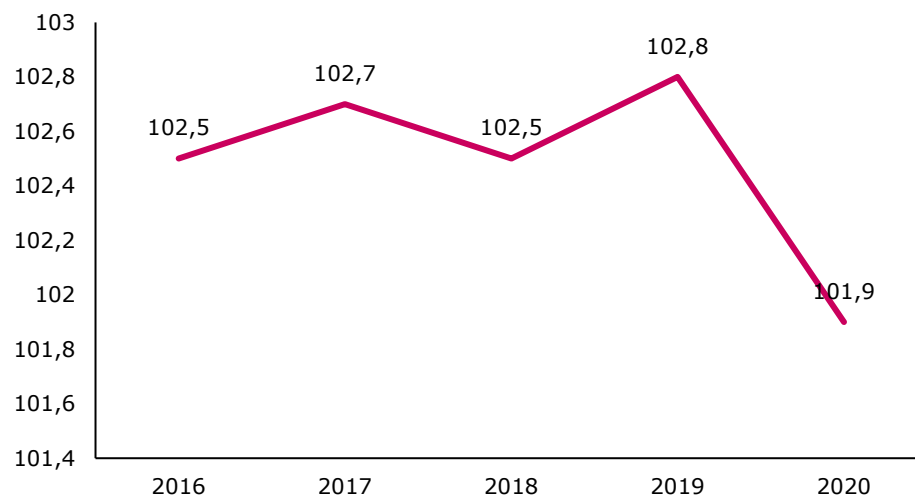
### **Contractloonmutatie 2011-2020**



### De onderkant van het loongebouw

In 2020 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) voor een 21-jarige gemiddeld 1,9% boven het Wettelijk minimumloon (Wml). Dit is gebaseerd op 78 steekproefcao's waarvan eind 2020 gegevens over het niveau van de laagste loonschaal bekend zijn. Ten opzichte van 2019 is sprake van een daling met 0,9%-punt. De jeugdloonschalen liggen gemiddeld 18,6% (voor 15-jarigen) tot 1,9% (20-jarigen) boven het bijbehorende wettelijk minimumjeugdloon.

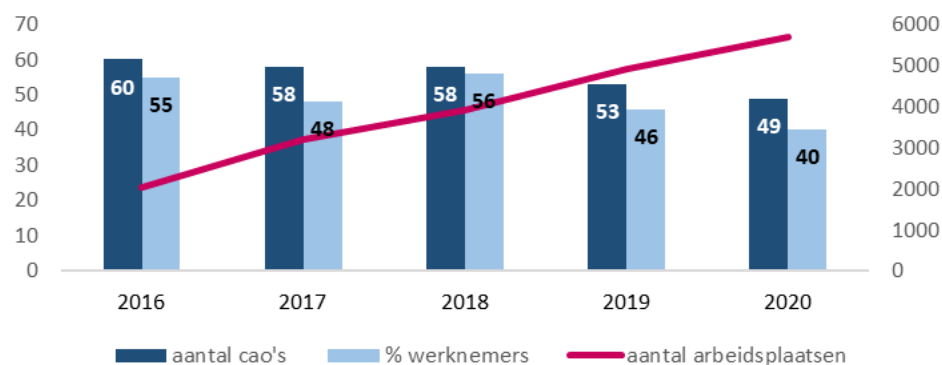
### Laagste loon als percentage van het Wml



### Afstand tot de arbeidsmarkt

78% van de werknemers valt onder een cao met afspraken die bij kunnen dragen aan de instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld mensen met een beperking). Voor 40% van de werknemers gaat het om afspraken met het karakter van een inspanningsverplichting; een deel daarvan (11% van de werknemers onder steekproefcao's) valt onder een cao waarin een concreet aantal arbeidsplaatsen wordt genoemd. In totaal gaat het om 5.700 te realiseren werkplekken. Ook een laagste loonschaal op Wml-niveau kan bijdragen aan het beschikbaar komen van werkplekken voor deze groep mensen. 91% van de werknemers valt onder een cao met zo'n loonschaal. Voor mensen met een beperking kan het ook belangrijk zijn dat de werkplek, werkzaamheden, en/of werktijden zijn aangepast. 47% van de werknemers valt onder een cao waarin afspraken over zo'n handicapvriendelijke werkomgeving zijn gemaakt.

### Aantal cao's en % werknemers met afspraak inspanningsverplichting en totaal aantal te realiseren arbeidsplaatsen, 2016-2020

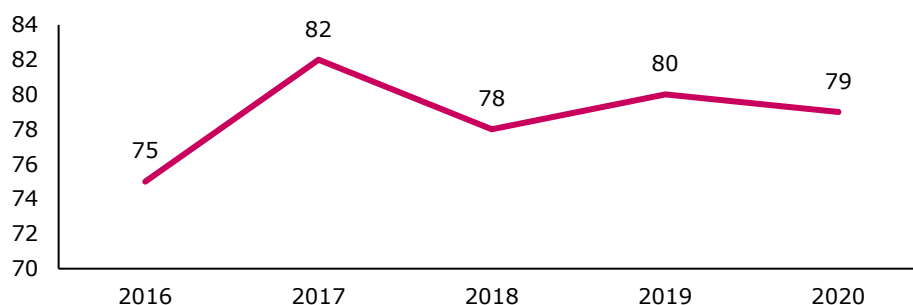




### Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Voor alle werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren gelijk is aan of hoger ligt dan 170% van het laatstverdiende loon. De loonbetaling in het eerste ziektejaar is voor de helft van de werknemers minder dan 100%. Bij voortdurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren kan in cao's ook sprake zijn van een aanvulling op het loon/de uitkering in het kader van de WIA. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Voor 60% van de werknemers onder de onderzochte cao's is bijvoorbeeld een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. Voor ruim een kwart van de werknemers onder een cao is sprake van een aanvulling van een uitkering bij reguliere werkloosheid. Reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar is voor bijna 80% van de werknemers onder een cao afgesproken, waarvan voor 48% door aansluiting bij de Stichting PAWW op basis van een verzamelcao.

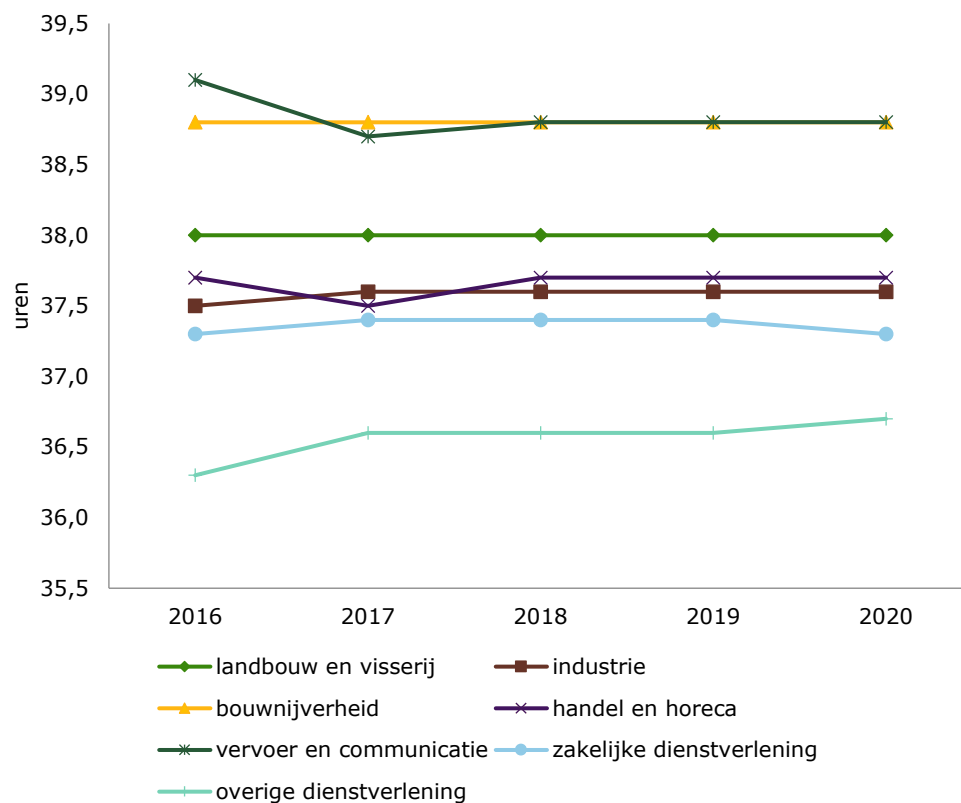
#### **Reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar, percentage werknemers**



### Normale arbeidsduur in cao's

De normale arbeidsduur per week in cao's loopt uiteen van 36-40 uur, en bedraagt gemiddeld 37,3 uur (gewogen naar werknemersaantallen). Voor 41% van de werknemers onder de onderzochte cao's is sprake van een normale arbeidsduur van 36 uur. Voor een bijna even grote groep werknemers (38%) bedraagt de normale arbeidsduur 38 uur. Een normale arbeidsduur van 40 uur geldt voor 12% van de werknemers. 47 van de 94 onderzochte cao's kennen een laagste loonschaal op Wml-niveau. 17 daarvan hebben een normale arbeidsduur van 36 uur; voor 21 cao's is dit 38 uur; en voor 4 cao's 40 uur. Naar economische sector is de gemiddelde normale arbeidsduur het laagst in de sector overige dienstverlening (36,7 uur) en het hoogst in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie (38,8 uur).

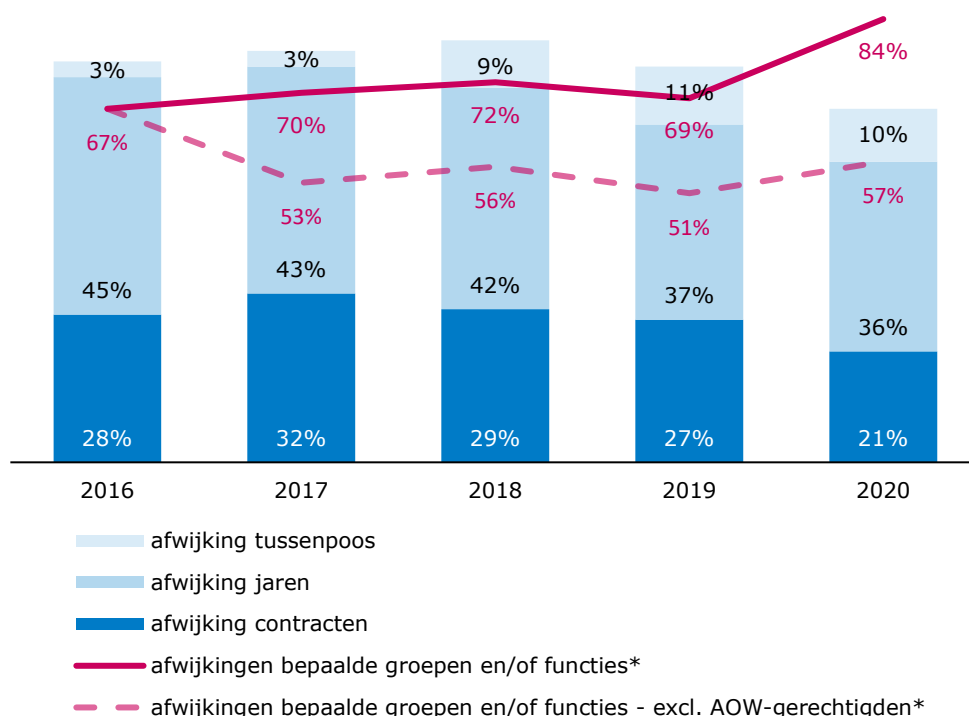
### Normale arbeidsduur in cao's in de diverse economische sectoren



### Ketenbepaling

Voor 32% van de werknemers is in de cao afgesproken dat vanwege opleiding of leerwerktrajecten van de ketenbepaling kan worden afgeweken. Afspraken over de mogelijkheid tot verruiming van de ketenbepaling na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer zijn van toepassing op 42% van de werknemers. Voor 24% van de werknemers kent de cao afspraken dat van de ketenbepaling kan worden afgeweken vanwege bijvoorbeeld projectmatig werk of onderzoek. Voor 16% van de werknemers bepaalt de cao dat terugkerend tijdelijk werk resulteert in een kortere tussenpoos. De ketenbepaling is ook van toepassing op arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Voor 36% van de werknemers is hierover een afspraak in de cao opgenomen. Voor 29% van de werknemers is in de cao afgesproken dat de gehele uitzendperiode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meetelt.

**Percentage werknemers met afwijkingen van de ketenbepaling per onderdeel en voor bepaalde groepen en/of functies 2016-2020 (n=83)**

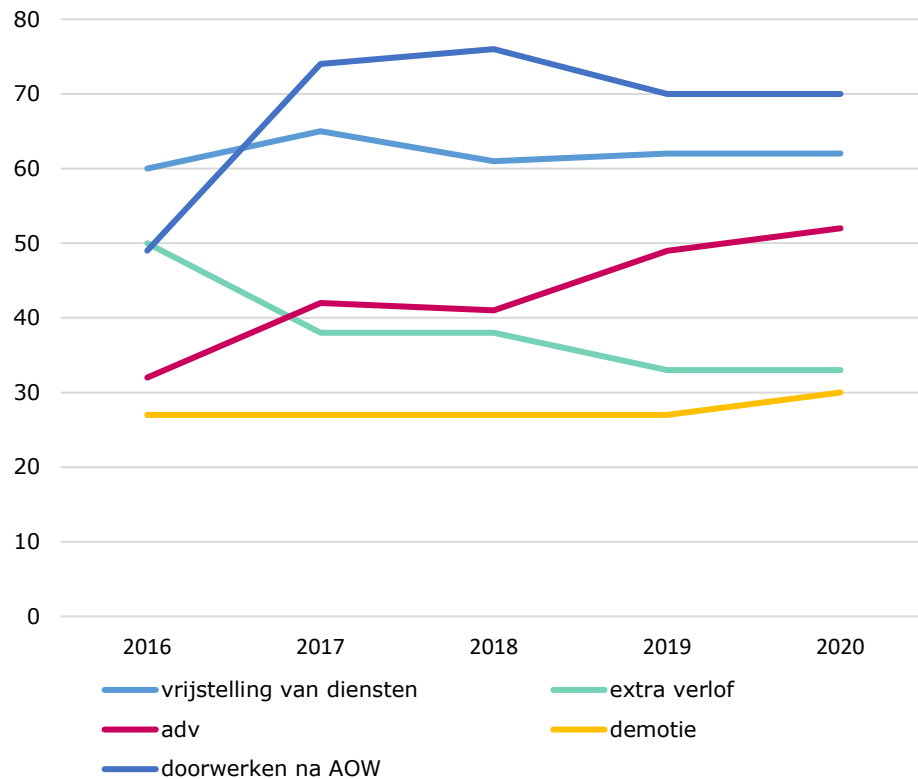


\* De toename van afwijkingen voor groepen en functies in 2020 komt met name door de afwijking voor AOW-gerechtigde werknemers. Wanneer deze afwijking van de ketenbepaling niet wordt meegenomen in de analyse is het aandeel werknemers met een dergelijke bepaling in de cao sinds 2017 stabiel. De aanpassing van de analyse om verwijzingen naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd mee te nemen als afwijking van de ketenbepaling verhoogt de uitkomst in 2020 vergeleken met voorgaande jaren.

Oudere werknemers

Afspraken specifiek voor oudere werknemers komen voor in alle 98 onderzochte cao's. Nieuw zijn de afspraken over het eerder stoppen met werken. In de cao's van 22% van de werknemers zijn afspraken gemaakt over eerder uittreden in het kader van de tijdelijke fiscale versoepeling van de RVU-heffing. Daarnaast zijn er afspraken die de werkbelasting van oudere werknemers kunnen verlichten. Deze zogenaamde ontziemaatregelen komen voor in de cao's van 78% van de werknemers. Ontziemaatregelen zijn onder te verdelen in de volgende afspraken: vrijstelling van diensten (63% van de werknemers), extra verlof (33% van de werknemers), arbeidsduurverkorting (52% van de werknemers), demotie (30% van de werknemers) en deeltijdpensioen (13% van de werknemers). Afspraken hierover zijn in het algemeen redelijk stabiel in de tijd, maar afspraken over extra verlof voor oudere werknemers nemen af, en die over extra arbeidsduurverkorting nemen toe. Naast ontziemaatregelen zijn er ook afspraken met betrekking tot het langer doorwerken van oudere werknemers. Deze afspraken komen voor in de cao's van 93% van de werknemers met een cao. Het gaat om de volgende afspraken: pensioenontslagbeding (92% van de werknemers); en afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (70% van de werknemers).

**Ontwikkeling ontzietmaatregelen en doorwerken na bereiken AOW-leeftijd, percentage werknemers, 2016-2020\***

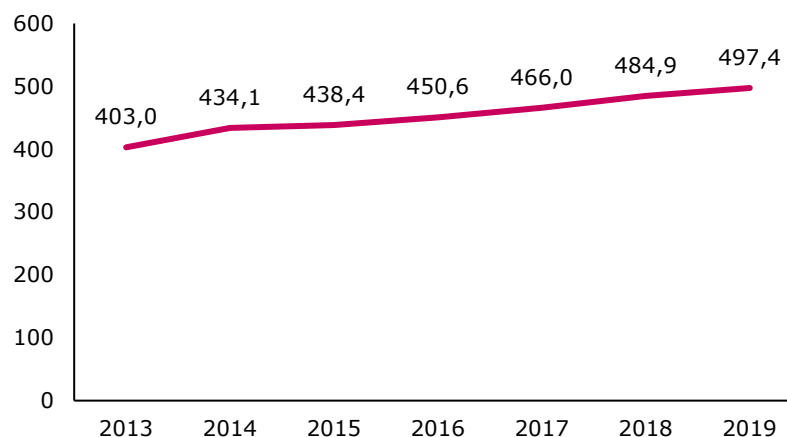


\* De toename met betrekking tot doorwerken na de AOW-leeftijd van 2016 op 2017, is toe te schrijven aan een verandering van de in het onderzoek gehanteerde definitie (zie hoofdstuk 8 voor een nadere toelichting).

**De financiële positie van cao-fondsen in 2019**

In 2019 bedroegen de baten van de 72 onderzochte fondsen € 404,2 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De lasten bedroegen € 388,6 miljoen. 40% hiervan is besteed aan opleiding en ontwikkeling; 18% aan werkgelegenheid; 4% aan arbeidsomstandigheden; 1% aan uitkeringen; en 27% aan andere, cao-gerelateerde activiteiten. De overige lasten, waaronder exploitatie, bedroegen 10%. De reserves zijn met € 15,6 miljoen toegenomen tot een bedrag van € 528,2 miljoen. De reserves zijn niet gelijk over de fondsen verdeeld: 12 fondsen (betrekking hebbend op 38% van de werknemers onder de onderzochte fondsen) bezitten bij elkaar 80% van de totale fondsreserves. In de periode 2013-2019 zijn van 62 fondsen de financiële gegevens voor elk onderzoeksjaar beschikbaar. De reserves van deze 62 fondsen zijn met ruim 23% gestegen, van 403,0 miljoen in 2013 tot € 497,4 miljoen in 2019.

### Reserves cao-fondsen in mln, 2013-2019



**Tabel S.1 Ontwikkelingen 2016-2020**

Onderwerp	2016	2017	2018	2019	2020
<u>Contractloontwikkeling, niveaubasis<sup>1</sup></u>	2,1	1,6	2,1	2,5	3,0
markt	1,9	1,7	1,5	2,7	2,4
zorg	1,6	1,8	2,4	2,4	3,1
overheid	3	1,2	2,4	2,0	4,4
<u>Laagste loon in verhouding tot Wml</u>	102,5	102,7 <sup>2</sup>	102,5	102,8	101,9
% cao's met Wml-schaal	49	59	49	51	46
<u>Afstand tot de arbeidsmarkt</u>					
aantal cao's met afspraken over instroom doelgroepen	58	58	58	53	49
<u>Bovenwettelijke aanvullingen (BWA)</u>					
(1e 2 ziektejaren: % wns)					
BWA <170%	1	1	2	0	0
BWA = 170%	17	10	17	22	21
BWA >170% gedeeltelijke werkhervatting	21	24	23	22	23
BWA >170% re-integratie	38	41	37	36	35
BWA >170%	22	24	23	20	21
Arbeidsongeschiktheid: % wns					
BWA < 35%	66	65	60	60	60
BWA 35% <= < 80%	38	38	35	35	35
BWA >= 80%	15	14	13	13	14
<u>Normale arbeidsduur gemiddeld</u>	37,2	37,2	37,3	37,3	37,3
% wns met 36-37 urige werkweek	49	47	47	43	41
% wns met 37-38 urige werkweek	9	9	9	9	9
% wns met 38-39 urige werkweek	35	31	31	36	38
% wns met 39-40 urige werkweek	0	0	0	0	0
% wns met 40-urige werkweek	7	13	13	12	12
<u>Ketenbepaling<sup>3</sup> (% wns.)</u>					
algemene bepaling	87	86	86	86	84
afwijking voor groepen/functionies	67	70	72	69	84 <sup>4</sup>
<u>Oudere werknemers (% wns)</u>					
extra vrije dagen	50	38	38	33	33
extra adv	32	42	43	49	52
demotie	27	27	27	27	30
vrijstelling van diensten	60	65	61	62	62

Onderwerp	2016	2017	2018	2019	2020
<u>Financiële positie cao-fondsen</u>					
saldo baten-lasten	<sup>5</sup>	16	<sup>5</sup>	16	<sup>5</sup>
reserves	451	466	485	497	<sup>5</sup>
<u>Cao's in Nederland</u>					
aantal cao's	659	658	651	690	658
aantal bedrijfstak-cao's	179	182	176	183	173
aantal ondernemings-cao's	480	476	475	507	485
aantal werknemers (wns) onder cao (x 1 mln.)	5,5	5,5	5,6	5,7	5,8
aantal wns onder bedrijfstak-cao's	5,0	5,2	5,1	5,0	5,3
aantal wns onder ondernemings-cao's	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5
aantal wns door avv gebonden	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9

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

<sup>2</sup> In 2019 is de leeftijd waarop recht bestaat op het Wml verlaagd van 22 naar 21 jaar. In 2017 is sprake van een relatief hoog percentage cao's met een Wml-schaal. Het percentage cao's met zo'n loonschaal is in de periode 2016-2020 vrijwel constant, maar in 2017 konden relatief weinig cao's in het onderzoek worden betrokken, en de cao's die wel in het onderzoek konden worden meegenomen, hadden ten opzichte van de andere jaren vaker een Wml-schaal.

<sup>3</sup> In 2015 was nog sprake van de oude ketenbepaling 3x3x3. Van 2016-2019 zijn cao-afspraken over de ketenbepaling in de Wet Werk en Zekerheid (3x2x6) in beeld gebracht. In 2016 is dit gebaseerd op 90 cao's; in 2017 op 98 cao's; en in 2018 en 2019 op 99 cao's. Vanaf 2020 is de ketenbepaling 3x3x6, en zijn 98 cao's onderzocht. De cijfers in bovenstaande tabel zijn gebaseerd op een panel van 83 cao's die in alle jaren in de steekproef zitten.

<sup>4</sup> De toename van afwijkingen voor groepen en functies in 2020 komt met name door de afwijking voor AOW-gerechtigde werknemers. Wanneer deze afwijking van de ketenbepaling niet wordt meegenomen in de analyse is het aandeel werknemers met een dergelijke bepaling in de cao sinds 2017 stabiel. De aanpassing van de analyse om verwijzingen naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd mee te nemen als afwijking van de ketenbepaling verhoogt de uitkomst in 2020 vergeleken met voorgaande jaren.

<sup>5</sup> Het onderzoek naar de financiële positie van cao-fondsen wordt tweejaarlijks uitgevoerd, zodat voor 2016 en 2018 geen informatie beschikbaar is over het saldo van baten en lasten en de reserves in 2018. Op basis van de onderzoeken over 2017 en 2019 is er wel informatie over de omvang van de reserves in 2016 en 2018. Het saldo baten-lasten is gebaseerd op alle fondsen die in 2017 en 2019 in het onderzoek betrokken waren; de reserves voor de jaren 2016-2019 zijn gebaseerd op de jaarverslagen van alleen die fondsen die in beide jaren in het onderzoek betrokken waren.

## INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2020 wordt eerst op hoofdlijnen ingegaan op de belangrijkste thema's in de 36 principeakkoorden (behorend bij de steekproefcao's) die in 2020 tot stand zijn gekomen. Daarna komen acht onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, ketenbepaling, oudere werknemers, en de financiële positie van cao-fondsen.

De peildatum voor deze rapportage is 31 december 2020. Voor de contractloonontwikkeling over 2020 is de peildatum 16 februari 2021 en voor die over 2021 is de peildatum 7 juni 2021. Voor deze rapportage zijn in principe 98 cao's onderzocht, van toepassing op ruim 5,0 miljoen werknemers (89% van alle werknemers onder een cao).

### **Methodische toelichting**

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. Voor de periode 2020-2022 omvat de steekproef in principe 98 reguliere cao's<sup>1</sup>. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. De werknemersaantallen die onder een cao vallen, worden jaarlijks aangepast (op basis van opgave van de cao-partijen bij de aanmelding van een cao/avv-verzoek)<sup>2</sup>.

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

De verdeling van de steekproef over deze zeven sectoren is opgenomen in tabel 1. De tabel laat zien dat 89% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren.

---

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

2 In 2020 is sprake van een nieuwe steekproef voor de periode 2020-2022. In 2018 is de steekproef die was vastgesteld voor de periode 2017-2019, aangepast. Door de overgang van Jumbo op een eigen arbeidsvoorwaardenregeling voor het distributiecentrum is de Jumbo-cao in 2018 uit de steekproef verwijderd. Door de totstandkoming van een nieuwe cao voor de horeca (na een cao-loze periode), is deze cao in 2018 aan de steekproef toegevoegd. Tot slot is in 2018 voor de cao voor de postverspreiders gebleken dat in 2017 is gewerkt met een te hoog aantal werknemers onder deze cao. In de beschrijving van de ontwikkelingen in de periode 2016-2020 is hiervoor gecorrigeerd, zodat de cijfers over 2017 in deze rapportage kunnen afwijken van die, opgenomen in Cao-afspraken 2017. Als de genoemde veranderingen van invloed zijn op de genoemde percentages werknemers dan wordt dat in de tekst toegelicht.

**Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector op 1 januari 2020**

economische sector	totaal aantal cao's	totaal aantal werknemers <sup>1</sup>	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's <sup>1</sup>	percentage werknemers
landbouw	12	117.000	3	101.600	87
industrie	270	704.500	17	565.500	80
bouwnijverheid	15	269.900	4	249.100	92
handel & horeca	78	1.259.800	18	1.226.800	97
vervoer & communicatie	100	359.700	12	268.900	75
zakelijke dienstverlening	109	722.200	19	588.900	82
overige dienstverlening	106	2.220.900	25	2.043.000	92
<b>totaal</b>	<b>690<sup>2</sup></b>	<b>5.654.100</b>	<b>98</b>	<b>5.043.800</b>	<b>89</b>

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

2 Stand 1 januari 2020. Zie [Bijlage VIII](#) voor een nadere uitsplitsing van het aantal cao's ultimo 2020.

Voor de onderwerpen afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, ketenbepaling, en oudere werknemers vormen de 98 steekproefcao's het uitgangspunt. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratiedatum op of na 31 december 2020. Van de cao's met een expiratiedatum vóór 31 december 2020 wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

Voor de andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's en/of met andersoortige bronnen gewerkt. Voor de berekening van de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2020 en 2021 (82 respectievelijk 43 cao's). In tegenstelling tot de andere onderwerpen wordt voor deze berekening naast cao's ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven. De veronderstelling van ongewijzigde voortzetting van cao's met een expiratiedatum vóór 31 december 2020/2021 kan hier niet worden gehanteerd, omdat in een nieuw akkoord tussen de expiratiedatum van de vorige cao en 31 december 2020/2021 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2020/2021.

Voor het hoofdstuk over de onderkant van het loongebouw is, op grond van dezelfde overweging als bij de berekening van de contractloonmutatie, alleen gebruik gemaakt van de cao's met een looptijd over heel 2020 (78 cao's).

Voor het hoofdstuk over de financiële positie van cao-fondsen is gebruik gemaakt van de financiële jaarverslagen van de 72 algemeen verbindend verklaarde fondsen over 2019.

Waar relevant wordt in de verschillende hoofdstukken ook aandacht besteed aan de ontwikkelingen in 2020. Dat gebeurt aan de hand van de 36 principeakkoorden die in 2020 tot stand zijn gekomen<sup>3</sup>. Daarnaast wordt waar mogelijk ingegaan op de ontwikkelingen in de periode 2016-2020. Voor de contractloonontwikkeling wordt gekeken naar de ontwikkeling in de periode 2011-2020.

3 De principeakkoorden geven een beeld van de aandacht van cao-partijen voor bepaalde onderwerpen. Als na de tot standkoming van het principeakkoord de cao bij SZW is aangemeld, en de afspraken in het akkoord zijn ook in de cao opgenomen, dan zijn die afspraken ook verwerkt in de stand van zaken per 31 december 2020.



### **Indeling rapportage**

Zoals gezegd komen in deze rapportage acht onderwerpen aan de orde. Daaraan voorafgaand gaat het eerste hoofdstuk over afspraken die in de 36 principeakkoorden zijn gemaakt, die in 2020 tot stand zijn gekomen. Vervolgens komt in hoofdstuk 2 de contractloonontwikkeling in 2020 en 2021 aan de orde. Het daaropvolgende hoofdstuk richt zich op het niveau van de laagste loonschaal in relatie tot het wettelijke minimumloon. Er wordt zowel gekeken naar de beloning voor vakvolwassenen als voor jongeren. Hoofdstuk 4 gaat over groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hier onder meer om cao-afspraken die de instroom van deze groepen kunnen bevorderen. Hoofdstuk 5 gaat in op afspraken die een aanvulling geven op de wettelijke socialezekerheidsuitkeringen. In dat verband is er ook aandacht voor afspraken die het 3<sup>e</sup> WW-jaar beogen te repareren. In hoofdstuk 6 wordt aandacht besteed aan de gemiddelde arbeidsduur per week. In hoofdstuk 7 staan afspraken over de ketenbepaling centraal. Het gaat hier vooral om de vraag hoe in cao's de nieuwe ketenbepaling zijn weerslag heeft gevonden en voor welke groepen werknemers/welke functie uitzonderingen worden gemaakt. Hoofdstuk 8 gaat over afspraken voor oudere werknemers. Het gaat hierbij om afspraken over bijvoorbeeld extra verlof en vrijstelling van diensten, maar ook om afspraken over deeltijdpensioen en mogelijkheden om, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, langer door te werken. Ook afspraken over elementen uit het pensioenakkoord (eerder uittreden en verlofsparen) komen hier aan de orde. Hoofdstuk 9 ten slotte besteedt aandacht aan de financiële positie van cao-fondsen in 2019: hoe hoog zijn de baten en lasten van deze fondsen, en hoe hoog zijn de reserves. In de bijlagen zijn onder meer de tabellen achter de grafieken in de verschillende hoofdstukken opgenomen. Daarnaast geeft bijlage VIII informatie over onder meer het aantal cao's in Nederland, het aantal werknemers onder die cao's, en het aantal werknemers dat door algemeenverbindendverklaring (avv) onder een cao valt.

## 1 Enkele ontwikkelingen in principeakkoorden 2020

Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de sociale partners doorgaans eerst een principeakkoord af. Met betrekking tot de 98 cao's in de *SZW-steekproef*, bestaande uit alle bedrijfstak-cao's met minimaal 8.000 werknemers en alle ondernemings-cao's met minimaal 2.500 werknemers, zijn in 2020 36 principeakkoorden afgesloten (deze zijn van toepassing op 29% van de werknemers onder de 98 steekproefcao's). Normaliter komen er per jaar van de steekproefcao's ongeveer 50 principeakkoorden tot stand. Door de uitbraak van de COVID-19 pandemie zijn in 2020 verschillende cao-onderhandelingen vertraagd.

De principeakkoorden geven een beeld van de onderwerpen die tijdens de cao-onderhandelingen van belang zijn geweest. Grotendeels gaat het daarbij om nieuwe afspraken, die nog niet in de voorgaande cao waren opgenomen. Maar ook kunnen afspraken uit de voorafgaande cao in het principeakkoord worden opgenomen die worden voortgezet of afgeschaft, omdat cao-partijen het belangrijk vinden daar expliciet afspraken over te maken. De meeste afspraken die worden voortgezet komen echter niet in het principeakkoord voor. De principepakkoorden geven daarom wel een beeld van belangrijke thema's tijdens de onderhandelingen, maar geen totaalbeeld van cao-afspraken over diverse onderwerpen. Daarvoor zij verwezen naar de afzonderlijke hoofdstukken in deze rapportage, dan wel naar andere cao-onderzoeken.

Met betrekking tot onderwerpen in deze rapportage kan worden opgemerkt, dat in de afgesloten akkoorden de contractloonontwikkeling veel aandacht krijgt. Hoofdstuk 2 bevat een totaaloverzicht van de contractloonontwikkeling. Daaruit blijkt vooralsnog dat de contractlonen in 2020 op niveaubasis met 3,0% zijn gestegen (dit beeld kan nog veranderen, omdat een paar naar werknemersaantallen gemeten grote cao's nog niet zijn vernieuwd). Het eerste en zeer voorlopige beeld voor 2021 is een stijging van 1,5%. In 15 akkoorden zijn afspraken gemaakt in het kader van bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. De afspraken gaan niet zo zeer over de hoogte en/of de duur van de aanvullingen, maar over een verscheidenheid aan aspecten die aan cao-afspraken over de bovenwettelijke aanvullingen verbonden zijn. Een voorbeeld hiervan is een afspraak over pensioenopbouw bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Hoofdstuk 5 gaat hier dieper op in.

In de principeakkoorden die in 2020 zijn afgesloten is er ook aandacht voor een aantal andere thema's. Eén daarvan is de COVID-19 pandemie. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt die raken aan de Wet Arbeidsmarkt in Balans, over mobiliteit op de arbeidsmarkt, en over eerder uittreden van oudere werknemers. Over deze thema's worden hieronder een paar bijzonderheden besproken.

### **COVID-19 pandemie**

Voor 30 steekproefakkoorden geldt dat ze na 16 maart 2020 (begin van de lockdown in Nederland) zijn afgesloten en in ruim 20 daarvan wordt aan de COVID-19 pandemie gerefereerd. Sommige akkoorden beperken zich gezien de situatie tot hoofdlijnen en lopende zaken, terwijl bijvoorbeeld de Bouw en Infra en het Voortgezet Onderwijs benadrukken dat het juist nu van belang is om afspraken te

maken over het behouden, scholen en laten instromen van vakkrachten, om toekomstige problemen het hoofd te kunnen bieden.

Sommige sectoren reserveren loonruimte voor de incidentele financiering van knelpunten naar aanleiding van kosten gemaakt door Covid-19 problemen in relatie tot de arbeidsvoorwaarden van medewerkers. Hierbij kan worden gedacht aan een thuiswerkvergoeding (Rijk, PostNL) of een bonus voor de extra inzet van het personeel in deze periode (Aegon). Andere sectoren, zoals de Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven en de ICK, geven daarentegen aan dat bedrijven die recht hebben gekregen op de NOW-regeling, de loonsverhogingen in 2021 niet hoeven te betalen.

De Stichting van de Arbeid heeft in juli 2020 sociale partners opgeroepen om een sectoranalyse te maken van de economische impact en de arbeidsmarktsituatie op korte en middellange termijn in relatie tot COVID-19. Dit is onder andere in het principeakkoord van de Hoveniers afgesproken: "Sociale partners in de hovenierssector geven opdracht tot deze analyse waarbij financiering vanuit het fonds Colland Arbeidsmarkt zal worden gevraagd."

Ook in de jaarverslagen van cao-fondsen is er aandacht voor de COVID-19 pandemie. Sommige jaarverslagen maken melding van de crisis zonder te spreken over de mogelijke gevolgen voor hun sector en fonds. In andere jaarverslagen worden te verwachten tegenvallende inkomsten uit premies in 2020 benoemd, bijvoorbeeld omdat er minder werknemers en werkgevers zullen zijn die premie (kunnen) betalen. Ook worden stagnaties in opleidingen en trajecten voorzien. In hoofdstuk 9 wordt hier verder op ingegaan.

### ***Arbeidsmarkt in balans***

In de steekproefakkoorden van 2019 werd, in aanloop naar de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020, in bijna de helft van de akkoorden aandacht besteed aan interne/externe flexibiliteit. In 2020 is dit in een kwart van de steekproefakkoorden het geval. Het gaat dan bijvoorbeeld om aanpassing van de ketenregeling (Bouw en Infra), regeling voor oproepkrachten (ANWB) en verrekening van de transitievergoeding (Retail).

In zeven akkoorden is afgesproken dat wordt gestreefd naar een betere verhouding tussen flex en vast. Bijvoorbeeld in het akkoord voor de Kinderopvang: "In het belang van de pedagogische kwaliteit en om medewerkers zekerheid te bieden, roepen cao-partijen werkgevers en werknemers op om grotere en meer zekere contracten aan te gaan. Streven is een verhouding van 80% vaste contracten en 20% flexcontracten." En een voorbeeld uit de marktsector: ".. geldt de afspraak dat na maximaal 9 maanden een dienstverband bij een werkgever vallend onder de cao Timmerindustrie moet worden aangeboden aan uitzendkrachten." Daarnaast wordt in enkele akkoorden gezocht naar mogelijkheden om de interne flexibiliteit te vergroten, bijvoorbeeld de KPN: "Met de wijzigingen in de tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen en de introductie van de jaarurensystematiek, kan een groter deel van de benodigde flexibiliteit worden gerealiseerd met de medewerkers die in dienst zijn van KPN."

In twee van de onderzochte akkoorden (Aegon en Verzekeringsbedrijf) wordt verwezen naar de Werkcode die eind 2019 is ondertekend door vijf financiële instellingen en drie vakbonden. In deze code beloven de partijen om te werken aan duurzame arbeidsrelaties, met perspectief voor alle medewerkers binnen een organisatie, of ze nu een vast of flexibel contract hebben of zzp'er zijn.

### ***Mobiliteit op de arbeidsmarkt***

Naast sectoren die hun best (moeten) doen om personeel aan te trekken of vast te houden met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden (Bouw en Infra, Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen, onderwijs, kinderopvang), zijn er ook sectoren die proberen hun boventallig geworden personeel naar andere sectoren te begeleiden (Postbezorgers, Taxi, Uitgeverijbedrijven, Verzekeringsbedrijven). PostNL wil bijvoorbeeld medewerkers van Mail NL stimuleren om de overstap te maken naar groeiende bedrijfsonderdelen, zoals Pakketten. Het Verzekeringsbedrijf biedt een carrièreswitchregeling aan, waarmee werknemers de ruimte krijgen om bijvoorbeeld een overstap te maken naar het onderwijs, de zorg of een andere sector.

### ***Eerder uittreden***

Het Pensioenakkoord uit 2020 biedt cao-partijen de mogelijkheid om afspraken te maken over een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en gebruik te maken van de maatwerkregeling Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). In 2020 zijn in 15 steekproefakkoorden afspraken hieromtrent gemaakt, variërend van studies tot concrete plannen. Vijf keer wordt deze optie expliciet in verband gebracht met zwaar werk, bijvoorbeeld bij het Slagersbedrijf: "Ten aanzien van het onderwerp 'zware beroepen' is besloten om in werkgroepverband onderzoek te doen naar de mogelijkheden en de haalbaarheid van het maken van afspraken over de aspecten uit het pensioenakkoord, die zien op het eerder stoppen met werken (pensioen) als sprake is van zwaar werk." Hoofdstuk 8 besteedt uitgebreider aandacht aan afspraken in principeakkoorden over eerder uittreden en andersoortige afspraken voor oudere werknemers.

## 2 Contractloonmutatie in 2020 en 2021

**De contractlonen zijn in 2020 met 3,0% op niveaubasis gestegen. De eerste zeer voorlopige cijfers over 2021 laten een stijging van 1,5% zien. De afgelopen 10 jaar zijn de contractlonen met gemiddeld 1,8% per jaar toegenomen.**

**In 2020 loopt de contractloonontwikkeling uiteen van -1,5% tot 9,5%. Voor meer dan de helft van de werknemers onder de onderzochte cao's bedraagt de contractloonmutatie 3% of meer. Het afgelopen jaar zijn de contractlonen het meest gestegen in de industrie (gemiddeld 2,9%), bouwnijverheid (gemiddeld 3,0%) en in sector overige dienstverlening (gemiddeld 3,6%).**

In dit hoofdstuk wordt op basis van 82 akkoorden (peildatum 16 februari 2021) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2020. Op basis van 43 akkoorden wordt daarnaast kort ingegaan op de contractloonmutatie in 2021. De in de verschillende tabellen en grafieken gepresenteerde cijfers voor de contractloonmutatie betreffen met werknemersaantallen gewogen gemiddelden.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór of na 1 januari 2020, en akkoorden die na 16 maart 2020 zijn afgesloten. Tevens wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie, de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheid- en zorgsector én de gemiddelde contractloonmutatie uitgesplitst naar economische sectoren in beeld gebracht. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beeld van de ontwikkeling van de contractlonen in de periode 2011-2020, gebaseerd op alle cao's in de onderzochte jaren.

### 2.1 De gemiddelde contractloonmutatie in 2020

Van 82<sup>4</sup> van de 98 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2020 bekend (peildatum 16 februari 2021). Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,1 miljoen werknemers. Dat is 86% van de werknemers in de steekproef. In tabel 2.1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. Omdat als gevolg van de COVID-19 pandemie de cao-onderhandelingen in de loop van het jaar deels stil zijn komen te liggen, kunnen de nog af te sluiten cao's (waaronder de naar werknemersaantallen gemeten grote cao's voor de metaalindustrie en de levensmiddelenbranche), het cijfer van de contractloonmutatie voor 2020 nog beïnvloeden. In de loop van het jaar wordt op de website<sup>5</sup> regelmatig een actualisatie van de cijfers gepresenteerd.

---

4 [Bijlage Ia](#) bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2020. [Bijlage II](#) beschrijft de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

5 [MinSZW | Directie UAW - Contractloonontwikkeling - Contractloonontwikkeling \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](#)

**Tabel 2.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2020 in procenten (n=82)**

componenten contractloonmutatie		mutaties
prijscompensatie-effect <sup>2</sup>		0,0
initiële verhoging		2,9
mutatie vakantiebijslag		0,0
mutatie toeslagen		0,1
eenmalige uitkeringen 2020	0,4	
eenmalige uitkeringen 2019	0,4	
	-/- -----	
mutatie eenmalige uitkeringen		0,0
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>3,0<sup>1</sup></b>
overloop uit 2019	0,8	
overloop naar 2021	0,8	
	-/- -----	
overloopeffect		0,0
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>3,0<sup>1</sup></b>

- <sup>1</sup> Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.
- <sup>2</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 1,03% per 1 januari 2020 (referteperiode april 2019/oktober 2019), en 0,27% per 1 juli 2020 (referteperiode oktober 2019/april 2020). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er nog maar 4 cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

Uit tabel 2.1 blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie in 2020 3,0% op zowel niveau- als jaarbasis bedraagt. In 2019 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 2,5% en op jaarbasis 2,7%. Ten opzichte van 2019 ligt de contractloonmutatie in 2020 op niveaubasis 0,5%-punt en op jaarbasis 0,3%-punt hoger.

## 2.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2020

### 2.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde contractloonmutatie in cao's afgesloten vóór 1 januari 2020 en cao's die ná 1 januari 2020 zijn afgesloten. Hiermee wordt een beeld gekregen van de invloed die het moment van afsluiten van het principeakkoord heeft op de hoogte van de gemiddelde contractloonmutatie.

**Tabel 2.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2020 naar datum van het principeakkoord (n=82)**

contractlonen	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
principeakkoord vóór 1/1/2020	2,7	2,7	45	64
principeakkoord op of ná 1/1/2020	3,5	3,5	37	36
<b>COVID-19 cao's</b>				
principeakkoord ná 16 maart 2020	3,4	3,5	28	31
<b>totaal/gemiddelde</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

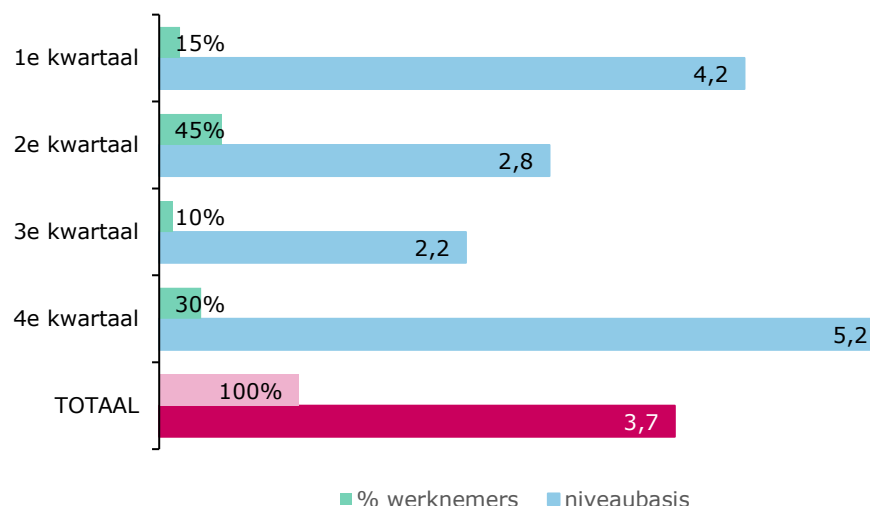
In de 45 akkoorden die vóór 2020 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2020), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2020 op niveaubasis en op jaarbasis 2,7%. In de 37 cao's die ná 1 januari 2020 tot stand zijn gekomen, ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis met 3,5%, 0,8%-punt hoger dan in de akkoorden afgesloten vóór 1-1-2020.

In de laatste regel in bovenstaande tabel zijn van de 37 cao's die ná 1 januari 2020 zijn afgesloten de gegevens van 28 cao's opgenomen die ná 16 maart 2020 (ingang van de beperkingen als gevolg van de COVID-19 pandemie) zijn afgesloten. De gemiddelde contractloonmutatie voor deze 28 cao's verschilt nagenoeg niet van de cijfers voor alle 37 ná 1 januari 2020 afgesloten cao's. Dit komt met name voor rekening van de onderwijscao's (PO, VO, MBO, HBO, Universiteiten) met een bovengemiddelde contractloonmutatie die varieert van 3,70% tot 9,50%.

*Kwartaalcijfers voor de in het jaar 2020 overeengekomen akkoorden<sup>6</sup>*

Voor 35 van de 36 cao's die zijn afgesloten in 2020 wordt in onderstaande grafiek de gemiddelde contractloonmutatie per kwartaal weergegeven<sup>7</sup>. Van deze 35 in 2020 afgesloten akkoorden zijn er in het 1<sup>e</sup> kwartaal 9 akkoorden afgesloten, van toepassing op 15% van de werknemers. In deze akkoorden bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 4,2%. In het 2<sup>e</sup> kwartaal zijn 10 akkoorden afgesloten, van toepassing op 45% van de werknemers met een gemiddelde contractloonmutatie die 1,4%-punt lager ligt dan in het 1<sup>e</sup> kwartaal. In het 3<sup>e</sup> kwartaal met 3 akkoorden (10% van de werknemers), zet deze daling door en bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie 2,2%. In het 4<sup>e</sup> kwartaal zijn 13 akkoorden afgesloten, van toepassing op 30% van de werknemers. In deze akkoorden bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie 5,2%, een verdubbeling ten opzichte van het 3<sup>e</sup> kwartaal.

**Grafiek 2.1 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en percentage werknemers in de in 2020 afgesloten akkoorden, uitgesplitst naar kwartalen (n=35)**



6 In tabel 2.2 is sprake van 37 akkoorden, afgesloten na 1 januari 2020. Daarvan zijn er 36 daadwerkelijk in 2020 afgesloten, en is er één begin 2021 tot stand gekomen. In deze alinea wordt alleen gerapporteerd over de 36 in het kalenderjaar 2020 afgesloten principeakkoorden (zie hoofdstuk 1). Van 1 cao ontbreken de gegevens, zodat hier wordt gerapporteerd over 35 cao's.

7 In [Bijlage Ic](#) is de tabel met achterliggende cijfers opgenomen.

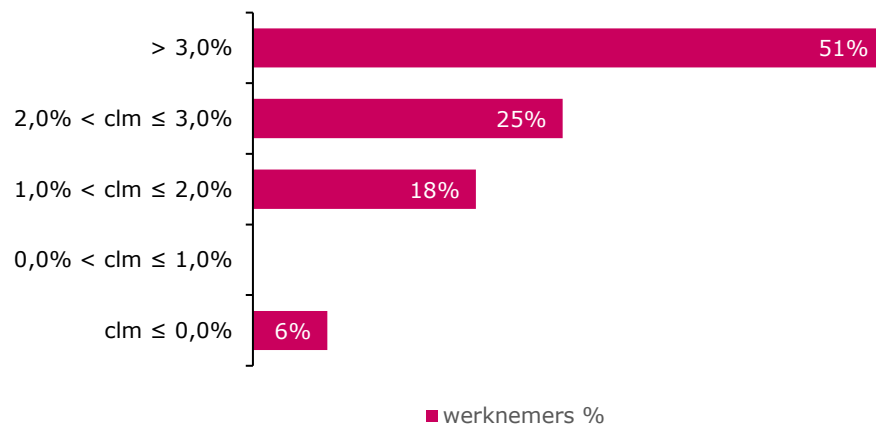
### 2.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2020

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2020 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,50% in de cao voor de Apotheken<sup>8</sup> tot 9,50% in de cao voor het Primair onderwijs.

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

Voor 18% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2020 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 25% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 51% van de werknemers ligt de mutatie boven de 3% en voor 6% van de werknemers is de gemiddelde contractloonmutatie kleiner of gelijk aan 0%.

**Grafiek 2.2 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2020, naar percentage werknemers (n=82)**



### 2.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector

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

Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2020 op niveaubasis 3,0%. In de marktsector ligt de contractloonmutatie 0,6%-punt lager dan het gemiddelde, in de overheidssector 1,4%-punt hoger en in de zorgsector 0,1%-punt hoger dan het gemiddelde.

8 De negatieve mutatie in cao's voor de Apotheken, Schildersbedrijf en Groenten en fruit groothandel zijn het gevolg van het afboeken van eenmalige uitkeringen uit 2019. Deze afboeking heeft een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie.



**Tabel 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2020, verdeeld naar sector (n=82)**

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	2,4	2,7	59	73
overheid	4,4	4,5	12	100
zorg	3,1	2,4	11	100
<b>totaal</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>82</b>	<b>86</b>

2.2.4 *Verschillen tussen bedrijfstakken en ondernemingen*

Met een gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis van 3,0% in 2020, ligt in de bedrijfstak-cao's de contractloonmutatie 0,1%-punt hoger dan het gemiddelde en in de ondernemings-cao's 0,7%-punt lager dan het gemiddelde.

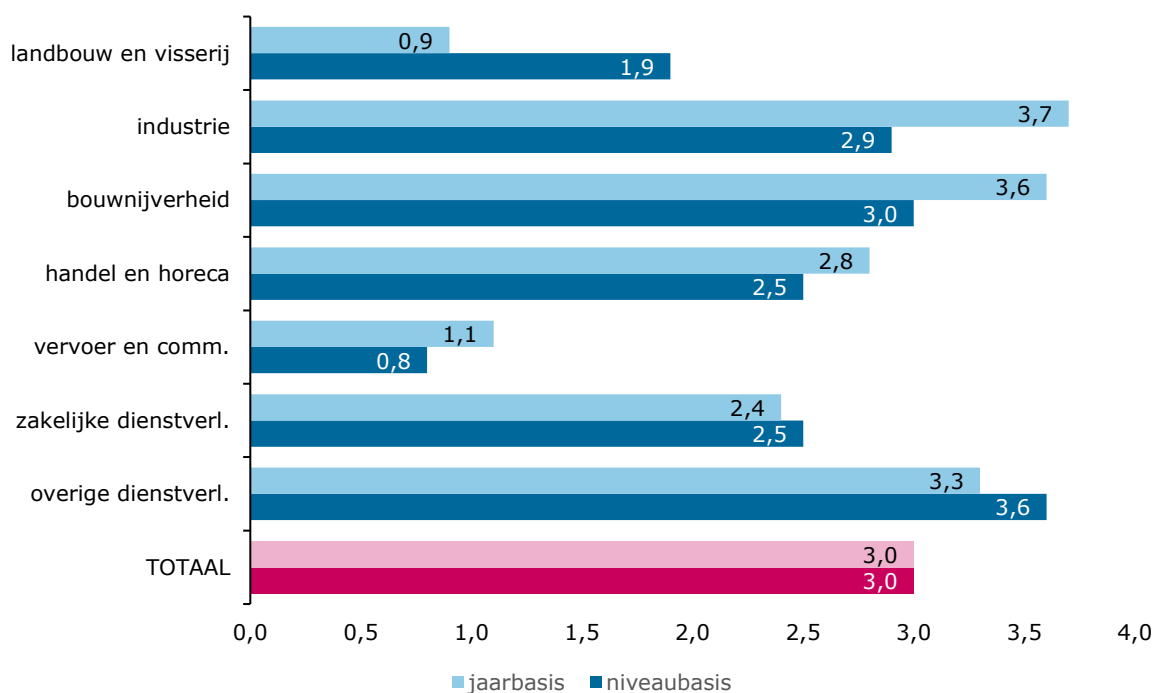
**Tabel 2.4 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2020, verdeeld naar soort (n=82)**

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
bedrijfstakken	3,1	3,1	59	86
ondernemingen	2,3	2,3	23	85
<b>totaal</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>82</b>	<b>86</b>

2.2.5 *Verschillen tussen economische sectoren*

Het percentage werknemers waarvoor naar economische sector de contractloonmutatie bekend is, varieert van 21% in de sector landbouw tot 100% in de sectoren bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening (zie ook tabel Ib.2 in [Bijlage Ib](#)).

**Grafiek 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2020, naar economische sector (n=82)**



Grafiek 2.3 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 0,8% in de sector vervoer en communicatie tot 3,6% in de sector overige dienstverlening. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de sectoren landbouw en visserij, industrie, handel en horeca, vervoer en communicatie en zakelijke dienstverlening lager dan het totaal gemiddelde van 3,0%. De gemiddelde contractloonmutatie ligt in deze sectoren 0,1-2,2%-punt onder het totale gemiddelde. In de sector overige dienstverlening ligt de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan het totaal gemiddelde van 3,0%<sup>9</sup>. In de bouwnijverheid is de gemiddelde contractloonmutatie gelijk aan het gemiddelde.

### 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie in 2021

Van 43 van de 97 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2021 bekend (peildatum 7 juni 2021). Deze akkoorden zijn van toepassing op 34% van de werknemers onder de steekproefcao's. Als gevolg van COVID-19 verlopen de cao-onderhandelingen in een aantal sectoren traag, zijn de cao-onderhandelingen uitgesteld, dan wel liggen ze stil vanwege meningsverschillen tussen de cao-partijen. Het gaat hier dan ook om voorlopige cijfers voor 2021. In de loop van het jaar wordt op de website<sup>10</sup> regelmatig een actualisatie van de cijfers gepresenteerd.

Tabel 2.5 laat op basis van de voorlopige gegevens zien, dat de contractlonen in 2021 op niveau- en op jaarbasis met 1,5% stijgen. Ten opzichte van 2020 ligt de contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2021 vooral nog 1,5%-punt lager.

<sup>9</sup> Deze bovengemiddelde mutatie in de overige dienstverlening komt geheel voor rekening van de 5 onderwijs-cao's en 2 zorg-cao's in de steekproef (zie [Bijlage Ia](#)).

<sup>10</sup> [MinSZW | Directie UAW - Contractloonontwikkeling - Contractloonontwikkeling \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](#)

**Tabel 2.5 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2021 in procenten (n=27)**

componenten contractloonmutatie		mutaties
prijscompensatie-effect <sup>2</sup>		0,0
initiële verhoging		1,4
mutatie vakantiebijslag		0,0
mutatie toeslagen		0,1
eenmalige uitkeringen 2021	0,2	
eenmalige uitkeringen 2020	0,1	
	-/- -----	
mutatie eenmalige uitkeringen	—————▶	0,1
<b>totale contractloonmutatie op niveaubasis</b>		<b>1,5<sup>1</sup></b>
overloop uit 2020	0,5	
overloop naar 2022	0,5	
	-/- -----	
overloopeffect	—————▶	0,0
<b>totale contractloonmutatie op jaarbasis</b>		<b>1,5<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.

<sup>2</sup> Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,85% per 1 januari 2021 (referteperiode april 2020/oktober 2020), en 0,67% per 1 juli 2021 (referteperiode oktober 2020/april 2021). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er nog maar 4 cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

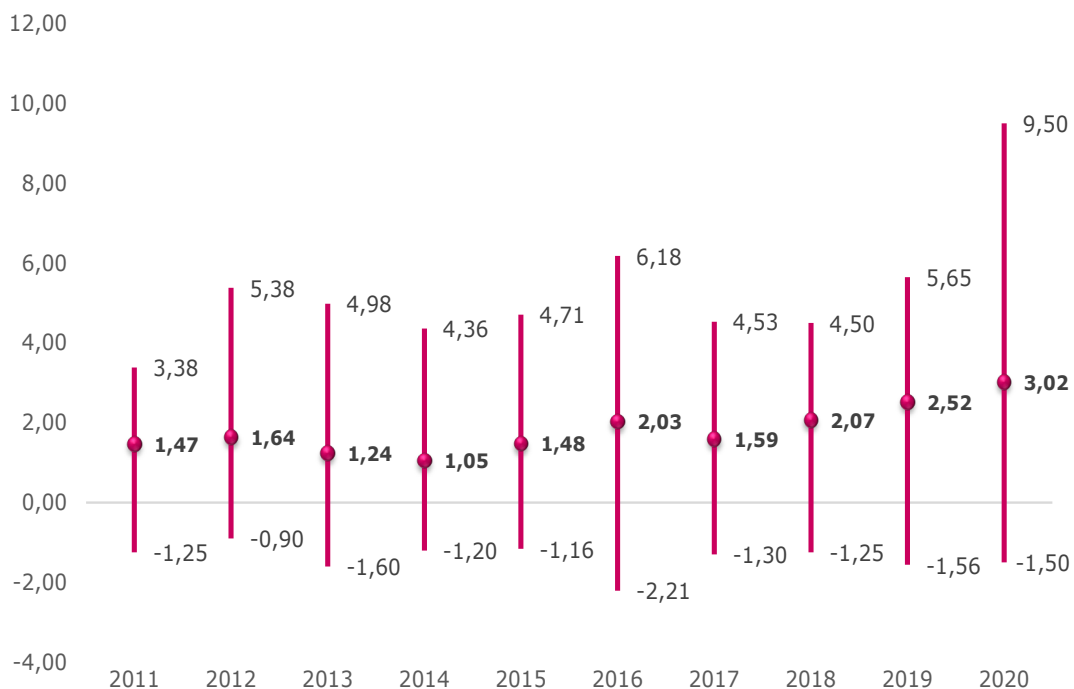
#### 2.4 Spreiding en cumulatieve contractloonmutatie 2011-2020

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2011-2020 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in alle cao's waarvoor in de onderzochte jaren gegevens beschikbaar zijn.

Op basis van de contractloonmutatie in de onderzochte cao's is voor de jaren 2011 tot en met 2020 een gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis berekend<sup>11</sup>. Zie grafiek 2.4.

11 Cijfers voor voorgaande jaren zijn geactualiseerd en eventueel aangepast.

**Grafiek 2.4 Spreiding van de contractloonmutatie in de jaren 2011-2020 en het, met werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis**



In totaal zijn de contractlonen in de periode 2011-2020 met 19,6% gestegen (gemiddeld 1,81% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat in de jaren 2013 en 2014 en 2017 de contractloonstijging lager is dan in het voorafgaande jaar. In de jaren 2012 en 2015-2016 en 2018-2020 is dit andersom en ligt de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan in het voorafgaande jaar.

In 2012 stijgt de maximum contractloonmutatie ten opzichte van 2011 om in 2013 en 2014 te dalen. In 2015-2016 stijgt de maximum contractloonmutatie weer. In 2017-2018 volgt een daling van de maximum contractloonmutatie om in de jaren 2019-2020 weer te stijgen<sup>12</sup>.

De minimum contractloonmutatie is over de gehele periode negatief. Dat wil zeggen dat er elk jaar minstens één cao is met een negatieve contractloonmutatie. Dat wordt veroorzaakt door het negatieve effect van een eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar in die cao's, iets dat niet wordt gecompenseerd door een hogere contractloonmutatie in het lopende jaar. De minimum contractloonmutatie loopt uiteen van -0,90% in 2012 tot -2,21% in 2016.

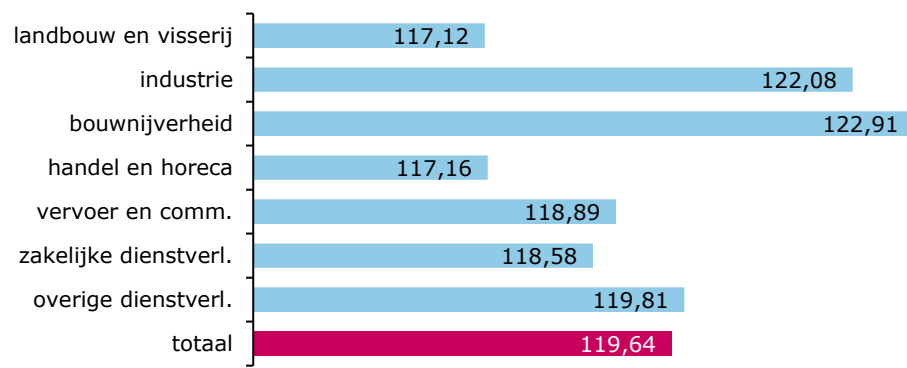
Naast de gemiddelde contractloonmutatie in de periode 2011-2020 laat de grafiek ook de spreiding van de contractloonmutatie in deze periode zien. In 2011 loopt de contractloonmutatie uiteen van -1,25 tot 3,38%. De gemiddelde contractloonmutatie in 2011 bedraagt 1,47%. Ten opzichte van 2011 neemt in 2012 en 2013 de spreiding van de contractloonmutatie toe om in 2014 te dalen waarna in

12 Dit relatief hoge maximum in 2020 is het gevolg van één cao, de cao voor het Primair onderwijs waarin voor 2020 een drietal eenmalige uitkeringen zijn afgesproken van in totaal 5%.

2015 en 2016 de spreiding weer toeneemt. In 2017 en 2018 neemt de spreiding af om terug te keren naar het niveau van 2014 en 2015. Vanaf 2019 is weer sprake van een stijging.

De gemiddelde contractloonmutatie kan ook voor de verschillende economische sectoren afzonderlijk in beeld worden gebracht waarna de cumulatieve contractloonmutatie per sector berekend kan worden (zie ook [tabel Ic.2](#) in [Bijlage Ic](#)). Dat is in grafiek 2.5 in beeld gebracht.

**Grafiek 2.5 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2011 tot en met 2020 in de verschillende economische sectoren (2011=100)**



Uit de grafiek blijkt dat over de periode 2011-2020 in de sectoren industrie, bouwnijverheid en overige dienstverlening de stijging van de contractlonen 2,4 resp. 3,3 resp. 0,2%-punt boven het gemiddelde van 19,6% ligt. In de sectoren landbouw en visserij, handel en horeca, vervoer en communicatie, en zakelijke dienstverlening ligt de ontwikkeling van de contractlonen onder het gemiddelde, uiteenlopend van 0,8%-punt (vervoer en communicatie) tot 2,5%-punt (landbouw).

### 3 De onderkant van het loongebouw

**De laagste loonschalen in cao's liggen in 2020 gemiddeld 1,9% boven het Wml voor een 21-jarige. Ten opzichte van 2019 betekent dit een daling met 0,9%-punt. In 36 van de 78 onderzochte cao's is het laagste loon gelijk aan het Wml. Het verschil tussen het laagste schaalloon en het Wml is het grootst in de sector zakelijke dienstverlening (6,2%). In de landbouwsector is het laagste loon gelijk aan het Wml. De jeugdloonschalen liggen in cao's met een vakvolwassenleeftijd van 21 jaar gemiddeld 18,6% (15-jarigen) tot 1,9% (20-jarigen) boven het bijbehorende wettelijk minimumjeugdloon.**

Per 1 juli 2019 is de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het Wml verlaagd van 22 naar 21 jaar. Redenen om de leeftijd te verlagen zijn onder meer dat werkgevers werknemers steeds meer belonen op basis van opleiding en ervaring en in een aantal cao's al geen jeugdloonschaal meer voorkomt; een minimumjeugdloon voor jongeren van 22 en 23 jaar niet past bij het uitgangspunt van gelijk loon voor gelijk werk; en in veel andere landen jongeren van 21 jaar en ouder al recht hebben op een volledig wettelijk minimumloon<sup>13</sup>.

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor vakvolwassen werknemers<sup>14</sup> ultimo 2020. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling in de laatste vijf jaren in beeld gebracht. Tevens wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 21 jaar<sup>15</sup>.

#### 3.1 Methodische toelichting

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (Wml) voor een 21-jarige werknemer<sup>16</sup>. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De vermelde niveaucijfers zijn gemiddelden, verkregen door de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te wegen met werknemersaantallen onder de onderzochte cao's.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een vakvolwassen werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Dit cao-loon wordt

13 Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon>

14 Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte 78 cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar. Van 40 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend (nodig om onderscheid tussen vakvolwassen en jeugdige werknemers te kunnen maken).

15 Ingaande 1 juli 2019 is de leeftijd waarop het Wml betaald moet worden verlaagd van 22 naar 21 jaar. Cao-teksten zijn hierop nog niet altijd aangepast.

16 In 4 van de 78 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald, in 1 cao is deze op 22 jaar en in 30 cao's is deze op 21 jaar bepaald. Voor de cao's met een van 21 jaar afwijkende vakvolwassen leeftijd, wordt als laagste cao-loon voor een 21-jarige werknemer het in de cao bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 21-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 21-jarige werknemer ligt ultimo 2020 op € 1680,00 bruto per maand.

vergeleken met het Wml voor een 21-jarige werknemer. Voor de analyses zijn die cao's meegenomen die ultimo 2020 looptijd hebben en waarvoor de loongegevens beschikbaar zijn.

De cijfers in dit hoofdstuk hebben nog een voorlopig karakter. Voor de rapportage is gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's<sup>17</sup>. Voor 2020 zijn de loongegevens van 78 van de 98 steekproefcao's beschikbaar. Van 17 cao's ontbreken nog de gegevens<sup>18</sup>. De onderzochte cao's zijn van toepassing op ruim 4,0 miljoen werknemers. Dit is 83% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit hoofdstuk kunnen nog worden aangepast indien er meer cao's worden aangemeld.<sup>19</sup>

Het aanpassen dan wel verdwijnen van de vakvolwassen leeftijd in cao's kan aanleiding zijn voor het aanpassen van het loongebouw. Het stapsgewijs verlagen van de vakvolwassen leeftijd kan leiden tot een aanpassing van de staffeling van de jeugdlonen. Het loslaten van de vakvolwassen leeftijd leidt tot het verdwijnen van jeugdlonen en soms het aanpassen van de aanloop schalen in de cao. Deze veranderingen hebben invloed op de cijfers in de rapportage. Daarnaast is in deze rapportage een correctie doorgevoerd in de sector zakelijke dienstverlening. De loontabellen in de cao voor de Uitzendkrachten zijn alleen van toepassing op een relatief klein aantal werknemers dat tot de allocatiegroep behoort (werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt). Uitzendkrachten die tot deze groep behoren en ingedeeld zijn in de functiegroepen 1, 2 of 3 worden beloond op Wml-niveau. Op basis van de aanpassing van het aantal werknemers in deze sector zijn de cijfers uit eerdere jaren herberekend.

### **3.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2020**

In deze paragraaf wordt, uitgesplitst naar economische sector, bekeken hoe de laagste loonschalen in cao's zich verhouden tot het Wml voor werknemers van 21 jaar en ouder. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling sinds 2016.

#### **3.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector**

Grafiek 3.1 geeft voor 2020 een voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het Wml. Het niveau van het laagste schaalbedrag ten opzichte van het Wml voor de 78 onderzochte cao's bedraagt 101,9%. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag dus 1,9% boven het Wml, in geld uitgedrukt € 31,92 bruto. In de sector landbouw en visserij ligt het laagste cao-loon op Wml-niveau.

In de sectoren industrie, handel en horeca, en de overige dienstverlening ligt het laagste loon tegen het Wml aan. In de overige sectoren is de afstand tussen het laagste loon en het Wml groter en varieert van 3,3% (vervoer en communicatie) tot 6,2% (zakelijke dienstverlening) boven het Wml.

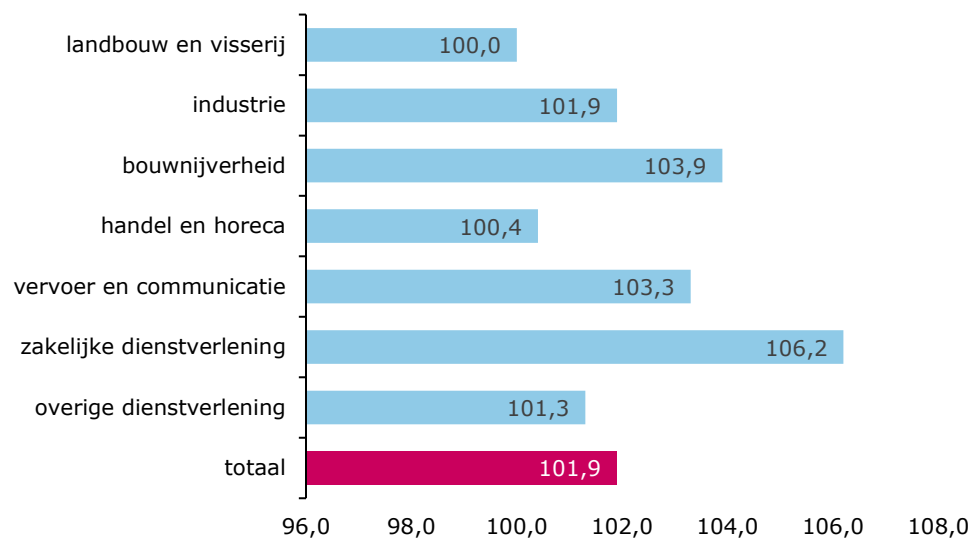
---

17 Zie Inleiding.

18 Daarnaast zijn in 3 cao's geen loontabellen opgenomen. Van 17 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2020 ligt. Deze 17 cao's blijven in dit hoofdstuk in de analyse dan ook buiten beschouwing.

19 Zie [Bijlage III](#) voor een meer uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet.

**Grafiek 3.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 21-jarige werknemer ultimo 2020, uitgesplitst naar economische sector**



### 3.2.2 De ontwikkeling sinds 2016

Om een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml zijn in tabel 3.1 de cijfers vanaf 2016 opgenomen. Deze cijfers zijn gebaseerd op de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

Tot 1 juli 2017 hadden werknemers recht op het volwassen minimumloon (Wml) als ze de leeftijd van 23 jaar bereikten. In de jaren die volgden werd stapsgewijs de volwassen leeftijd verlaagd. Vanaf 1 juli 2017 had men recht op het Wml vanaf de leeftijd van 22 jaar en vanaf 1 juli 2019 is de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het Wml verlaagd van 22 naar 21 jaar.

Dit heeft gevolgen voor de berekening van de niveaucijfers zoals die in onderstaande tabel 3.1 worden gepresenteerd. De cijfers voor 2016 zijn verkregen door het laagste schaalbedrag te relateren aan het Wml van een 23-jarige werknemer. Voor de berekening van de cijfers over 2017 en 2018 is uitgegaan van het Wml van een 22-jarige werknemer en voor de jaren 2019 en 2020 is het laagste cao-loon gerelateerd aan het Wml van een 21-jarige.

De cijfers over voorgaande jaren zijn herberekend op basis van aanvullend cijfermateriaal ontleend aan ná de vorige rapportage afgesloten akkoorden. Mede op basis van deze aanvullende gegevens zijn in onderstaande tabel de cijfers geactualiseerd. Uit de tabel blijkt dat hierdoor het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon voor 2017 en 2018 met 0,1%-punt is gestegen ten opzichte van de eerder gepubliceerde cijfers in Cao-afspraken 2019.



**Tabel 3.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 23-jarige werknemer (2016), als percentage van het Wml voor een 22-jarige werknemer (2017 en 2018) en als percentage van het Wml voor een 21-jarige werknemer (2019 en 2020), uitgesplitst naar economische sector**

<b>economische sectoren</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
landbouw en visserij	100,0	100,0	100,1	100,0	100,0
industrie	100,8	100,9	100,8	100,9	101,9
bouwnijverheid	100,3	103,6	103,8	104,0	103,9
handel en horeca	104,9	106,8	104,0	105,1	100,4
vervoer en communicatie	106,3	105,2	106,0	105,1	103,3
zakelijke dienstverlening	105,6	105,4	106,2	106,5	106,2
overige dienstverlening	101,1	100,9	100,9	101,2	101,3
<b>totaal</b>	<b>102,5</b>	<b>102,7</b>	<b>102,5</b>	<b>102,8</b>	<b>101,9</b>

Ten opzichte van 2016 stijgt in 2017 het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml met 0,2%-punt om daarna in 2018 met 0,2%-punt te dalen. Het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon stijgt in 2019 met 0,3%-punt ten opzichte van het gemiddelde niveau in 2018. In 2020 ligt het gemiddelde voorlopig 0,9%-punt lager dan in 2019.

De cijfers voor 2020 zijn gebaseerd op een beperkt aantal cao's. In sommige sectoren (landbouw, industrie, handel en horeca, vervoer en communicatie) is de analyse over 2020 op een relatief beperkt aantal cao's gebaseerd. Hierdoor kan het geschetste beeld over 2020 in bovenstaande tabel nog worden bijgesteld.

De daling van het gemiddelde niveau van de laagste loonschalen ten opzichte van het Wml komt voor een belangrijk deel voor rekening van de nog ontbrekende cao's in de sector handel en horeca en de sector vervoer en communicatie. In de sector handel en horeca ontbreken de 2 cao's voor de levensmiddelensector, in 2019 verantwoordelijk voor een bovengemiddeld laagste cao-loon. In de sector vervoer en communicatie ontbreken eveneens de 2 cao's met een bovengemiddeld laagste loonniveau (Gemeentelijk Vervoersbedrijf en de Nederlandse Spoorwegen).

### **3.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen**

Tabel 3.2 toont per economische sector het aantal cao's met een reguliere schaal, aanloopschaal en/of doelgroepschaal<sup>20</sup>. Er zijn 23 cao's met een aanloopschaal en 41 cao's met een doelgroepschaal. Ruim twee derde van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van drie sectoren: de sector industrie, de sector handel en horeca en de sector zakelijke dienstverlening. Doelgroepschalen komen in alle sectoren voor, relatief het minst in de sector vervoer en communicatie. Van de cao's met een doelgroepschaal behoort 46% tot de overige dienstverlening.

<sup>20</sup> Een aanloopschaal is bedoeld voor werknemers die nog niet over de vereiste kennis en/of ervaring beschikken voor de uitoefening van de functie. Een doelgroepschaal geldt voor specifieke groepen werknemers, zoals gehandicapten, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

**Tabel 3.2 Aantal cao's waarin naast de reguliere schaal tevens een aanloopschaal en/of doelgroepschaal zijn opgenomen, uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	1	-	1
industrie	10	5	4
bouwnijverheid	4	3	2
handel en horeca	13	6	6
vervoer en communicatie	7	2	2
zakelijke dienstverlening	18	5	7
overige dienstverlening	25	2	19
<b>totaal</b>	<b>78</b>	<b>23</b>	<b>41</b>

### 3.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In tabel 3.3 is, uitgesplitst naar economische sector, het niveau van het laagste cao-loon weergegeven. De niveaucijfers van deze loonschalen zijn berekend door het laagste schaalbedrag van die schalen te relateren aan het wettelijk minimumloon van een 21-jarige werknemer.

Uit de vergelijking met grafiek 3.1 blijkt dat het niveau van de laagste lonen wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen<sup>21</sup>. Dit geldt niet voor de landbouwsector omdat in deze sector geen aanloopschaal voorkomt.

**Tabel 3.3 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een 21-jarige werknemer, uitgesplitst naar schaalsoort en economische sector**

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	100,0	-	100,0
industrie	102,3	100,6	100,0
bouwnijverheid	111,3	103,5	100,0
handel en horeca	100,7	100,2	100,0
vervoer en communicatie	103,7	101,8	100,0
zakelijke dienstverlening	108,3	105,4	100,0
overige dienstverlening	101,4	100,0	100,1
<b>totaal</b>	<b>102,7</b>	<b>101,3</b>	<b>100,1</b>

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 102,7% van het Wml. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 100,0% in de landbouw en visserij tot 111,3% in de bouwnijverheid.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 101,3% en loopt uiteen van 100,0% in de sector overige dienstverlening tot 105,4% in de sector zakelijke dienstverlening.

21 Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2020 1,9% boven het Wml (zie tabel 2.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 2,3% boven het Wml (zie tabel 2.3). Voor de aanloopschalen is dit met 100,6% bijna gelijk aan het Wml. Het laagste bedrag in de aanloopschalen heeft een drukkend effect op het niveau van de laagste loonschalen in de industrie.

Het niveau van de doelgroepschalen<sup>22</sup> bedraagt in alle sectoren, behalve de overige dienstverlening, 100,0% van het Wml. In de sector overige dienstverlening bedraagt het niveau van de doelgroepschalen 100,1%. Dit is het gevolg van de cao voor het Hoger Beroepsonderwijs die werknemers uit de doelgroepen belooft overeenkomstig schaal 1 van het bestaande loongebouw.

### 3.3.2 *Spreiding van de onderscheiden loonschalen*

Afsluitend wordt aandacht besteed aan de spreiding van de laagste lonen en aan de spreiding van de in de cao's opgenomen schaalbedragen van de reguliere schaal, aanloopschaal en doelgroepschaal.

**Tabel 3.4 Spreiding van het laagste loon en de laagste schaalbedragen, uitgesplitst naar schaalsoort<sup>23</sup>**

intervallen	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloop-schalen	doelgroepen-schalen
100% Wml	36 <sup>24</sup>	32	14	40
100-105% Wml	20	20	3	1
105-110% Wml	9	8	2	-
110-115% Wml	8	6	4	-
115-120% Wml	1	3	-	-
>120% Wml	4	9	-	-
<b>totaal</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>23</b>	<b>41</b>

Uit tabel 3.4 blijkt dat in 36 cao's (46% van de 78 onderzochte cao's) een laagste loon op het niveau van het Wml is opgenomen. In 20 cao's (26%) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 105% van het Wml en in 9 cao's (12%) ligt het laagste loon tussen 105 en 110% van het Wml.

#### **Intermezzo**

Tabel 3.4 laat zien dat 46% van de onderzochte cao's een loonschaal op Wml-niveau heeft. Hierbij is alleen gekeken naar de reguliere loonschalen en de aanloopschalen, en zijn de doelgroepschalen buiten beschouwing gelaten. Dit conform de aanpak die in dit hoofdstuk al vele jaren wordt gevolgd. [Bijlage IIId](#) laat zien dat als de doelgroepschalen wel worden meegenomen, 80% van de onderzochte cao's een loonschaal op Wml-niveau heeft.

In 41% van de cao's (32 cao's) ligt het niveau van de reguliere schaal op het niveau van het Wml. In de cao's met een aanloopschaal (14 cao's) is dit 61%. In 98% van de cao's met een doelgroepschaal (40 cao's) is het niveau van deze schaal gelijk aan het Wml.

22 Met de doelgroepschalen in cao's wordt getracht de instroom van moeilijk op de arbeidsmarkt plaatsbare werknemers te bevorderen. Uit het rapport "Een onderzoek naar het laagste schaalbedrag in 783 cao's: stand van zaken ultimo 2019" blijkt dat in totaal in 244 cao's een doelgroepschaal voorkomt. In 226 daarvan is het laagste loon gelijk aan het Wml. Kamerstuk 34352, nr. 204

23 In [Bijlage IIId](#) is een vergelijkbare tabel opgenomen waarin overeenkomstig de gehanteerde systematiek in de door UAW sinds 2015 uitgevoerde monitor onderzoeken naar het laagste schaalbedrag in de bij het ministerie aangemelde cao's, de spreiding van het laagste loon in de 95 steekproefcao's is weergegeven waarbij voor het bepalen van het laagste loon niet alleen gekeken wordt naar de reguliere dan wel de aanloopschaal maar ook naar de in de cao voorkomende doelgroepschaal.

24 In 36 cao's ligt het laagste loon op Wml-niveau: in 32 cao's ligt het laagste loon in de reguliere schaal op Wml-niveau en in 4 cao's, met een laagste loon in de reguliere schaal boven Wml-niveau, ligt in de aanloopschaal het laagste loon op Wml-niveau.

### 3.4 Jeugdlonen

In 33 van de 78 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen<sup>25</sup>. In 16 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 26 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 16 jaar, 30 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 17 jaar, 31 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 18 jaar, in 32 cao's zijn loonbedragen voor werknemers van 19 jaar opgenomen en in 33 cao's zijn loonbedragen voor werknemers van 20 jaar en ouder opgenomen. Voor de werknemers van 15 tot en met 21 jaar zijn op basis van de in de cao vastgelegde laagste schaalbedragen en de voor de betreffende leeftijd geldende Wmjl-bedragen de niveaucijfers berekend. Deze niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector zijn in een tabel in bijlage III opgenomen.

Uit tabel 3.5 blijkt dat de jeugdloonschalen in cao's met een vakvolwassenleeftijd van 21 jaar gemiddeld 1,9% (20-jarigen) tot 18,6% (15-jarigen) boven het bijbehorende Wmjl liggen. Met name in de sectoren landbouw en visserij, vervoer en communicatie en zakelijke en de overige dienstverlening liggen de jeugdloonschalen boven het gemiddelde van de betreffende leeftijdscategorieën.

#### Jeugdlonen

Per 1 juli 2017 werd de leeftijdsgrens waarop een werknemer recht heeft op het wettelijk minimumloon (Wml) verlaagd naar 22 jaar. In 2019 is de leeftijd verder verlaagd naar 21 jaar.

Ultimo 2020 ontvangt de 21-jarige werknemer in de cao's waarin jeugdlonen zijn opgenomen (33 cao's) minimaal het Wml. In 17 van de 33 cao's ligt het laagste loon van de 21-jarige werknemer op Wml-niveau. In de overige 16 cao's ligt het laagste loon van een 21-jarige werknemer gemiddeld 7,0% boven het Wml.

In 36% van de cao's met daarin jeugdlonen ontvangen jongeren op elke leeftijd (van 15 tot en met 21 jaar) het bij hun leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon. In de overige cao's (64%) met daarin jeugdlonen worden jongeren op een of meerdere leeftijden, boven het geldende minimumjeugdloon betaald.

#### 3.4.1 Niveaucijfers op basis van de vakvolwassen leeftijd

Voor de cijfers in deze paragraaf worden binnen de groep van 33 cao's, waarin schaalbedragen zijn opgenomen voor jeugdige werknemers, die cao's geselecteerd waarin de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar ligt. In 26 cao's ligt de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar<sup>26</sup>. Van deze cao's wordt een beeld geschetst van het niveau van het laagste loon voor werknemers met een leeftijd van 15 tot en met 21 jaar<sup>27</sup>. Het laagste cao-loon wordt berekend door het laagste schaalbedrag (aanloopschaal c.q. reguliere schaal) voor bijvoorbeeld een 15-jarige werknemer te relateren aan het bij die leeftijd behorende Wmjl.

25 In hoeverre in cao's schaalbedragen voor jeugdige werknemers zijn opgenomen wordt beoordeeld aan de hand van de in de loonschalen opgenomen loonbedragen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd. Is bijvoorbeeld in een cao de vakvolwassen leeftijd 18 jaar en zijn er geen schaalbedragen opgenomen voor werknemers beneden de 18 jaar, dan wordt deze cao niet meegenomen in de telling. Om vast te stellen of in een cao jeugdlonen zijn opgenomen wordt niet alleen gekeken naar de reguliere schaal, maar ook naar de aanloopschaal.

26 In de overige cao's met jeugdlonen ligt de vakvolwassen leeftijd op 18 jaar (2 cao's), 19 jaar (1 cao), 22 (2 cao's) dan wel 23 jaar (2 cao's).

27 Niet in al deze cao's zijn loonbedragen voor elke leeftijdsgroep opgenomen.

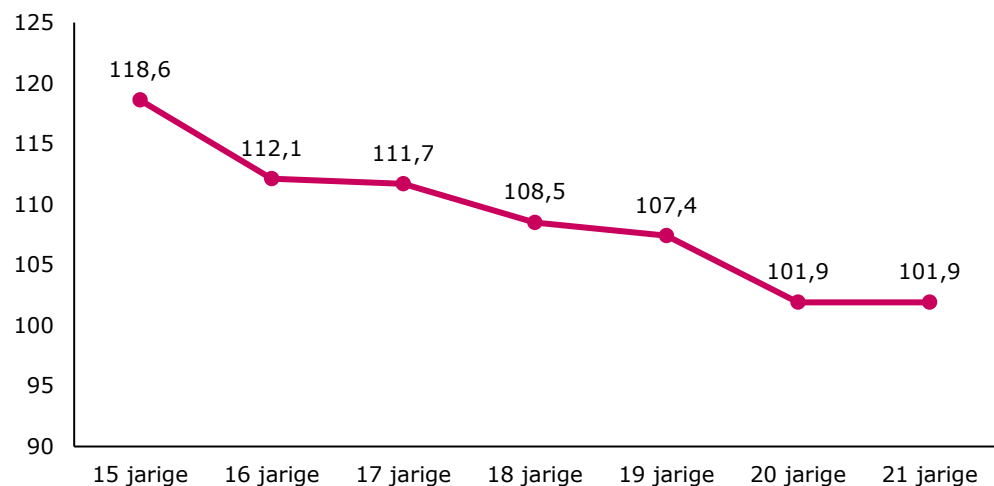
**Tabel 3.5 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende Wmjl, voor de groep cao's met een vvl van 21 jaar**

leeftijdsgroep	niveau cao-loon	aantal cao's
15 jaar	118,6	14
16 jaar	112,1	21
17 jaar	111,7	24
18 jaar	108,5	25
19 jaar	107,4	25
20 jaar	101,9	26
21 jaar	101,9	26

Voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar ligt het laagste cao-loon 1,9 tot 18,6%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. In vergelijking met 2019 liggen in de onderzochte cao's de niveaucijfers in 2020 per leeftijdsgroep (m.u.v. de groep 20 jaar) hoger.

Dit is enerzijds het gevolg van een aantal cao's waarin voor de verschillende leeftijdsgroepen het niveau van het laagste cao-loon iets hoger ligt dan in 2019. Anderzijds is dit een gevolg van een aantal cao's waarin de vakvolwassen leeftijd is verlaagd van 22 naar 21 jaar waardoor de in 2020 onderzochte groep cao's groter is dan in 2019. In deze cao's is sprake van een relatief hoog laagste cao-loon in vergelijking met het bij die leeftijd behorende Wmjl waardoor de niveaucijfers bij de verschillende leeftijden zijn gestegen.

**Grafiek 3.2 Het niveau van het laagste loon (laagste schaalbedrag per leeftijdsgroep als percentage van het voor die leeftijd geldende Wmjl) voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar**



Uit grafiek 3.2 blijkt dat naarmate de leeftijd stijgt het verschil tussen het laagste cao-loon en het bij die leeftijd behorende Wmjl kleiner wordt.

## 4 Afstand tot de arbeidsmarkt

**In 49 van de 98 onderzochte steekproefcao's zijn afspraken opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. In 27 cao's gaat het om een algemene inspanningsverplichting en in 22 cao's zijn streefcijfers opgenomen. In totaal gaat het om ca. 5.700 te realiseren arbeidsplaatsen. In 57 cao's is een doelgroepschaal opgenomen. In 46 cao's zijn afspraken gemaakt over het bevorderen van een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het aanpassen van de werkplek, de werkzaamheden of de werktijden.**

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

Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van april 2013 afspraken gemaakt om de kwetsbare arbeidsmarktpositie van groepen werknemers te verbeteren<sup>28</sup>. Een deel van deze afspraken heeft het kabinet verder uitgewerkt in de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan rekenen op steun, evenals het bieden van kansen aan jongeren om werkervaring op te doen<sup>29</sup>.

De Participatiewet is met ingang van 1 januari 2015 in werking getreden. De daaraan verbonden Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is op 1 mei van dat jaar ingegaan. In het sociaal akkoord is afgesproken om mensen van de doelgroep banenafpraak zoveel mogelijk een baan bij een reguliere werkgever te laten krijgen. Concreet is afgesproken dat er voor eind 2025 125.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten bij zijn gekomen ten opzichte van het aantal in 2012. Eind 2019 hebben alle werkgevers tezamen 61.615 extra banen gerealiseerd<sup>30</sup>. De doelstelling van 55.000 banen<sup>31</sup> is met dit aantal ruim gehaald. In totaal, inclusief de 75.179 banen ten tijde van de nulmeting, zijn er eind 2019 136.794 banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak.

Het kabinet zet in op een breed offensief gericht op meer werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Een wetsvoorstel daarover is ter behandeling aan de Tweede Kamer aangeboden (kamerstukken II, 35.394). Het wetsvoorstel wijzigt met name de Participatiewet. Doel is te bevorderen dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk gaan en blijven. Het wetsvoorstel bevat verbetervoorstellen voor mensen met een arbeidsbeperking, de werkgevers die hen in dienst nemen en de uitvoering in de praktijk (bijv. vereenvoudigen en verbeteren

---

28 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer, vergaderjaar 2012-2013, 33 566, nr. 15

29 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer, vergaderjaar 2012-2013 33 566, nr. 53

30 Brief van de staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 34352, nr. 196.

31 Als één baan voor de banenafpraak wordt een baan van 25,5 uur per week geteld. Dit is de gemiddelde omvang van een baan van iemand uit de doelgroep die werkte tijdens de nulmeting van 2012.

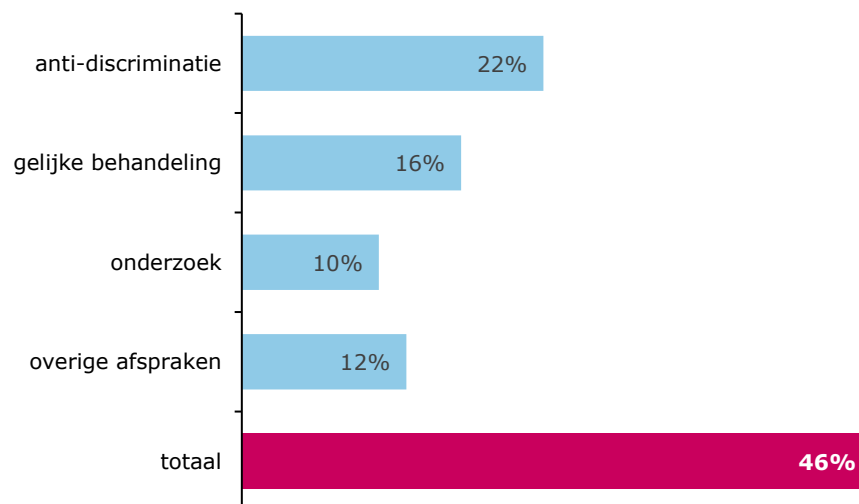
van de loonkostensubsidie, meer waarborgen voor ondersteuning op maat, wegnemen van knelpunten rondom de no-riskpolis). Ook heeft het kabinet plannen aangekondigd om de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten te vereenvoudigen<sup>32</sup>. Deze vereenvoudiging moet het gemakkelijker maken om mensen met een beperking in dienst te nemen. Het voorstel omvat het vereenvoudigen en verbeteren van de loonkostensubsidie en het wegnemen van knelpunten rondom de no-risk polis.

Dit onderzoek richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de zes eerdergenoemde groepen werknemers. In de eerste plaats gaat het hierbij om algemene afspraken, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling (paragraaf 4.1). Daarna wordt achtereenvolgens ingegaan op afspraken die de instroom (paragraaf 4.2) en doorstroom (paragraaf 4.3) van kwetsbare groepen werknemers kunnen bevorderen, dan wel de uitstroom naar werkloosheid (paragraaf 4.4) tegen kunnen gaan. Hierna volgt informatie over de evaluatie (paragraaf 4.5) van afspraken over de inzet van doelgroepen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de ontwikkeling van cao-afspraken over groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de periode 2016-2020 en met een korte schets van de ontwikkelingen in 2020 (paragraaf 4.6) door middel van een toelichting op de belangrijkste wijzigingen in 2020, op basis van afspraken die in 2020 in principeakkoorden zijn vastgelegd en op basis van contact met enkele cao partijen naar aanleiding van wijzigingen.

#### 4.1 Algemene afspraken

De algemene afspraken die bij kunnen dragen om kwetsbare groepen aan het werk te helpen of te houden, zijn in vier categorieën verdeeld: anti-discriminatie afspraken, afspraken over gelijke behandeling, afspraken over onderzoek en tot slot een categorie overige afspraken die niet in één van de drie genoemde categorieën passen. In 53 cao's (46% van de werknemers) staat een algemene afspraak.

**Grafiek 4.1 Percentage werknemers onder cao met een algemene afspraak**



32 Brieven van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-19, 34352, nr. 137 en vergaderjaar 2019-20, 34352, nr. 168.

In grafiek 4.1 staat een overzicht van de algemene afspraken. Hieruit blijkt dat afspraken over anti-discriminatie het meest voorkomen. In volgende paragrafen worden de algemene afspraken uitgewerkt.

Naar percentage werknemers bezien komen algemene afspraken vooral voor in de sectoren landbouw, zakelijke dienstverlening en industrie. Anti-discriminatie afspraken komen, eveneens naar percentage werknemers bezien, vooral voor in de zakelijke dienstverlening. Afspraken over gelijke behandeling komen vooral voor in de sectoren landbouw en de zakelijke dienstverlening. Afspraken over onderzoek komen het meest voor in de handel en horeca. Bezien naar werknemerspercentage komen algemene afspraken, met uitzondering van afspraken over onderzoek, meer voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's.

#### 4.1.1 *Anti-discriminatie*

Anti-discriminatie afspraken in cao's zijn afspraken die de intentie hebben om bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers geen onderscheid te maken naar bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of arbeidsbeperking. In 24 cao's (22% van de werknemers) staat een afspraak.

Een voorbeeld van afspraken waarin discriminatie wordt afgewezen staat in de cao voor de Particuliere Beveiligingsbranche:

*Cao-partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, samenlevingsvorm, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze af, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. (Particuliere Beveiligingsbranche)*

Het kan ook gaan om een afspraak waarin een klachtenregeling is afgesproken zoals in de cao voor het BVE:

*De werkgever heeft een regeling voor klachten waar ten minste aandacht wordt besteed aan seksuele intimidatie, geweld, rassendiscriminatie en andere vormen van discriminatie, agressie en geweld gedurende de werktijd of in verband met de arbeid. (Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie)*

Of een afspraak om de diversiteit te bevorderen zoals bijvoorbeeld in de cao voor Aegon:

*Aegon wil een bedrijf zijn waar iedereen zich thuis voelt. Of je nu man of vrouw bent, autochtoon of allochtoon. Of je nu fysiek gezond bent, of met een beperking kampt. Aegon gelooft dat een grotere diversiteit binnen het bedrijf voordelen oplevert voor iedereen. Het diversiteitsbeleid van Aegon is erop gericht om kansen te bieden aan alle medewerkers en belemmeringen weg te nemen om een meer divers bedrijf te kunnen worden. (Aegon)*

#### 4.1.2 *Gelijke behandeling*

Afspraken over gelijke behandeling beogen expliciet gelijke behandeling van groepen werknemers te bevorderen. Het gaat om afspraken waarin staat dat gelijke kansen worden geboden aan personen met en zonder functionele beperkingen, dat gelijkwaardige werknemers gelijke kansen krijgen, of een beleid, protocol of



sollicitatiecode gericht op gelijke kansen. In 27 cao's (16% van de werknemers) staat een afspraak.

Een voorbeeld van een dergelijke afspraak staat in de cao voor het GVB:

*GVB vindt het vanzelfsprekend dat alle medewerkers gelijk worden behandeld. Bij GVB maken we geen onderscheid naar personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, genderidentiteit, genderexpressie, hetero-, homo- of biseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, chronische ziekte of handicap. We verwachten dat ook van de medewerkers bij GVB. (GVB)*

#### 4.1.3 Onderzoek

De afspraken over onderzoek gaan bijvoorbeeld over de inzet en het aantal participatiebanen, hoe toegankelijke functies gecreëerd kunnen worden, hoe de doelgroep op de arbeidsmarkt kan worden benaderd of om tot een gezamenlijke aanpak te komen in de branche om meer werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan te helpen. In zeven cao's (10% van de werknemers) staat een afspraak.

In de cao voor de Nederlandse Universiteiten staat de volgende afspraak:

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

#### 4.1.4 Overige algemene afspraken

Naast deze drie categorieën zijn er enkele algemene afspraken die niet passen in een van deze categorieën. In 13 cao's (12% van de werknemers) staat een afspraak. Het gaat bijvoorbeeld om afspraken dat er in het onderling overleg aandacht besteed moet worden aan kwetsbare groepen, dat een werknemer uit een bijzondere groep zoals bedoeld in de Participatiewet geen verlofuren hoeft in te leveren na een ziekmelding, dat er in het sociaal jaarverslag aandacht aan wordt besteed of een algemene doelstellingsbepaling uit een fonds die de inzet van adviseurs mogelijk maakt voor voorlichtende activiteiten over arbeidsmarktbeleid.

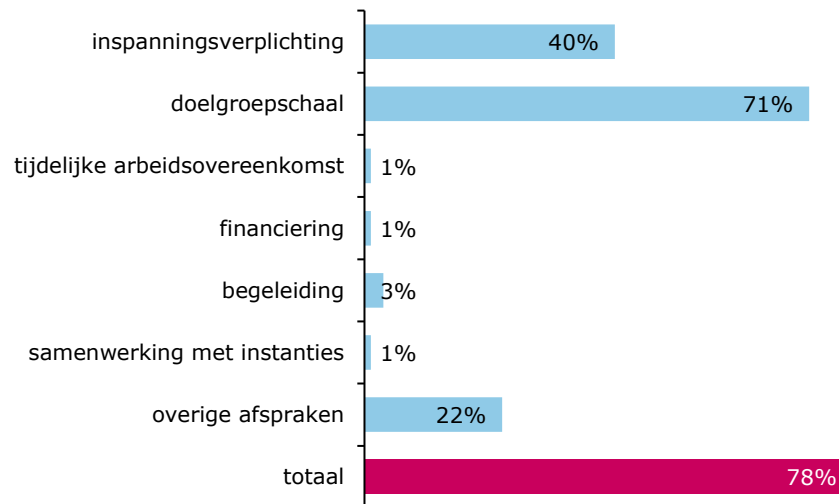
## 4.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt om mensen uit bepaalde groepen aan het werk te helpen (instroom) of om hen werkervaring op te laten doen via werkervaringsplaatsen, stages en leer-werktrajecten. Het karakter van de afspraken kan verschillen. In de eerste plaats kan het gaan om een inspanningsverplichting, maar de cao-afspraken kunnen ook een concreet aantal te realiseren plaatsen bevatten. In de tweede plaats kan in algemene zin worden gesproken over groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, maar de groepen kunnen ook concreet worden benoemd.

De instroom kan ook via meer indirecte weg worden bevorderd. Twee van de zes aspecten hebben te maken met arbeidsvoorwaarden, namelijk de mogelijkheid om een doelgroepenschaal af te spreken en de mogelijkheid om aan een werknemer uit de doelgroep een tijdelijk contract aan te bieden. Vier aspecten gaan om het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep, een budget voor de plaatsing van

werknemers, de begeleiding van de doelgroep op de werkplek en het samenwerken met instanties voor het aantrekken van mensen uit de doelgroep.

#### Grafiek 4.2 Percentage werknemers onder cao met afspraak over instroom



Uit grafiek 4.2 blijkt dat afspraken over een doelgroepschaal het meest voorkomen en dat er in cao's weinig afspraken zijn gemaakt over een tijdelijke arbeidsovereenkomst, financiering van plaatsing en samenwerking met instanties.

##### 4.2.1 *Inspanningsverplichting*

In 49 cao's (40% van de werknemers) staat een afspraak over een inspanningsverplichting.

**Tabel 4.1 Aantal cao's met afspraken over instroom per sector, % werknemers (wns) binnen de sector, aantal bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector, 2020, n=98**

	aantal cao's	% wns
<u>econ. sector</u>		
landbouw en visserij	2	64
industrie	11	57
bouwnijverheid	2	57
handel/horeca	8	43
vervoer/comm.	4	61
zakelijke dienstverlening	11	31
overige dienstverlening	11	29
<u>soort cao</u>		
ondernemings-cao	18	72
bedrijfstak-cao	31	38
<b>totaal</b>	<b>49</b>	<b>40</b>

Tabel 4.1 laat zien dat afspraken over bevordering van instroom vooral voorkomen in de sectoren landbouw en visserij en vervoer en communicatie. Instroom bevorderende afspraken komen relatief vaker voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's.

In 15 cao's (15% van de werknemers) zijn de afspraken uitsluitend algemeen van aard; in 34 cao's (25% van de werknemers) worden één of meer specifieke doelgroepen benoemd, zoals wajongers, arbeidsbeperkten of WSW-werknemers.

In 27 van de 49 cao's (29% van de werknemers) hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de andere 22 cao's (11% van de werknemers) is afgesproken hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om bijna 5700 werkplekken. De afspraken gaan niet alleen over reguliere arbeidsplaatsen, maar ook over het bieden van werkervarings- of stageplaatsen of om leer/werkplekken. De vorm waarin de afspraken zijn geconcretiseerd, verschilt. Het kan gaan om tijdelijke of structurele arbeidsplaatsen of om een combinatie van deze twee; om een aantal te realiseren plaatsen op jaarbasis of gedurende de contractperiode; of om een percentage van het personeelsbestand. In de cao voor de Groothandel in Groente en Fruit staat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

*De werkgever zal ernaar streven het personeelsbestand uit 2% arbeidsgehandicapten te laten bestaan. (Groothandel Groente en Fruit)*

Er zijn vijf cao's (4% van de werknemers) waarin de cao-afspraken aansluiten bij de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In die cao's is afgesproken om tot 2025 jaarlijks banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. In de cao voor de Uitvaartbranche staat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

*Mede naar aanleiding van de Participatiewet zullen partijen gedurende de looptijd van de CAO nadere afspraken maken over de invulling hiervan inclusief het vaststellen van een passende beloning voor de doelgroep; uitgangspunt is dat de uitvaartbranche actief bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen die hiervoor op landelijk niveau gelden hetgeen betekent dat er circa 10 garantiebanen per jaar (cumulatief) in de branche worden gerealiseerd. De voortgang wordt jaarlijks gevolgd en besproken. (Uitvaartbranche)*

In paragraaf 4.6 staat onder "Ontwikkelingen in 2020" een verdere toelichting op de wijzigingen ten opzichte van de informatie uit de vorige rapportage.

#### 4.2.2 Doelgroepschalen<sup>33</sup>

In 57 cao's (71% van de werknemers) zijn afspraken gevonden over beloning voor werknemers uit de doelgroepen. Het loon dat deze werknemers ontvangen, is (vaak) lager dan het loon dat andere werknemers ontvangen.

---

33 Uit het rapport "Een onderzoek naar het laagste schaalbedrag in 783 cao's: stand van zaken ultimo 2019" blijkt dat in 244 cao's een doelgroepschaal voorkomt. In 226 daarvan is het laagste loon gelijk aan het Wml. Kamerstuk 34352, nr. 204

**Tabel 4.2 Aantal cao's met een doelgroepenschaal per sector, % werknemers (wns) binnen de sector, aantal bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector, 2020, n=98**

	aantal cao's	% wns
<u>econ. sector</u>		
landbouw en visserij	3	100
industrie	11	85
bouwnijverheid	2	53
handel/horeca	9	41
vervoer/comm.	5	23
zakelijke dienstverlening	8	75
overige dienstverlening	19	91
<u>soort cao</u>		
ondernemings-cao	11	28
bedrijfstak-cao	46	73
<b>totaal</b>	<b>57</b>	<b>71</b>

Tabel 4.2 laat zien dat naar percentage werknemers bezien afspraken over een doelgroepenschaal relatief vaker voorkomen in de sectoren landbouw en visserij en overige dienstverlening. Een doelgroepenschaal staat relatief vaker in bedrijfstak-cao's dan in ondernemings-cao's.

Ook zijn er cao-afspraken die betaling op Wml-niveau mogelijk maken, al dan niet voor doelgroepen. Dit kan een aanloopschaal, een doelgroepschaal of een reguliere schaal zijn. In totaal zijn er 76 cao's (91% van de werknemers) met een laagste loonschaal op Wml-niveau. Van de 49 cao's uit de steekproef die een afspraak hebben over een inspanningsverplichting, is in 36 cao's (35% van de werknemers) de mogelijkheid opgenomen om loon te betalen ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Van de 49 cao's die geen afspraak hebben over een inspanningsverplichting is in 40 cao's (56% van de werknemers) bepaald dat het wettelijk minimumloon betaald kan worden.

#### 4.2.3 Tijdelijke arbeidsovereenkomst

In vier cao's (1% van de werknemers) zijn afspraken gevonden om werknemers uit de kwetsbare groepen een contract voor bepaalde tijd aan te bieden. Het zijn twee bedrijfstak- en twee ondernemings-cao's.

In de cao voor KPN staat de volgende afspraak over een tijdelijk contract:

*KPN hanteert een inclusiviteitsbeleid waarbij KPN alle talenten omarmt, ongeacht geslacht, culturele achtergrond, seksuele oriëntatie, arbeidsbeperking en leeftijd. Specifiek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder de doelgroep van de wet banenafpraak) stelt KPN op kalenderbasis minimaal 20 tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar. (KPN)*

#### 4.2.4 Financiering

In zes cao's (1% van de werknemers) is een centraal budget gecreëerd of wordt geld uit een cao-fonds beschikbaar gesteld om medewerkers uit de doelgroep aan te nemen. In één cao staat de afspraak om binnen HR 0,5 fte beschikbaar te stellen om de doelstelling, om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen in de organisatie, te realiseren. Het zijn vier bedrijfstak- en twee ondernemings-cao's. In de cao voor ABN/AMRO staat een voorbeeld van een budget:

*De bank zal verder een budget van maximaal 0,25% van het totaal van het in een jaar aan iedere medewerker betaalde salaris beschikbaar houden voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van achterstandsgroepen.*  
**(ABN/AMRO)**

#### 4.2.5 *Begeleiding*

Het vierde aspect heeft te maken met de begeleiding van mensen uit de kwetsbare groepen. In acht (3% van de werknemers) is sprake van begeleiding van nieuwe werknemers uit de doelgroepen. Het zijn vijf bedrijfstaking- en drie ondernemingscao's. Een voorbeeld staat in de cao voor de Netwerkbedrijven:

*Werkgevers en vakbonden vinden het belangrijk dat ook mensen die op afstand staan van de arbeidsmarkt in de sector een kans krijgen. Ter versterking van hun positie maakten werkgevers en de bonden al eerder afspraken over extra werkgelegenheidsmaatregelen.*  
*De sector NWb geeft met veel enthousiasme invulling aan deze afspraken. De werkgevers hebben onder meer de volgende acties ondernomen:*  
*o het aanbieden van extra werkervaringsplaatsen met opleiding, begeleiding en coaching, waarbij jongeren met een Wajong-uitkering als een bijzondere doelgroep worden gezien;*  
*o het opleiden en aanstellen van leermeesters;*  
*o het opleiden van werknemers voor het begeleiden en coachen van jongeren op een werkervaringsplaats;*  
*o het aanbieden van stageplaatsen: de netwerkbedrijven bieden voor leerlingen uit het beroepsonderwijs stageplaatsen aan. Deze stageplaatsen staan ook open voor schoolverlaters die binnen drie maanden nadat zij hun opleiding hebben afgesloten nog geen baan hebben gevonden;*  
*o het aanstellen van (stage)begeleiders: de energiebedrijven stellen werknemers aan als stagebegeleider en/of contactpersoon voor het regulier beroepsonderwijs.*  
*Deze afspraken zullen worden voortgezet. Dat betekent dat de netwerkbedrijven hiervoor gedurende de looptijd van de cao opnieuw 1% van de loonsom op jaarbasis zullen inzetten. (Netwerkbedrijven)*

#### 4.2.6 *Samenwerking om personeel uit de doelgroep aan te trekken*

Het vijfde aspect gaat over de samenwerking met instanties voor het aantrekken van mensen uit de doelgroep. In twee cao's (minder dan 1% van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt, zoals in de cao voor Philips:

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

#### 4.2.7 *Overige afspraken*

Naast deze drie categorieën zijn er enkele algemene afspraken die niet passen in een van deze categorieën. In 16 cao's (22% van de werknemers) staat een afspraak over bijvoorbeeld het afspreken van social return in overeenkomsten met leveranciers en partners, het tonen van sprekende voorbeelden van goed werkgeverschap, meer aandacht geven aan Wajongeren of een afspraak over het verzorgen van werkgelegenheidsprojecten voor arbeidsgehandicapten.

### 4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

Naast afspraken over de instroom van mensen uit de doelgroepen kunnen in een cao ook afspraken worden gemaakt die de doorstroom van deze groep werknemers bevorderen naar een reguliere functie of een hogere functie. Hiervoor kan het nodig zijn dat er extra of aangepaste scholingsafspraken worden gemaakt.

#### 4.3.1 Doorstroom naar reguliere functies

In acht cao's (14% van de werknemers) staat een afspraak over doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren, naar reguliere banen<sup>34</sup>. Een voorbeeld staat in de cao voor Welzijn:

*De intentie is de werknemers uit deze beide groepen (wajongeren en werknemers waarvan is aangetoond niet in staat te zijn het wml te verdienen) te laten doorstromen en door te ontwikkelen naar reguliere functies. Gedurende de looptijd van de cao wordt uitgewerkt hoe doorontwikkeling kan worden ondersteund, voorlichting daarover kan worden gegeven en ook uitgewerkt hoe er met een beoordelings-systeem een eventuele doorgroei in deze schaal mogelijk wordt tot 120% WML.(Welzijn)*

#### 4.3.2 Scholingsafspraken

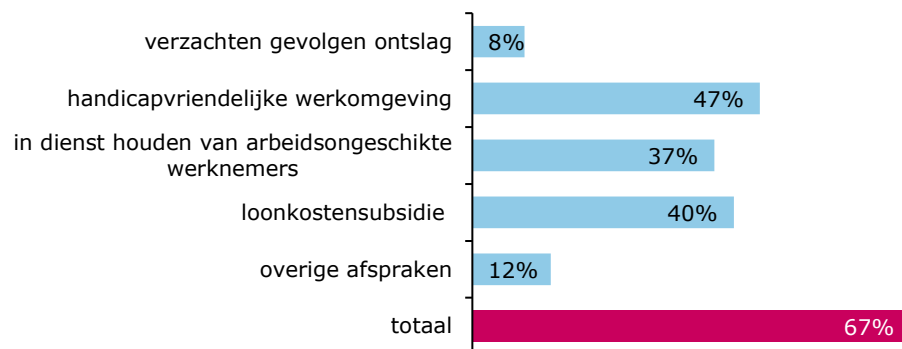
In 15 cao's (17% van de werknemers), staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In de cao voor het voortgezet onderwijs staat de volgende afspraak:

*Werknemers met een opleiding lager dan mbo-2-niveau krijgen de gelegenheid om een startkwalificatie te behalen op kosten van de werkgever (Voortgezet Onderwijs)*

### 4.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

Om na te gaan of cao's afspraken bevatten die beogen uitstroom te voorkomen is onderzocht of in cao's afspraken voorkomen over een handicapvriendelijke werkomgeving bevorderen, over het in dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers of over loonkostensubsidie. Daarnaast is gekeken naar afspraken die de bedoeling hebben om de gevolgen van het ontslag te verzachten.

**Grafiek 4.3 Percentage werknemers onder cao met afspraak over uitstroom**



<sup>34</sup> Het gaat hier om doorstroom van bijvoorbeeld stageplaatsen, werkervaringsplaatsen en/of leer-/ werkplekken naar reguliere banen.

Uit grafiek 4.3 blijkt dat afspraken over een handicapvriendelijke werkomgeving het meest voorkomen.

#### 4.4.1 *Verzachten gevolgen ontslag*

In vijf cao's (8% van de werknemers) staat een afspraak met de bedoeling de gevolgen van ontslag te verzachten. Het gaat om vier bedrijfstak en één ondernemings-cao. In de drie cao's voor kleinmetaal staat de volgende afspraak:

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

#### 4.4.2 *Handicapvriendelijke werkomgeving*

Het kan gaan om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, aangepaste werktijden of andere vormen van aanpassingen. In 46 cao's (47% van de werknemers), staat een afspraak hierover.

**Tabel 4.3 Aantal cao's met afspraken over handicapvriendelijke werkomgeving per sector, % werknemers (wns) binnen de sector, % bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector, 2020, n=98**

	aantal cao's	% wns
<u>econ. sector</u>		
landbouw en visserij	2	78
industrie	12	82
bouwnijverheid	1	52
handel/horeca	8	16
vervoer/comm.	4	61
zakelijke dienstverlening	5	7
overige dienstverlening	14	56
<u>soort cao</u>		
ondernemings-cao	10	26
bedrijfstak-cao	36	45
<b>totaal</b>	<b>46</b>	<b>47</b>

Tabel 4.3 laat zien dat naar percentage werknemers bezien deze afspraak relatief vaker voorkomt in de sectoren industrie en landbouw en visserij. Een dergelijke afspraak staat relatief vaker in bedrijfstak-cao's dan in ondernemings-cao's.

De meeste afspraken zijn vrij algemeen gehouden zoals het treffen van voorzieningen gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid of het treffen van zodanige voorzieningen dat, als het eigen werk niet meer kan worden verricht, de werknemer wel in staat wordt gesteld om passend werk te verrichten.

#### 4.4.3 *In dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers*

Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever een ontslagvergunning krijgen voor een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is: de termijn van loondoorbetalingsverplichting bij ziekte moet verlopen zijn; en de werknemer kan binnen een termijn van 26 weken zijn eigen of aangepaste werk niet meer hervatten, en hij kan niet herplaatst worden in een andere passende functie, ook niet na scholing.

Er zijn cao-afspraken die de werkgever verplichten om werknemers die arbeidsongeschikt zijn in dienst te houden. Het gaat om bepalingen die voor deze groep werknemers een ontslagverbod inhouden, bepalingen dat deze werknemers in dienst blijven of om intentionele bepalingen die het voornemen van partijen benoemen om voor deze werknemers aanvullende afspraken te maken. Dit staat in 29 cao's, van toepassing op 37% van de werknemers.

**Tabel 4.4** **Aantal cao's met afspraak over in dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers, per sector, % werknemers (wns) binnen de sector, aantal bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector, 2020, n=98**

	aantal cao's	% wns
<u>econ. sector</u>		
landbouw en visserij	2	78
industrie	6	18
bouwnijverheid	0	0
handel/horeca	2	2
vervoer/comm.	0	0
zakelijke dienstverlening	3	9
overige dienstverlening	16	78
<u>soort cao</u>		
ondernemings-cao	7	31
bedrijfstak-cao	22	37
<b>totaal</b>	<b>29</b>	<b>37</b>

Tabel 4.4 laat zien dat naar percentage werknemers bezien afspraken over het in dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers relatief vaker voorkomen in de sectoren landbouw en visserij en overige dienstverlening. Een afspraak over in dienst houden staat relatief vaker in bedrijfstak-cao's dan in ondernemings-cao's.

Er zijn cao-afspraken die de werkgever verplichten om werknemers die arbeidsongeschikt zijn in dienst te houden. Het gaat om bepalingen die een ontslagverbod inhouden voor deze groep werknemers, bepalingen dat deze werknemers in dienst blijven of om intentionele bepalingen die het voornemen van partijen benoemen om voor deze werknemers aanvullende afspraken te maken. In 25 cao's (36% van de werknemers) staat een afspraak over het in dienst houden van werknemers die na 104 weken arbeidsongeschiktheid minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en om die reden geen arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen. Het kan ook gaan om een afspraak over het in dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers in het algemeen. Dat is in 11 cao's het geval (6% van de werknemers). Daarnaast is in drie cao's (< 1% van de werknemers) afgesproken, dat ontslag alleen mogelijk is als er geen mogelijkheden tot re-integratie zijn.



#### 4.4.4 *Loonkostensubsidie*

De Participatiewet heeft als doel om zo veel mogelijk arbeidsbepikten in een normale baan te laten werken. Voor werknemers die zelfstandig niet het volledige minimumloon kunnen verdienen, kunnen werkgevers een loonkostensubsidie krijgen via de gemeente. In 28 cao's (40% van de werknemers), staat een afspraak over loonkostensubsidie. In 20 cao's gaat het om het openstellen van een doelgroepschaal voor werknemers die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie.

**Tabel 4.5** **Aantal cao's met afspraken over loonkostensubsidie per sector, % werknemers (wns) binnen de sector, aantal bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector, 2020, n=98**

	aantal cao's	% wns
<u>econ. sector</u>		
landbouw en visserij	3	100
industrie	6	56
bouwnijverheid	1	52
handel/horeca	5	10
vervoer/comm.	3	21
zakelijke dienstverlening	4	58
overige dienstverlening	6	47
<u>soort cao</u>		
ondernemings-cao	4	17
bedrijfstak-cao	24	41
<b>totaal</b>	<b>28</b>	<b>40</b>

Tabel 4.5 laat zien dat naar percentage werknemers bezien deze afspraak relatief vaker voorkomt in de sectoren landbouw en visserij en zakelijke dienstverlening. Een afspraak over loonkostensubsidie staat relatief vaker in bedrijfstak-cao's dan in ondernemings-cao's.

Een voorbeeld staat in de cao voor zoetwarenindustrie:

*Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijke minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt in plaats van de hiervoor vermelde salarisschalen, de participatieschaal. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.*  
**(Zoetwarenindustrie)**

#### 4.4.5 *Overige afspraken*

Naast deze vier categorieën zijn er enkele afspraken die uitstroom voorkomen die niet passen in een van deze categorieën. In twee cao's, van toepassing op 5% van de werknemers, staat een afspraak over het behouden van het takenpakket bij reorganisatie als een werknemer tot de doelgroep van de participatiewet hoort en over het maken van aanvullende afspraken in het sociaal plan voor kwetsbare werknemers bij reorganisatie.

#### 4.5 **Evaluatie van afspraken over de inzet van doelgroepen**

In cao's kunnen afspraken staan die gaan over de evaluatie of het monitoren van de inzet van de doelgroep in een branche of in een bedrijf. In negen cao's (2% van de werknemers) staat een afspraak die gaat over het periodiek evalueren van of

rapporteren over het resultaat van de inspanningsverplichting. Het gaat om vier bedrijfstak- en vijf ondernemings-cao's. In de cao voor de Textielhandel staat bijvoorbeeld:

*Hiertoe zal de komende periode via o.a. het internet en nieuwsbrieven extra voorlichting gegeven worden over:*

- *De mogelijkheden van Wajongers en het protocol WAJONG.*
- *Stageplaatsen en de mogelijkheden van stagiaires. Hierbij zal extra aandacht worden gegeven aan kantoor- en salesfuncties en stageplaatsen op MBO, HBO en WO-niveau.*
- *Subsidiemogelijkheden en fiscale faciliteiten.*

*Aan het eind van het jaar zal er een enquête worden verzonden en zal een evaluatie plaatsvinden. (Textielhandel)*

In de drie cao's voor kleinmetaal en de cao voor het Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf staat een algemenere afspraak over het scheppen van werkgelegenheid en het bieden van inzicht. Dit wordt besproken in de Vakraad ofwel de Bedrijfsraad.

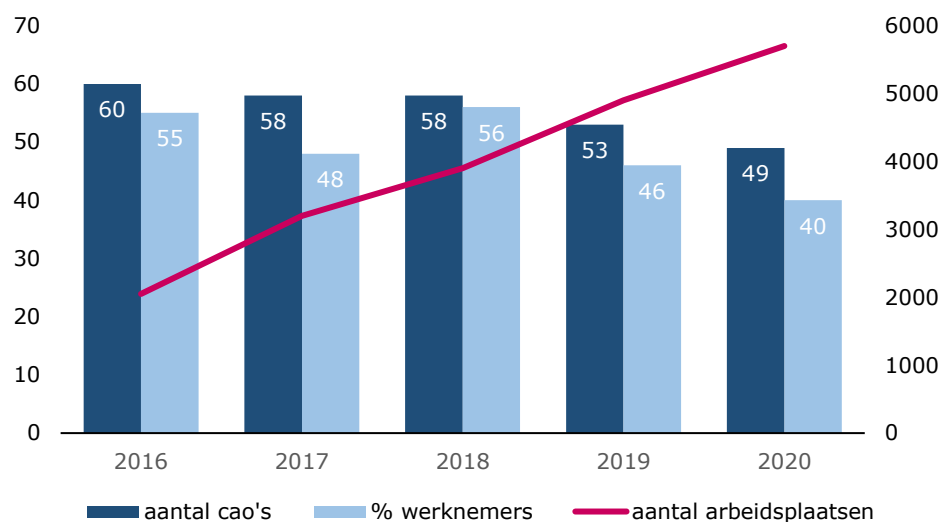
#### 4.6 De ontwikkeling sinds 2016

Deze paragraaf gaat in op de wijzigingen in cao afspraken voor de doelgroep en op de afspraken die tijdens de cao-onderhandelingen zijn gemaakt en in de principe akkoorden zijn opgenomen.

##### 4.6.1 Cao afspraken

Onderstaande tabel laat de ontwikkeling zien van afspraken in cao's gericht op de instroom van doelgroepen in de periode 2016 - 2020.

**Grafiek 4.4** aantal cao's en percentage werknemers met afspraak inspanningsverplichting en totaal aantal te realiseren arbeidsplaatsen



Grafiek 4.4 laat zien dat sinds 2016 het aantal cao's met afspraken die de instroom van doelgroepen moeten bevorderen, is afgenomen. De rode lijn in de grafiek laat zien dat het aantal arbeidsplaatsen dat cao-partijen willen creëren in 2020 stijgt naar 5.700, waarbij een groot gedeelte voor rekening komt van de Gemeenten.

In 2020 is er opnieuw sprake van een daling van het aantal cao's met afspraken over instroom. Er zijn vier afspraken vervallen. Een afspraak die was opgenomen in de preambule keert niet meer terug in de volgende cao.

#### 4.6.2 *Principeakkoorden*

Om inzicht te krijgen in de afspraken die in 2020 zijn gemaakt, zijn de 36 principeakkoorden onderzocht die in 2020 tot stand zijn gekomen. In drie principeakkoorden zijn afspraken gemaakt over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze drie afspraken bevestigen bestaande afspraken.

In 33 principeakkoorden zijn geen afspraken over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt opgenomen. 28 daarvan hebben in de vorige cao al afspraken opgenomen over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt; in de overige vijf akkoorden ontbreken afspraken daarover.

## 5 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

**In de meeste cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende twee jaar hoger dan 170%. Meestal is hieraan de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan re-integratie. Voor ongeveer de helft van de werknemers bedraagt de loondoorbetaling in het eerste jaar 100%; voor de andere helft is dit lager dan 100%. Als sprake is van ziekteverzuim als gevolg van een beroepsziekte of een arbeidsongeval, dan geldt voor bijna een derde van de werknemers de afspraak dat het loon volledig wordt doorbetaald. Voor bijna twee derde van de werknemers onder de onderzochte cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hierbij vooral om afspraken over aanvullingen in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Voor bijna 80% van de werknemers onder de onderzochte cao's gelden afspraken over reparatie van het 3e WW-jaar. Eind 2020 is sprake van 30 verzamelcao's waarin voor sectoren en bedrijven de reparatie concreet is geregeld. Daarnaast kent de sector metaal en techniek een eigen fonds, waaruit de reparatie van het 3e WW-jaar wordt gefinancierd.**

### 5.1 Achtergrond

#### ***Ziekte en arbeidsongeschiktheid***

Werkgevers zijn verplicht het loon van zieke werknemers gedurende een periode van twee jaar voor 70% van het brutoloon door te betalen. Alleen bij voldoende re-integratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald. In het najaarsakkoord 2004 is afgesproken om, gerekend over de eerste twee ziektejaren, in beginsel niet meer dan 170% van het loon door te betalen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarbij hebben werkgever en de zieke werknemer re-integratieverplichtingen ten behoeve van de terugkeer in het arbeidsproces (Wet Verbetering Poortwachter). Werkgevers, met name kleine werkgevers, ervaren deze verplichtingen als zwaar. Dat is nadelig voor werkgevers maar ook voor werknemers, die daardoor minder snel een vast contract aangeboden krijgen. In het regeerakkoord is daarom een voorstel gedaan om de knelpunten rondom loondoorbetaling bij ziekte te verzachten, waarbij gelijktijdig sociale partners uitgenodigd zijn alternatieve voorstellen te doen<sup>35</sup>.

#### ***Werkloosheid***

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken voorafgaand aan zijn ontslag in minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieerde in 2015 nog van drie tot 38 maanden. Sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015 wordt de maximale duur van de uitkering met ingang van 1 januari 2016 stapsgewijs verkort tot 24 maanden. Dit gebeurt met 1 maand per kwartaal. De hoogte van de uitkering blijft ongewijzigd: de WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon en vervolgens 70% van het dagloon. Partijen hebben in het Sociaal Akkoord van 2013 afgesproken de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering te kunnen repareren tot maximaal 38 maanden.

35 Brief minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/2019, dossiernummer 29544, nr 873

Hiertoe is onder andere De Stichting Private Aanvulling WW & WGA (SPAWW) ingericht<sup>36</sup>. Daarnaast heeft een werknemer onder voorwaarden bij ontslag recht op een financiële vergoeding. Vanwege de invoering van de Wwz geldt sinds 2015 het recht op de transitievergoeding. Na de beëindiging van de Wwz en de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) gelden voor de opbouw van de transitievergoeding per 1 januari 2020 gewijzigde regels. De invoering van de Wab heeft ook consequenties voor de tijdelijke WW-uitkering in geval van onwerkbaar weer<sup>37</sup>.

In dit hoofdstuk wordt gerapporteerd over de mate waarin cao-afspraken voorkomen aangaande de hoogte, duur en voorwaarden voor aanvulling op het loon of de uitkering ingeval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Indien van toepassing zal in een voetnoot aandacht worden geschonken aan een mogelijke relatie van het onderwerp met de Coronacrisis. Achtereenvolgens komen in dit hoofdstuk de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Loondoorbetaling gedurende het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar
2. Bovenwettelijke aanvullingen na het 2<sup>e</sup> ziektejaar
3. Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen
4. De ontwikkeling sinds 2016
5. Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen
6. Reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar
7. De ontwikkeling sinds 2016
8. Ontwikkelingen in 2020

### ***Loondoorbetaling gedurende het 1e en 2e ziektejaar***

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van zijn loon<sup>38</sup>, waarbij hij gedurende de eerste 52 weken minimaal recht heeft op het minimumloon. Gedurende de eerste twee ziektejaren is activering en re-integratie van zieke werknemers primair de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. In de cao kan zijn afgesproken dat de werknemer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krijgt, al dan niet met als voorwaarde het meewerken aan re-integratie. Onder re-integratie-inspanningen kan worden verstaan het deels weer werken in de eigen functie, het verrichten van andere (passende) arbeid, het werken op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing of een re-integratietraject.

Op basis van het bovenstaande zijn vier categorieën<sup>39</sup> loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren onderscheiden:

- a. Gelijk aan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- b. Gelijk aan 170%, maar bij gedeeltelijke werkhervatting hoger dan 170% over de gewerkte uren.
- c. Gelijk aan 170%, maar bij voldoen aan overige re-integratie-inspanningen hoger dan 170%.
- d. Hoger dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.

---

36 <https://spaww.nl/over-spaww/>

37 Als een werkgever gebruik wil maken van de Regeling onwerkbaar weer, dient hier een artikel over te zijn opgenomen in de cao. Daarnaast moet vanaf 1 november 2020 in de cao gedefinieerd zijn in welke buitengewone natuurlijke omstandigheden en onder welke voorwaarden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht ([www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)).

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

39 In voorgaande rapportages werd een categorie "lager dan 170%" onderscheiden, maar deze categorie was nauwelijks gevuld en in 2020 zijn er geen steekproefcao's meer die binnen deze categorie vallen. Daarom is deze categorie nu niet meer meegenomen.

Hieronder wordt per categorie nader ingegaan op de loondoorbetaling in het 1<sup>e</sup> ziektejaar, hoe de categorieën zich verhouden tot het percentage werknemers in de verschillende sectoren en naar het soort cao.

**a. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren gelijk aan 170%**

Voor 21% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat de doorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren gelijk is aan 170%. Dit is met name het geval in de sectoren handel en horeca en de zakelijke dienstverlening, namelijk voor ongeveer de helft van de werknemers in beide sectoren. 18%-punt van de werknemers in deze categorie krijgt in het eerste ziektejaar minder dan 100% doorbetaald.

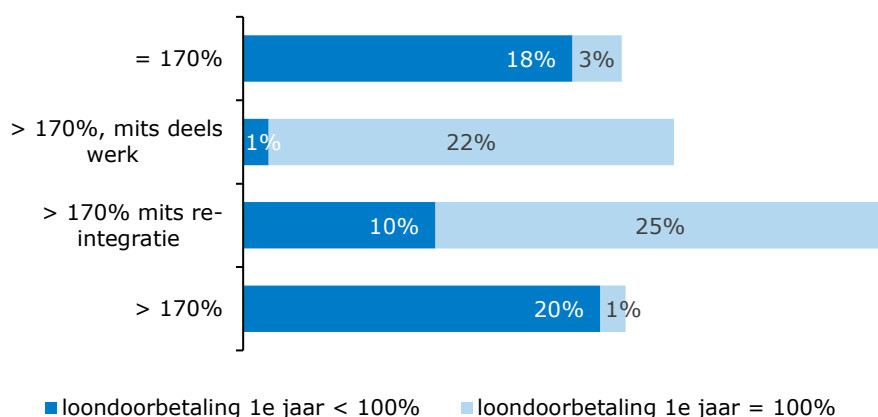
**b. en c. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren hoger dan 170% onder voorwaarden**

Voor ruim de helft van de werknemers (58%) onder de onderzochte cao's kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zijn werk deels hervat of zich anderszins voldoende inspant voor of actief meewerkt aan re-integratie. Voor 46%-punt van deze werknemers bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar 100%; voor het overige deel (12%-punt) is de loonaanvulling gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de integratieverplichtingen variëren de aanvullingspercentages van 5%- tot 30%. Onder deze categorie vallen alle werknemers in de sector landbouw en bijna driekwart van de werknemers in de sector horeca.

**d. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren hoger dan 170%**

Voor 21% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. Dit geldt met name voor de werknemers in de sector bouw en industrie, beide voor ongeveer de helft van de werknemers. Naar soort cao bekeken geldt voor werknemers onder een bedrijfstak-cao relatief vaker een dergelijke afspraak dan voor werknemers onder een ondernemings-cao, respectievelijk 21% en 15%. Voor 20%-punt van de werknemers in deze categorie is gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt het loon de eerste zes maanden nog wel volledig doorbetaald; daarna daalt het percentage loondoorbetaling.

**Grafiek 5.1 Categorieën loondoorbetaling 1<sup>e</sup> twee ziektejaren en loondoorbetaling in 1<sup>e</sup> ziektejaar naar percentage werknemers, 2020 (n=98)**



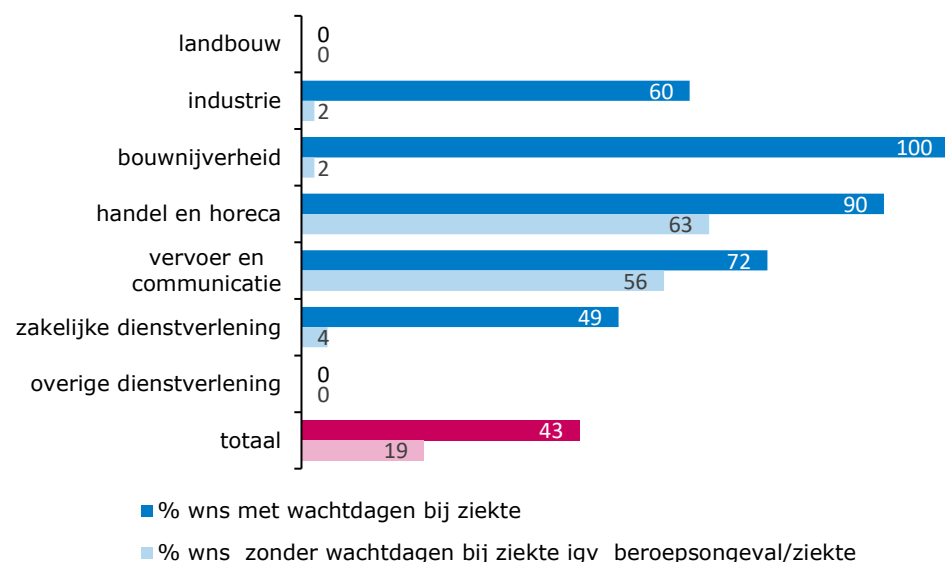


kunnen er met betrekking tot beroepsziekten en arbeidsongevallen afwijkende afspraken gelden voor wachtdagen.

Een werkgever mag tijdens de eerste twee ziektedagen van de werknemer het loon of een verlofdag inhouden. Dit mag alleen als het in de arbeidsovereenkomst of cao is afgesproken.

In 30 cao's, van toepassing op ruim 40% van de werknemers, zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. De afspraken over wachtdagen zijn divers. Doorgaans gelden wachtdagen vanaf de 1<sup>e</sup> ziektemelding, maar ze kunnen ook pas vanaf een 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> ziektemelding worden ingehouden. In een aantal cao's (bijvoorbeeld ICK, MITT en Taxivervoer) wordt één wachtdag per ziektemelding ingehouden, maar bij frequenter ziekteverzuim (bijvoorbeeld na de 4<sup>e</sup> ziektemelding) twee dagen. Partijen bij de MITT hebben onlangs de cao-afpraak aangepast, zodat periodes van ziekte met een tussenpoos van minder dan vier weken als één ziektemelding gelden. Verder is in twee cao's een maximum aan het aantal wachtdagen afgesproken: in de cao Doe het zelf 4 dagen en in de cao voor de NS telkens een dag tot en met de 5<sup>e</sup> ziektemelding. Voor bijna de helft van de werknemers onder een cao met een afspraak over wachtdagen worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.

**Grafiek 5.3 Percentage werknemers met afspraken over wachtdagen uitgesplitst naar economische sector (n=98)**



Grafiek 5.3 laat zien dat er naar percentage werknemers vooral in de sectoren bouwnijverheid en handel en horeca afspraken over wachtdagen bij ziekte voorkomen. In laatstgenoemde sector wordt voor tweederde van de werknemers met zo'n afspraak geen wachtdagen gehanteerd als ziekteverzuim het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

## 5.2 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2<sup>e</sup> ziektejaar

Na twee jaar ziekte wordt de mate van arbeids(on)geschiktheid bepaald en kan een werknemer in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet werk en



inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). In de cao's kunnen afspraken zijn gemaakt over aanvullingen op de eventuele uitkering.

De WIA kent de volgende categorieën:

- Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt hij niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Het is de bedoeling dat deze werknemers voor het arbeidsproces worden behouden, hetzij in het eigen bedrijf, hetzij bij een andere werkgever.
- Als een werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt en heeft hij recht op een uitkering op grond van de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA).
- Als een werknemer 80% of meer (niet duurzaam) arbeidsongeschikt is, dan is hij 'volledig' maar niet 'duurzaam' arbeidsongeschikt en heeft hij ook recht op een uitkering op grond van de WGA.
- Werknemers die volledig (80% of meer) én duurzaam arbeidsongeschikt zijn, kunnen aanspraak maken op een uitkering op grond van de Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).

In 67 cao's, van toepassing op 65% van de werknemers, zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 64% van de werknemers onder de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's en om 83% van de werknemers onder de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

#### **Arbeidsongeschiktheid < 35%**

Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering<sup>41</sup>. Dit neemt niet weg dat partijen bij een cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een uitkering of een aanvulling op het loon.

In 56 cao's van toepassing op 60% van de werknemers geldt een cao-afpraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. De aanvullingen variëren van een compensatie van 65% van het verschil tussen het oude en het nieuwe loon gedurende vijf jaar (sector onderwijs) tot 100% van het oude loon indien de werknemer op eigen functieniveau werkzaam is (Verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg). In 11 van de 56 cao's is sprake van een staffel waardoor de aanvulling wordt afgebouwd naarmate de duur van de arbeidsongeschiktheid aanhoudt.

In 11 cao's (van toepassing op 11% van de werknemers) is (mede) sprake van een al dan niet verplichte verzekering voor voornoemde aanvulling, ook wel bodemverzekering genoemd (onder andere in het Openbaar vervoer en Metaalnijverheid).

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

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en duurt minimaal drie en maximaal 24 maanden<sup>42</sup>. In de tweede fase heeft men aanspraak op ofwel een loonaanvulling

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

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

ofwel een vervolguitkering. Dit hangt af van de vraag of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit benut.

Voor 35% van de werknemers is een cao-afspraken opgenomen over een aanvulling op het loon/de WGA-uitkering. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een verplichte/collectieve/automatische verzekering voor een WGA-aanvulling (bijv. binnen de sector landbouw de SAZAS). Ook inbegrepen zijn cao's waarin WGA-gerechtigden een eindejaarsuitkering krijgen (sector bouw). De aanvullingspercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen: de uitkering plus aanvulling kan uitkomen op 75% (onder andere Bakkersbedrijf, Levensmiddelenbedrijf) tot 100% (metaalindustrie) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen varieert van één (Royal Flora Holland, Grafimedia) tot vijf jaar (Glastuinbouw, Open teelten).

Voor 28% van de werknemers betreft het een afspraak over een WGA-uitkering voor arbeidsongeschiktheid tussen 35-80%. Voor 13% geldt een afspraak over niet-duurzame arbeidsongeschiktheid boven de 80%. Voor 11% gaat het om dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%, variërend van 75% tot 100% van het laatstverdiende loon met een duur van één tot vijf jaar. Voorbeelden hiervan zijn de huisartsenzorg, levensmiddelenbranche en Royal Flora Holland. In laatstgenoemde cao geldt de aanvulling van de loongerelateerde WGA-uitkering tot 85% overigens ook als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is. In een vijftal cao's (Achmea, ANWB, ING, Rabobank en het uitgeverijbedrijf) gelden verschillende aanvullingen afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid. In de cao voor Achmea bijvoorbeeld is de WIA-uitkering mogelijk tot respectievelijk 75% en 80% bij 35%-80% en hoger dan 80%-100% niet duurzaam arbeidsongeschikt.

#### ***Arbidsongeschiktheid 80-100% en IVA-uitkering***

Voor 14% van de werknemers wordt in de cao een afspraak over aanvulling op de IVA-uitkering genoemd. Hieronder vallen ook cao-bepalingen waarin sprake is van een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidspensioenfonds (bijvoorbeeld Heineken, ING en Rabobank). De IVA-uitkering plus de aanvulling hierop komen in deze cao's uit op een totale uitkering variërend van 75 tot 90% van het (gemaximeerde) dagloon, maar ook wel van het laatstverdiende salaris, het laatste jaarinkomen of het pensioengevend inkomen. De duur varieert van één tot zeven jaar (Levensmiddelenbedrijf).

### **5.3 Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector**

Tabel 5.1 bevat een overzicht van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren uitgesplitst naar economische sector. Hieruit blijkt dat voor gemiddeld 60% van de werknemers geldt dat in de cao afspraken zijn gemaakt over een aanvulling in het geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Dergelijke afspraken komen vooral voor in de sectoren landbouw en industrie: voor vrijwel alle werknemers in deze sectoren die onder een cao vallen, geldt een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

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

Bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (duurzaam) ten slotte is het percentage werknemers dat volgens de cao een aanvulling kan krijgen het laagst, namelijk 13%. De sectoren bouwnijverheid en handel en horeca scoren hier relatief gezien het hoogst.

**Tabel 5.1 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector 2020 (N=98)**

<b>Economische sector</b>	<b>AO&lt;35%</b>	<b>AO&gt;=35%<sup>1</sup></b>	<b>AO&gt;=80%<sup>2</sup></b>
Landbouw	100	100	0
Industrie	99	85	12
bouwnijverheid	54	95	42
handel en horeca	39	38	32
vervoer en communicatie	18	23	14
zakelijke dienstverlening	18	25	18
overige dienstverlening	79	15	0
<b>Totaal</b>	<b>60</b>	<b>35</b>	<b>13</b>

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

### ***Beroepsziekte en arbeidsongevallen***

In 11 cao's van toepassing op 12% van de werknemers is een afspraak gemaakt over aanvulling op de WIA-uitkering als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval (beroepsincident, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst)<sup>43</sup>. Naast de cao's van de Nederlandse universiteiten, Netwerkbedrijven en GVB betreft het allemaal cao's in de sector overheid.

### ***WGA premieverdeling***

Werkgevers betalen een basispremie voor de IVA-uitkering en een deel van de WGA-uitkering (na 10 jaar uitkering). Voor de eerste 10 jaar WGA-uitkering (loongerelateerde en vervolguitkering) betaalt de werkgever een gedifferentieerde premie. Met betrekking tot deze premielasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in 2004 overeengekomen dat ze door werkgevers en werknemers gezamenlijk kunnen worden gedragen. De overheid heeft deze afspraak vormgegeven door de werkgever de wettelijke bevoegdheid te geven om ten hoogste 50% van de WGA-premie op het loon van zijn werknemers te verhalen<sup>44</sup>.

Voor een derde van de werknemers geldt een cao-afspraken over het al dan niet verdelen van de WGA-premie. Voor 27% gaat het om de afspraak dat de werkgever de premie voor maximaal 50% op de werknemer mag verhalen. Dergelijke afspraken komen naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid, en komen bijna niet voor in de sector zakelijke dienstverlening.

Voor de overige 7% van de werknemers (naar verhouding voor het meest in de sector overige dienstverlening) is afgesproken de WGA-premie (vooralnog) niet te verhalen op de werknemer.

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

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

## 5.4 Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen

Naast of in plaats van bovenwettelijke aanvullingen op de WIA-uitkeringen die in de cao zijn afgesproken, kan sprake zijn van verzekeringen voor deze aanvullingen. Het kan gaan om verzekeringen voor aanvullingen op de uitkering in het algemeen en/of voor bijzondere situaties als het WGA-hiaat en het WGA/IVA-excedent.

### **Verzekeren aanvullingen WIA**

Voor 14% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's is afgesproken dat werknemers een verzekering kunnen afsluiten voor (extra) aanvullingen op hun WIA-uitkering (anders dan hiaat- en excedentverzekering).

Voor 13% van de werknemers is bekend wie de premie draagt voor deze verzekering: de werknemer, de werkgever of beide, te weten respectievelijk voor 5%, 0,3% en 1% van de werknemers. De overige 7% valt onder drie cao's in de metaalnijverheid en de cao voor de motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf. Hierin is afgesproken om vanuit de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen verzekeringen aan te bieden en te verzorgen ter dekking van financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid. De premieverdeling van de verzekeringen is in de cao's niet genoemd. Daarvoor wordt verwezen naar het reglement van de N.V.

### **Verzekeren WGA-hiaat**

In het 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> ziektejaar krijgen werknemers een loongerelateerde uitkering van 70% van hun inkomen, waarbij de duur van de loongerelateerde uitkering afhankelijk is van het arbeidsverleden. Daarna krijgen werknemers die door voortdurende arbeidsongeschiktheid niet of voor minder dan de helft kunnen werken een vervolgitkering van het UWV. Deze vervolgitkering betreft 35% van het minimumloon en betekent een inkomensdaling, het zogenaamde WGA-hiaat. Werknemers kunnen zich hiervoor verzekeren. In cao-afspraken van toepassing op 12% van de werknemers wordt een WGA-hiaatverzekering ter afdekking van deze inkomensdaling genoemd.

De premie voor deze verzekering komt voor 5% van de werknemers voor rekening van de werknemer en voor 7% van de werknemers draagt de werkgever hieraan bij. Alleen voor werknemers onder de cao voor het openbaar vervoer wordt de premie betaald door de werkgever.

### **Verzekeren WGA/IVA-Excedent**

Verzekering van het loon boven het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten<sup>45</sup> (excedent) geldt voor 1% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

### **Overzicht verzekeringen en verdeling naar economische sector**

In tabel 5.2 wordt een verdeling van de afspraken over aanvullende, hiaat- en excedentverzekering naar economische sector gegeven.

---

45 Het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt, gerekend over het gehele jaar, voor 2020: € 57.232

**Tabel 5.2 Percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering 2020 (n=98)**

economische sector	% wns met aanv verz	% wns met hiaat verz	% wns met excedent verz
landbouw	100	100	0
industrie	40	40	1
bouwnijverheid	52	2	2
handel en horeca	10	7	2
vervoer en communicatie	7	25	6
zakelijke dienstverlening	5	6	2
overige dienstverlening	5	4	1
<b>totaal</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>1</b>

Tabel 5.2 laat zien dat voor 14% van de werknemers sprake is van een aanvullende verzekering, voor 12% een hiaatverzekering en voor 1% een excedentverzekering. In de sector landbouw zijn naar verhouding de meeste werknemers verzekerd. Daarnaast scoort de sector bouwnijverheid naar verhouding hoog bij de algemene aanvullende verzekeringen en de sector industrie bij de hiaatverzekeringen.

## 5.5 De ontwikkeling van bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid sinds 2016

### 5.5.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. Tabel 5.3 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2016.

**Tabel 5.3 Percentage werknemers naar categorieën loondoorbetaling (2016-2020)**

	2016	2017	2018	2019	2020
a) = 170% <sup>46,47</sup>	11	10	17	22	21
b) > 170%, mits gedeeltelijke werkhervatting	23	24	23	22	23
c) > 170%, mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	41	41	37	36	35
d) > 170%	24	24	23	20	21
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Zoals uit tabel 5.3 blijkt zijn de percentages werknemers onder de onderscheiden categorieën loondoorbetaling gedurende eerste twee ziektejaren tot 2018 vrijwel constant gebleven. In 2018 is een verschuiving zichtbaar van de categorieën a. en

46 Steekproefeffect: In 2016 en 2017 maakte de cao voor de Horeca geen deel uit van het onderzoek en telden werknemers onder deze cao niet mee. Vanaf 2018 is de Horeca-cao wel weer in het onderzoek opgenomen.

47 Tot en met 2018 is er nog een categorie <170% onderscheiden. Vanaf 2019 zijn er geen steekproefcao's met een afspraak over loondoorbetaling bij ziekte <170%. Daarom is deze categorie hier weggelaten. In 2016 en 2017 viel 1% van de werknemers onder deze categorie; in 2018 was dit 2%.

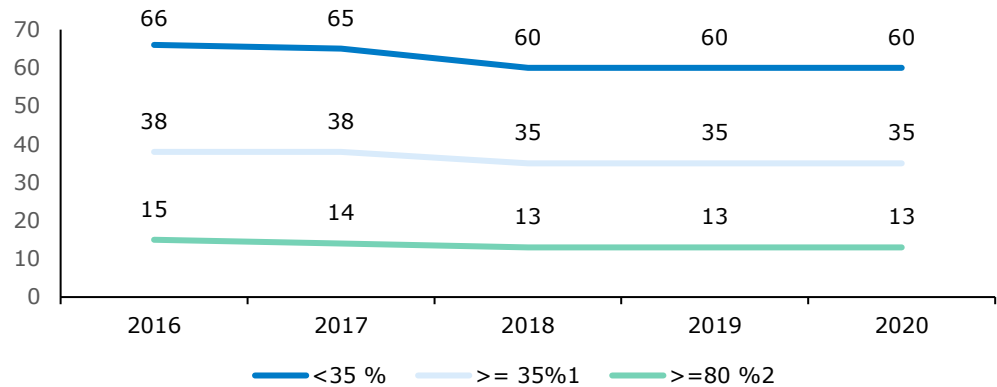
e. ten gunste van categorie b. vanwege aanpassing van cao-afspraken in de uitzendbranche. Het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren die lager is dan of gelijk aan 170% (categorie a en b) ligt op ruim 20%. Het percentage werknemers dat valt onder een cao met de bepaling waardoor het percentage loondoorbetaling hoger uit kan komen mits de werknemer gedeeltelijk het werk hervat en/of meewerkt aan re-integratie (categorie c en d), ligt op bijna 60%.

### 5.5.2 *Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren*

Van de bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren is uit voorgaande rapportages bekend dat de eerste twee jaren na de invoering van de WIA (2006-2007) sprake is van introductie/aanpassing van afspraken in cao's over een aanvulling op het loon of de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Vanaf 2008 is het percentage werknemers dat valt onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling vrijwel constant.

Grafiek 5.4 geeft de percentages werknemers over de jaren vanaf 2016 weer waarop de gemaakte afspraken van toepassing zijn.

**Grafiek 5.4 Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2016-2020**



- 1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%
- 2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Grafiek 5.4 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen zijn gemaakt, sinds 2018 gelijk blijft. Over de periode 2017-2018 bezien lijkt voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, sprake van een daling van het percentage werknemers waarvoor afspraken over een bovenwettelijke aanvulling van toepassing zijn. Deze daling betreft een steekproefeffect<sup>48</sup>.

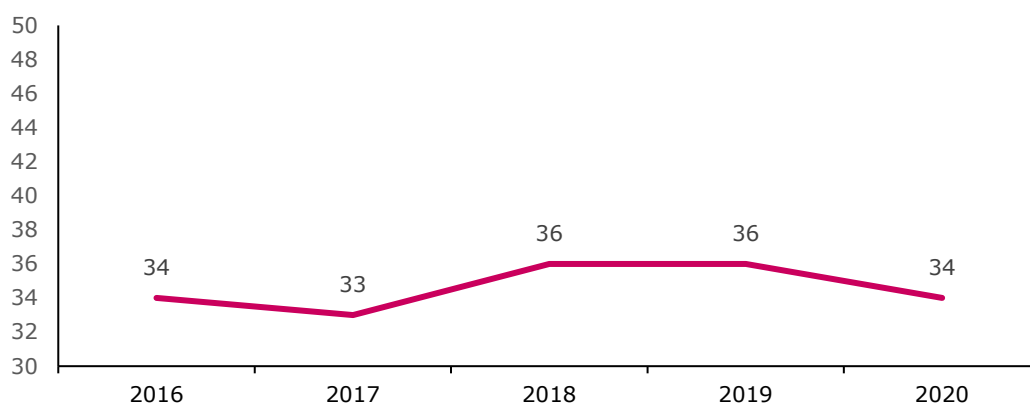
### 5.5.3 *WGA-premieverdeling*

In 2020 is voor 34% van de werknemers onder de onderzochte cao's sprake van premieverdeling, waarvan bij 27% wel deels op de werknemers wordt verhaald en bij 7% niet.

48 Ten opzichte van 2017 is in 2018 de cao voor Jumbo uit de steekproef verwijderd, en die voor de Horeca eraan toegevoegd. Tevens is het aantal werknemers onder cao's die in beide jaren deel uitmaakten van de steekproef in 2018 lager dan in 2017.

Grafiek 5.5 geeft een beeld van het percentage werknemers vallend onder een cao waarin een afspraak is opgenomen over een eventuele verdeling van de WGA-werkgeverspremie.

**Grafiek 5.5 Percentage werknemers onder cao met afspraken over WGA-premieverdeling, 2016-2020**



In de periode 2016-2020 is het percentage werknemers onder een cao met afspraken over de verdeling van de WGA-premie redelijk stabiel. Voor de meerderheid van deze werknemers (78%) geldt dat er wel sprake is van verhaal van de premie op de werknemers. Vanaf 2016 is dit percentage werknemers licht gedaald, echter sinds 2018 weer met 2%-punt gestegen en na 2019 ten opzichte van 2020 weer 2%-punt gedaald. De (tussentijdse) dalingen zijn te verklaren door een steekproefeffect. In de jaren 2016 en 2017 telde de cao voor de horeca niet mee. De daling met 2%-punt in 2020 ten opzichte van 2019 betreft een tweetal cao's (Ons Middelbaar Onderwijs en DHL Express) dat geen deel meer uit maakt van de steekproef en een gewijzigde afspraak in de cao voor werknemers in de bouwnijverheid.

## **5.6 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering**

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

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

Cao-partijen kunnen ervoor kiezen om de WW-uitkering aan te vullen, zowel qua hoogte als qua maximale duur van de uitkering. De hoogte van de aanvulling kan

bestaan uit een percentage gedurende een bepaalde periode, maar ook uit een bedrag ineens in geval van ontslag<sup>49</sup>.

Naast de hierboven beschreven reguliere WW-uitkering kan ook sprake zijn van een tijdelijke WW-uitkering, namelijk in geval van onwerkbaar weer (hoog water, vorst). In cao's kan zijn afgesproken dat werknemers een aanvulling krijgen op deze tijdelijke WW-uitkering. Sinds 1 januari 2020 gelden nieuwe voorwaarden aan het gebruik van de regeling onwerkbaar weer<sup>50</sup>.

Tabel 5.4 geeft een beeld van het aantal cao's dat een aanvulling kent op de reguliere dan wel tijdelijke WW-uitkering.

**Tabel 5.4 Percentage werknemers bij bovenwettelijke aanvulling WW (anders dan reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar) 2020 (n=98)**

<b>bovenwettelijke aanvulling WW</b>	<b>% werknemers</b>
aanvulling reguliere WW	27
aanvulling tijdelijke WW	19
<b>totaal</b>	<b>46</b>

In totaal gelden voor bijna de helft (46%) van de werknemers onder de onderzochte cao's afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. Voor 27% van de werknemers gaat het om een aanvulling op de reguliere WW-uitkering. Voor bijna driekwart van de werknemers in de sector overig dienstverlening gelden dergelijke afspraken.

Voor 19% van de werknemers is in de cao een bepaling opgenomen over aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering in geval van onwerkbaar weer. Dit geldt naar verhouding het meest voor werknemers in de sector bouwnijverheid (98%).

Voor 54% van de werknemers onder de onderzochte cao's gelden geen afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. Voor bijna de helft hiervan hebben partijen zich wel aangesloten bij een verzamelcao PAWW zodat de WW-duur wordt gerepareerd (zie paragraaf 5.6).

### ***Hoogte en duur aanvulling op reguliere WW-uitkering***

Voor bijna een kwart (22%) van de werknemers met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW-uitkering zijn afspraken over de hoogte gemaakt<sup>51</sup>.

49 In eerdere rapportages kwamen afspraken over een bedrag ineens aan bod. Vanwege de ontwikkeling in wetgeving (Wwz en Wab) zijn afspraken over een ontslagvergoeding (bedrag ineens in geval van ontslag) bij nader inzien niet meer als bovenwettelijke WW-aanvulling te duiden. De betreffende afspraken zijn gerelateerd aan de wettelijke transitievergoeding of de genoemde uitkering is bedoeld voor vergoeding van outplacement en/of voor werk-naar-werk-trajecten. Derhalve zal hierover niet meer in dit hoofdstuk worden gerapporteerd. Aan afspraken over de transitievergoeding en vergoeding van outplacement-kosten in cao's en sociale plannen is een aparte (Wab-)monitor gewijd.

50 Als een werkgever gebruik wil maken van de Regeling onwerkbaar weer, dient hier een artikel over te zijn opgenomen in de cao. Daarnaast moet vanaf 1 november 2020 in de cao gedefinieerd zijn in welke buitengewone natuurlijke omstandigheden en onder welke voorwaarden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht ([www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)).

51 Voor 5% van de werknemers zijn geen afspraken over de hoogte van de aanvulling gemaakt. In die cao's wordt veelal verwezen naar een regeling of sociaal plan buiten de reguliere cao.



De aanvullingen betreffen veelal aflopende percentages: in de eerste periode bijvoorbeeld 100% en dan in stappen naar 70% van het laatstverdiende loon.

De duur van een reguliere WW-uitkering is 24 maanden. Deze kan door middel van een bovenwettelijke cao-afspraken worden gerepareerd tot 38 maanden of langer, afhankelijk van het aantal dienstjaren en leeftijd. Voor een kwart van de werknemers zijn in de cao afspraken opgenomen over verlenging van de reguliere WW-duur. 16% van de werknemers, met name werkzaam in het onderwijs en de zorg, kunnen onder voorwaarden aanspraak maken op een WW-uitkering tot de pensioen- of AOW-gerechtigde leeftijd.

### ***Hoogte en duur aanvulling op tijdelijke WW-uitkering***

In 17 cao's, van toepassing op 19% van de werknemers, is sprake van een aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering in geval van onderbreking van de werkzaamheden door wateroverlast c.q. weersomstandigheden. De hoogte van de aanvulling varieert van 85 tot 100% van het salaris. Als duur worden genoemd een of twee weken, zolang de uitkering duurt of maximaal 40 uitkeringsdagen per uitkeringsjaar. Deze afspraken gelden met name voor bijna alle werknemers in de sector bouwnijverheid en voor de helft van de werknemers in de sectoren industrie en vervoer en communicatie. Vanaf 1 november 2020 moet in de cao gedefinieerd zijn voor welke buitengewone natuurlijke omstandigheden en onder welke voorwaarden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht. Hiertoe is de afspraak in 7 cao's reeds aangepast, waaronder de cao's voor de metaalnijverheid.

## **5.7 Reparatie 3e WW-jaar**

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

Sindsdien zijn in ruim 85% van de onderzochte cao's (van toepassing op bijna 80% van de werknemers) afspraken over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar opgenomen. Daarbij gaat het om verschillende soorten afspraken. In de eerste plaats zijn er concrete afspraken, waarbij in de cao is vastgelegd dat het derde WW-jaar zal worden gerepareerd. Daarnaast vullen reeds bestaande bovenwettelijke regelingen de WW-duur aan. Verder gaat het om aansluiting van partijen bij een zogenaamde verzamelcao Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA-regeling (PAWW). Voor de sector Metaal en Techniek is een apart fonds in het leven geroepen, te weten de Stichting Private Aanvulling WW en WGA metaal en techniek. De Stichting WWM draagt zorg voor de uitvoering van de regeling private aanvulling WW en WGA metaal en techniek. Ten slotte gaat het om procesafspraken, waarin partijen aangeven nog nader onderzoek te plegen, overleg te voeren, een werkgroep in te stellen en/of aanvullende afspraken te zullen maken.

**Tabel 5.5 % werknemers met afspraak over reparatie 3<sup>e</sup> WW jaar naar soort afspraak 2020 (n=98)**

	<b>% werknemers</b>
<b>soort afspraak</b>	
concrete afspraak	2
bovenwettelijke regeling	25
aangesloten bij PAWW/fonds metaal en techniek	48
procesafspraken	4
<b>totaal</b>	<b>79</b>

### **Soort afspraak**

Voor 79% van de werknemers geldt een cao met een afspraak over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar. Voor 25% gaat het om een bovenwettelijke WW-regeling, met name in de sectoren onderwijs en zorg, en voor 4% van de werknemers is sprake van een procesafspraken.

Eind 2017 is voor het eerst voor cao-partijen de mogelijkheid geconcretiseerd om zich aan te sluiten bij een landelijke organisatie die de uitvoering van de reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar verzorgt: de Stichting PAWW. Deze stichting voert de regeling uit, waarbij de werkgever de premie op het brutoloon van deelnemende werknemers inhoudt en aan de stichting afdraagt<sup>52</sup>. Aansluiting van cao-partijen bij deze landelijke uitvoeringsorganisatie vindt plaats op basis van zogenoemde verzamelcao's. In deze cao's worden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers vastgelegd.

In 2020 zijn er 30 verzamel-cao's PAWW bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld. De 30 verzamel-cao's hebben betrekking op vijf sectoren, te weten agrarisch, groen en visserij (1x), industrie en techniek (7x), bouw (6x), niet semi-publieke dienstverlening (11x) en semi-publieke dienstverlening (5x)<sup>53</sup>. Daarnaast is bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de cao voor het fonds van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA metaal en techniek aangemeld. In totaal zijn de 30 verzamelcao's en het fonds voor de metaal en techniek van toepassing circa 2,5 miljoen werknemers.

Aan deze 30 verzamel-cao's zijn 53 van de onderzochte steekproefcao's verbonden, van toepassing op 40% van de werknemers. Van 4% hiervan gaat het om werknemers onder een ondernemings-cao (o.a. Flora, Aegon, ING en Post NL (inclusief de Postbezorgers)). Voor de overige 36% gaat het om werknemers onder een bedrijfstak-cao (o.a. Glastuinbouw, Bouwnijverheid, Jeugdzorg, Kinderopvang en het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf). Onder de cao voor het fonds van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA metaal en techniek vallen vier van de onderzochte steekproefcao's, samen van toepassing op 7% van de werknemers onder de onderzochte cao's.<sup>54</sup>

Voor 4% van de werknemers gelden nog procesafspraken, wat inhoudt dat partijen nog nader onderzoek plegen, overleg voeren, een werkgroep instellen en/of

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

53 Alle 30 verzamel-cao's zijn algemeen verbindend verklaard. De 30 cao's zijn tezamen na algemeenverbindendverklaring, van toepassing op ruim 2 miljoen werknemers.

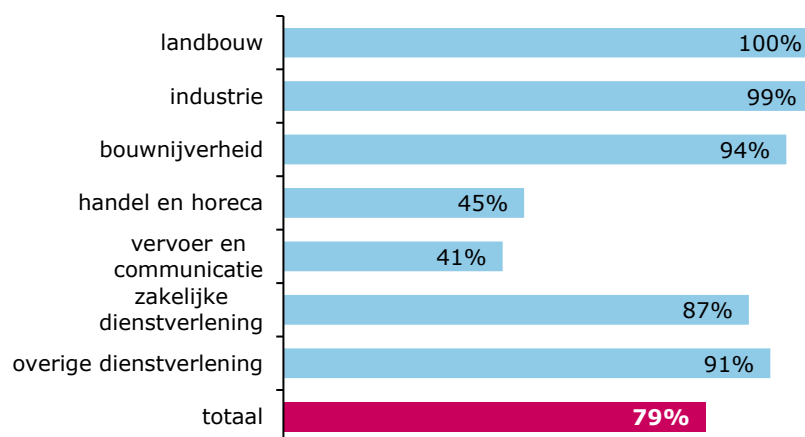
54 Ook deze cao is algemeen verbindend verklaard en van toepassing op ruim 400.000 werknemers.

aanvullende afspraken zullen maken voordat zij overgaan tot reparatie van het derde WW-jaar.

In totaal is voor 79% van de werknemers die onder de 98 steekproefcao's vallen een bepaling over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar van toepassing. Grafiek 5.6 laat zien hoe de verdeling over de economische sectoren is. De sectoren landbouw, bouwnijverheid, industrie en zakelijke en overige dienstverlening scoren naar verhouding hoog en de sectoren vervoer & communicatie en handel & horeca laag.

Voor 21% van de werknemers geldt geen afspraak over reparatie van de WW-duur. Daarvan is bekend dat in een eerder akkoord hier nog wel een afspraak over was gemaakt (bijvoorbeeld Ikea en taxivervoer).

**Grafiek 5.6 % werknemers met afspraak reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar uitgesplitst naar economische sector, 2020 (n=98)**



## 5.8 De ontwikkeling van bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid sinds 2016

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over bovenwettelijke aanvullingen in geval van werkloosheid en van afspraken over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar. Tabel 5.6 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2016.

**Tabel 5.6 Bovenwettelijke aanvulling en reparatie WW-uitkering, 2016-2020 (% wns)**

	2016	2017	2018	2019	2020
Aanvulling reguliere WW	45	36	34	35	27 <sup>55</sup>
Reparatie 3e WW-jaar	75	82	78	80	79

Tabel 5.6 laat zien dat het percentage werknemers onder cao met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW in 2016 45% bedraagt en in de jaren daarna daalt. Het percentage werknemers onder cao met een afspraak over reparatie van

55 De daling in 2020 ten opzichte van 2019 is deels te wijten aan een voortschrijdend inzicht aangaande de cao-afspraken over een eenmalige vergoeding als bovenwettelijke WW-aanvulling, waardoor deze categorie als onderdeel van het percentage is komen te vervallen. Hieronder viel 6% van de werknemers.

de WW-duur vertoont sinds 2016 een licht fluctuerende lijn vanwege de ontwikkelingen in cao-afspraken van procesafpraak naar al dan niet aansluiting bij een verzamelcao PAWW.<sup>56</sup>

## 5.9 Ontwikkelingen in 2020

### ***Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid***

In 2020 zijn van de 98 steekproefcao's 36 akkoorden afgesloten. Van de 36 akkoorden bevatten 11 akkoorden afspraken over het thema arbeidsongeschiktheid. In het akkoord voor de taxibranche gaat het om wijziging van de percentages loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren: voor nieuwe ziektegevallen vanaf 1 januari 2021 wordt de loondoorbetaling gedurende de eerste 2 weken ziekte 70% en daarna tot en met 8 weken 80%. Dit percentage was 70% in de eerste 2 maanden. Het percentage loondoorbetaling over de eerste 2 maanden wordt dus gemiddeld iets hoger, echter bij een eventuele volgende ziektemelding in hetzelfde kalenderjaar geldt per 2021 een percentage van 80% in de eerste 8 weken en daarna (tot 104 weken) 90%. Voorheen was dat percentage 90% vanaf de 1<sup>e</sup> ziektegedag tot en met 104 weken van de arbeidsongeschiktheid. Bij frequent ziekteverzuim daalt het percentage aanvulling dus met 10%-punt in de eerste twee weken. Andere akkoorden met afspraken over arbeidsongeschiktheid gaan over verduidelijking van het meerekenen van toeslagen bijzondere uren bij de loondoorbetaling ziekte (PostNL en Retail Non Food), bewustwording bij zzp'ers om de financiële risico's van arbeidsongeschiktheid te beperken door het aanbieden van producten (Aegon en verzekeringsbedrijf), over 100% pensioenopbouw tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (Heineken), over de mogelijkheden en premies van een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (KPN, uitgeverijbedrijf en voorgezet onderwijs) en onderzoek naar het effect op de sectorale arbeidsmarkt van de loondoorbetaling bij ziekte van AOW'ers (bouw). In het akkoord voor kinderopvang is ten slotte afgesproken dat in het uiterste geval werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschiktheid zijn, toch kunnen worden ontslagen.

### ***Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid en reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar***

In vijf van de 36 akkoorden in 2020 gaat het om afspraken op het gebied van ontslag en WW.

In twee akkoorden (hoveniersbedrijf en groen, grond en infrastructuur) is aangekondigd dat de bepaling over onwerkbaar weer aan de wettelijke eisen zal worden aangepast. In het akkoord van Fokus is afgesproken om de wachtgeldregeling te beperken tot 36 maanden en daarbij de afspraak over reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar te actualiseren. In het akkoord van Aegon betreft het afspraken over aanpassing van het sociaal plan, waardoor per 2022 het persoonlijk budget als aanvulling van WW als bestedingsdoel vervalt<sup>57</sup>, alsmede een afspraak over de looptijd van de cao PAWW en aanpassing van de definitie van inkomensderving in relatie tot de uitkering PAWW. In het akkoord voor het Rijk is ten slotte afgesproken om de cao te verduidelijken voor wat betreft de berekening van de WW-aanvulling en de suppletie in geval van een VWNW-traject.

---

56 In 2018 is sprake van een steekproefeffect. De werknemers die vallen onder de Horeca-cao kennen geen afspraak en zorgen derhalve van een relatieve daling van het aantal werknemers met afspraken over reparatie van de WW-duur ten opzichte van het totale aantal werknemers.

57 Deze afspraak is een voorbeeld ter illustratie van het voortschrijdend inzicht aangaande de ontwikkeling van ontslagvergoedingen als WW-aanvulling, naar een budget om te gebruiken voor outplacement of van-werk-naar-werk-traject.

## 6 Normale arbeidsduur in cao's

**De gemiddelde met werknemersaantallen gewogen normale arbeidsduur bedraagt 37,3 uur per week. De gemiddelde normale arbeidsduur is het hoogst in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie: 38,8 uur per week. Voor 41% van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de arbeidsduur tussen 36-37 uur per week.**

Een werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt en die arbeid in een dienstbetrekking verricht, heeft sinds 1 juli 2019, volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht op betaling van het minimumloon. Het in een onderneming of bedrijfstak betaalde minimumuurloon is gerelateerd aan de in de cao overeengekomen normale arbeidsduur. In art. 12.3 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt onder de normale arbeidsduur verstaan de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen (ten hoogste 40 uur per week). In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de omvang van de normale arbeidsduur per week in cao's.

### 6.1 Het begrip normale arbeidsduur

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

#### 6.1.1 *Arbeidsduur in cao's*

De term normale arbeidsduur wordt in cao's op uiteenlopende wijze ingevuld. Veel gebruikte termen in cao's zijn de normale en de gemiddelde arbeidsduur.

Met de term normale arbeidsduur wordt in cao's veelal het aantal uren bedoeld dat een werknemer in de onderneming dagelijks/wekelijks werkzaamheden verricht. Het gaat hierbij om de door de werknemer volgens rooster verrichte uren arbeid.

Daarnaast wordt in cao's gesproken over de gemiddelde arbeidsduur per week. In specifieke banen met weekenddiensten of onregelmatige diensten is het mogelijk dat de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer varieert. De gemiddelde arbeidsduur wordt dan berekend over een langere periode.

#### 6.1.2 *Normale arbeidsduur*

Het in dit hoofdstuk gehanteerde begrip normale arbeidsduur sluit aan bij de in Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag gehanteerde definitie van het begrip normale arbeidsduur (artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag). In dit hoofdstuk wordt uitgegaan van de in de cao contractueel vastgelegde arbeidsduur die in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen en waarvoor de werknemer loon ontvangt.

De normale arbeidsduur wordt in deze rapportage berekend aan de hand van de bedongen jaarlijkse arbeidsduur. Dit wil zeggen het aantal uren waarvoor de voltijdwerknemer in dienst is genomen en waarvoor loon wordt betaald. Tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur behoren dan ook de vakantiedagen en doordeweekse

feestdagen. Roostervrije (niet betaalde) dagen bekorten de werkweek en worden dan ook niet gerekend tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur. Door de jaarlijks bedongen arbeidsduur te delen door 52,2 weken wordt de gemiddelde normale arbeidsduur per week berekend. In dit hoofdstuk wordt het op deze wijze gedefinieerde begrip normale arbeidsduur gehanteerd.

## 6.2 Resultaten

Voor de bepaling van de normale arbeidsduur wordt gebruik gemaakt van de in de cao opgenomen bepalingen met betrekking tot de duur van de werkdag, aantal roostervrije dagen, aantal vakantiedagen en aantal doordeweekse feestdagen. Eventueel extra vakantiedagen voor jongere c.q. oudere werknemers worden bij de bepaling van de normale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.

### 6.2.1 Normale arbeidsduur in cao's

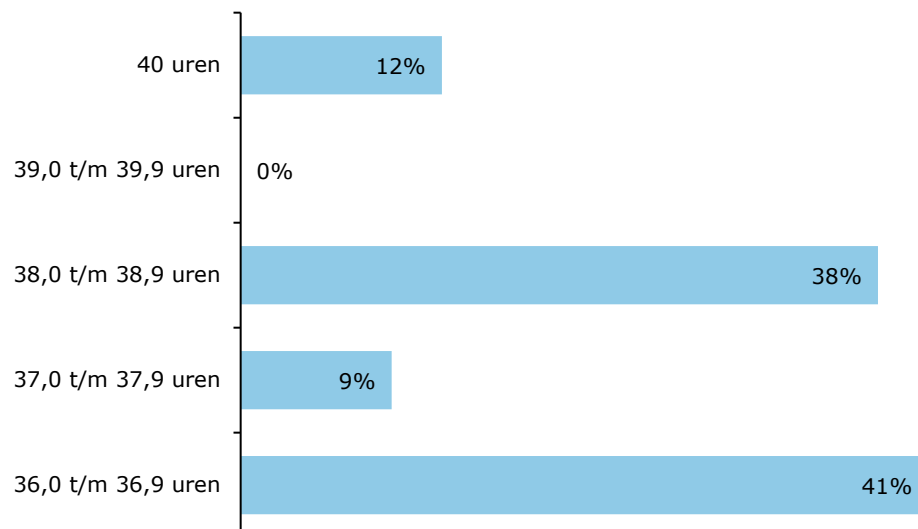
De normale arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 36 tot 40 uur per week. In grafiek 6.1 zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de normale arbeidsduur in de 96 onderzochte cao's is een met werknemersaantallen gewogen gemiddelde berekend. Dit bedraagt 37,3 uur (zie tabel V.1 in [Bijlage V](#) voor de achterliggende gegevens).

Voor 41% van de werknemers die vallen onder 40 van de 96 onderzochte cao's, geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,0 uur per week.

Voor 38% van de werknemers die vallen onder 35 van de 96 onderzochte cao's, ligt de normale arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 38,0 uur per week.

Het aantal cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur per week weegt naar werknemersaantallen gemeten, minder zwaar door in het totaalcijfer. Voor 12% van de werknemers die vallen onder 12 van de 96 onderzochte cao's, is de normale arbeidsduur 40 uur per week.

**Grafiek 6.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar arbeidsduurklasse (n=96)**



### 6.2.2 Normale arbeidsduur per economische sector

In onderstaande tabel wordt voor de verschillende economische sectoren de gemiddelde normale arbeidsduur in beeld gebracht. Dit zijn naar werknemersaantallen gewogen cijfers.

Uit onderstaande tabel blijkt dat de normale arbeidsduur in de overige dienstverlening (overheid, onderwijs, zorg) met gemiddeld 36,7 uur het laagst is. In deze sector is 43% van de werknemers die vallen onder de 96 onderzochte cao's werkzaam.

In de sector bouwnijverheid en de sector vervoer en communicatie (openbaar vervoer, goederenvervoer, communicatie, informatie) is de normale arbeidsduur met gemiddeld 38,8 uur per week het hoogst. In deze sectoren is 10% van de werknemers onder de onderzochte cao's werkzaam. In bijlage V is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen evenals de onderliggende cijfers bij de onderstaande tabel.

**Tabel 6.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde normale arbeidsduur, uitgesplitst naar economische sector (n=96)**

economische sector	percentage werknemers	gemiddelde arbeidsduur
landbouw en visserij	2	38,0
industrie	12	37,6
bouwnijverheid	5	38,8
handel en horeca	26	37,7
vervoer en communicatie	5	38,8
zakelijke dienstverlening	7	37,3
overige dienstverlening	43	36,7
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>37,3</b>

### 6.2.3 Normale arbeidsduur en Wml

In hoofdstuk 3 wordt gerapporteerd over het niveau van het laagste schaalbedrag als percentage van het Wml. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. Uitgangspunt is het vastgelegde laagste schaalbedrag voor een vakvolwassen werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert.

Voor de relatie tussen de normale arbeidsduur en het Wml is gebruik gemaakt van de gegevens van 94 van de 98 steekproefcao's. Van twee cao's zijn geen gegevens over de normale arbeidsduur beschikbaar, omdat in die cao's wordt gewerkt met uurcontracten (Postbezorgers en NBBU). Van twee andere cao's zijn geen loongegevens bekend (Netwerkbedrijven en Metalektro Hoger personeel). Voor 78 cao's zijn de loongegevens ultimo 2020 bekend; voor de andere 16 cao's is gebruik gemaakt van de loongegevens uit eerdere jaren.

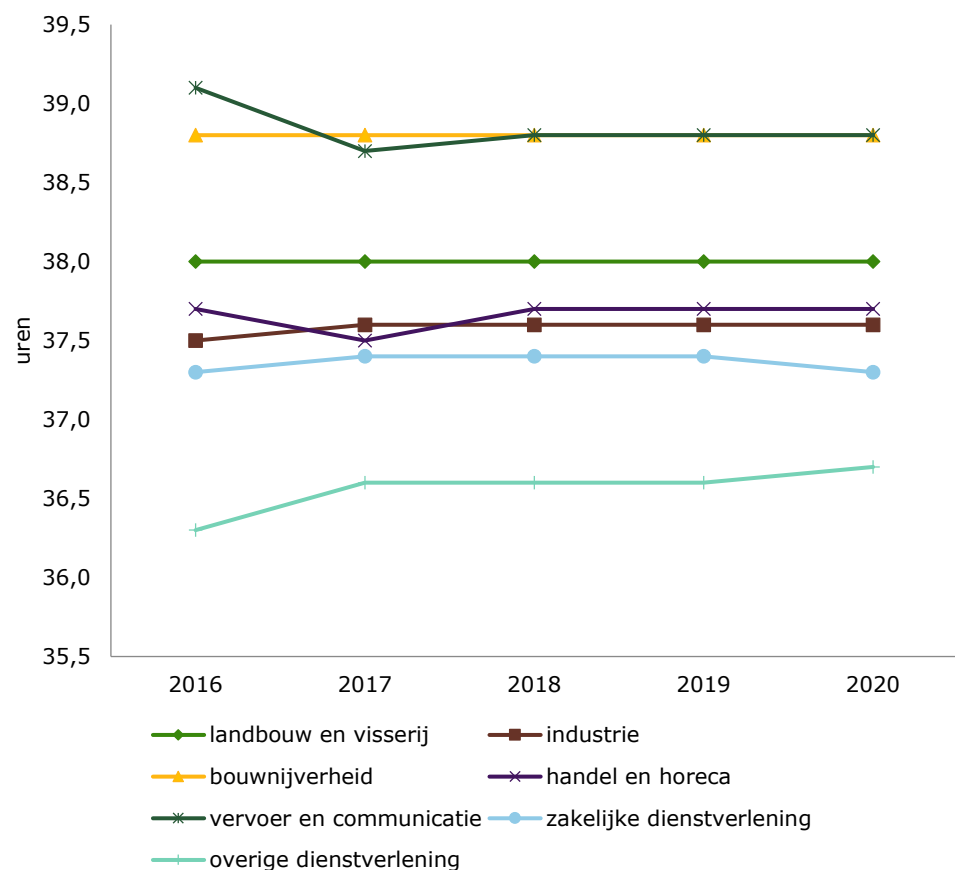
In 47 cao's, van toepassing op 63% van de werknemers onder de onderzochte 94 cao's, ligt de laagste loonschaal (reguliere of aanloopschaal) op Wml-niveau. In de overige 47 cao's ligt het laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal boven het Wml.

In 17 van de 47 cao's geldt een normale arbeidsduur van 36 uur per week, in 21 van de 47 cao's bedraagt de normale arbeidsduur 38 uur en in 4 van de 47 cao's ligt de normale arbeidsduur op 40 uur per week. In de overige 6 cao's komt een afwijkende normale arbeidsduur voor.

### 6.3 De ontwikkeling sinds 2016

In onderstaande grafiek wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van het gemiddelde van de normale arbeidsduur in de verschillende economische sectoren over de periode 2016-2020.

**Grafiek 6.2 De ontwikkeling van de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2016 t/m 2020**



#### 6.3.1 Gevolgen van de steekproefwijziging in 2020

De grafiek laat zien dat de normale arbeidsduur per week in 2020 in de zakelijke dienstverlening licht daalt en dat deze in de overige dienstverlening licht stijgt. Deze veranderingen zijn het gevolg van een steekproefwijziging.

In de zakelijke dienstverlening is een cao met een normale arbeidsduur van 40 uur komen te vervallen waardoor het gemiddelde van de normale arbeidsduur in deze sector daalt. In de overige dienstverlening is een cao met een normale arbeidsduur van 36 uur vervangen door een cao met een normale arbeidsduur van 38 uur waardoor de gemiddelde in deze sector stijgt. In de overige economische sectoren is het gemiddelde van de normale arbeidsduur sinds 2018 stabiel.



### **Correcties en steekproefwijzigingen in de jaren 2017 en 2018.**

In 2017 zijn in enkele sectoren aanpassingen in de bepaling van de normale arbeidsduur doorgevoerd waardoor in twee sectoren (handel en horeca, vervoer en communicatie) het gemiddelde van de normale arbeidsduur is gedaald en in twee sectoren (industrie, overige dienstverlening) het gemiddelde is gestegen.

De aanpassingen die zijn doorgevoerd betreffen correcties:

- in de arbeidsduur per week
- veranderingen in de gehanteerde methodiek.

In 2017 is de steekproef die normaliter aan cao-onderzoek ten grondslag ligt, gewijzigd. Deze steekproefwijziging heeft in verschillende economische sectoren invloed op de berekening van de gemiddelde normale arbeidsduur, maar heeft vrijwel geen effect op het totaalcijfer.

In 2018 is de steekproef eveneens aangepast. Deze aanpassingen hebben gevolgen voor de sector handel en horeca. De cao voor Jumbo logistiek is uit de steekproef verwijderd, omdat het Jumbo-concern voor personeel onder deze cao met de ondernemingsraad een arbeidsvoorwaardenregeling is overeengekomen, waardoor er feitelijk geen sprake meer is van een cao. De cao voor de Horeca is aan de steekproef toegevoegd, omdat na een cao-loze periode voor deze bedrijfstak weer een cao is afgesloten en ongeveer een derde van het personeel in de sector handel en horeca onder deze cao valt. Met een normale arbeidsduur van 38 uur in de horeca, heeft dit geleid tot een stijging van het gemiddelde in deze sector.

Verder is er sprake van een stijging van de gemiddelde normale arbeidsduur in de sector vervoer en communicatie. Deze stijging komt voor rekening van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg. In deze cao bedraagt de normale arbeidsduur 40 uur. Het aantal werknemers dat onder deze cao valt is met 14% gestegen, waardoor het gewicht van deze cao binnen de sector is toegenomen en de cao een opwaarts effect heeft op het gemiddelde in deze sector.

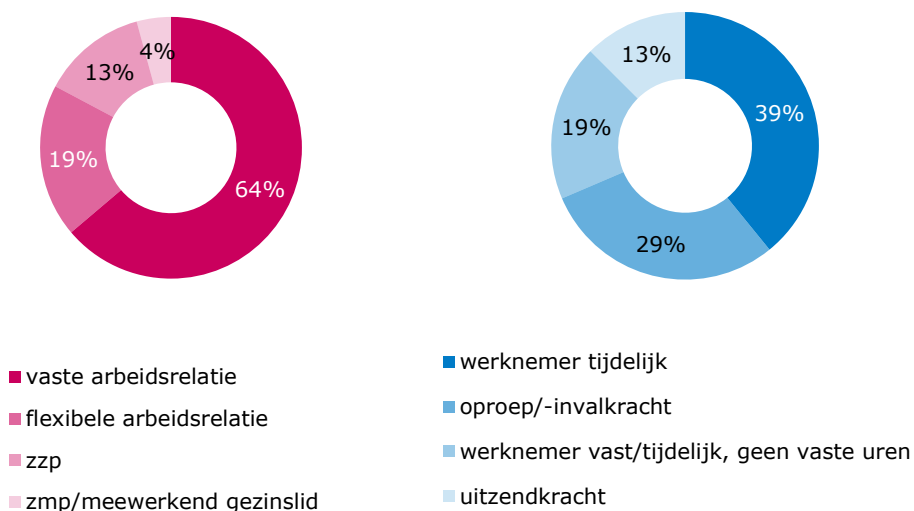
## 7 Ketenbepaling

**Voor 85% van de werknemers in de steekproef is een algemene bepaling over de ketenbepaling opgenomen in de cao. Voor bepaalde groepen en/of functies kan van de ketenbepaling worden afgeweken. De verruiming van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers is van toepassing op de grootste groep werknemers (42%). Voor functies met terugkerend tijdelijk werk wordt het vaakst een afwijking van de ketenbepaling afgesproken in de cao (van toepassing op 16% van de werknemers).**

### 7.1 Inleiding

Het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is in Nederland de afgelopen decennia toegenomen. In het vierde kwartaal van 2020 had bijna één op de vijf personen uit de werkzame beroepsbevolking een flexibel arbeidscontract.<sup>58</sup> Onder flexibele arbeidsrelaties worden verstaan: uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten, werknemers met een (al dan niet tijdelijk) dienstverband zonder vaste uren en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

**Grafiek 7.1 Werkzame beroepsbevolking vierde kwartaal 2020: totaal (links) en werknemers met flexibele arbeidsrelatie (rechts)**



Bron: Statline

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de ketenbepaling van toepassing. De ketenbepaling is met ingang van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) gewijzigd. Per 1 januari 2020 geldt het volgende (artikel 7:668a BW, lid 1):

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- a. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

58 CBS (2021) Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring.

- b. Meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is hiermee bij wet gemaximeerd tot 3x3x6 (respectievelijk drie tijdelijke contracten, gedurende drie jaar, inclusief tussenpozen van maximaal zes maanden). Bij cao kunnen afspraken vastgelegd worden om (voor bepaalde functies of functiegroepen) de keten te verruimen tot zes tijdelijke contracten in een periode van vier jaar of de tussenpoos te verkorten tot drie maanden.

Met de Wab is de periode dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen afsluiten voordat deze geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd verlengd van twee naar drie jaar. Van 1 juli 2015 tot 1 januari 2020 was de Wet werk en zekerheid (Wwz) van toepassing met een keten van 3x2x6.<sup>59</sup> Daarnaast zijn de mogelijkheden tot het verkorten van de tussenpoos verruimd. In dit hoofdstuk wordt onderzocht in welke mate cao-partijen gebruik maken van de mogelijkheden om van de wet af te wijken. Hierbij wordt aangegeven voor welke groepen werknemers en/of functies afwijkingen gelden. Alle 98 steekproefcao's zijn onderzocht met als peildatum 31 december 2020.

## 7.2 De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld

Voor 15% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen is er geen algemene bepaling over de ketenbepaling opgenomen in de cao.<sup>60</sup> Voor 85% wordt er in meer of mindere mate aandacht besteed aan de ketenbepaling. In de meeste gevallen (52% van de totale groep werknemers) gebeurt dit door middel van een verwijzing naar de wet of het betreffende wetsartikel. Voor 17% wordt de ketenregeling van 3x3x6 van de Wab expliciet omschreven. Voor 10% komt de omschrijving van de ketenbepaling overeen met de Wwz. Dit komt voor in 19 cao's, meer dan het aantal cao's waarin de Wab expliciet is opgenomen. Mogelijk heeft dit te maken met het relatief lage aantal aanmeldingen van cao's in 2020 en de recente invoering van de Wab, aangezien 14 van deze cao's een ingangsdatum hebben van voor de invoering van de Wab. Van drie van deze cao's is tevens de looptijd verstreken zonder dat er een nieuwe cao is aangemeld.

Grafiek 7.1 bevat een overzicht van cao's met of zonder algemene afspraken over de ketenbepaling. Uitgangspunt is het percentage werknemers van de steekproef waarvoor de bepaling van toepassing is. Ter aanvulling is het aantal cao's uit de steekproef waarin de bepaling is aangetroffen opgenomen in de grafiek.

In vier cao's is een andere ketenregeling aangetroffen als algemeen geldende bepaling over de keten. In twee gevallen gaat het om uitzendcao's (NBBU en ABU), waarin gebruik wordt gemaakt van de zogeheten fasesystematiek en de mogelijkheid tot verruiming van de ketenbepaling voor alle werknemers.<sup>61</sup> De derde betreft het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie. Hierin is een keten van 3x3x3 opgenomen. Echter, bepalingen in het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie vallen niet onder het Burgerlijk Wetboek, maar onder de Ambtenarenwet. Artikel

---

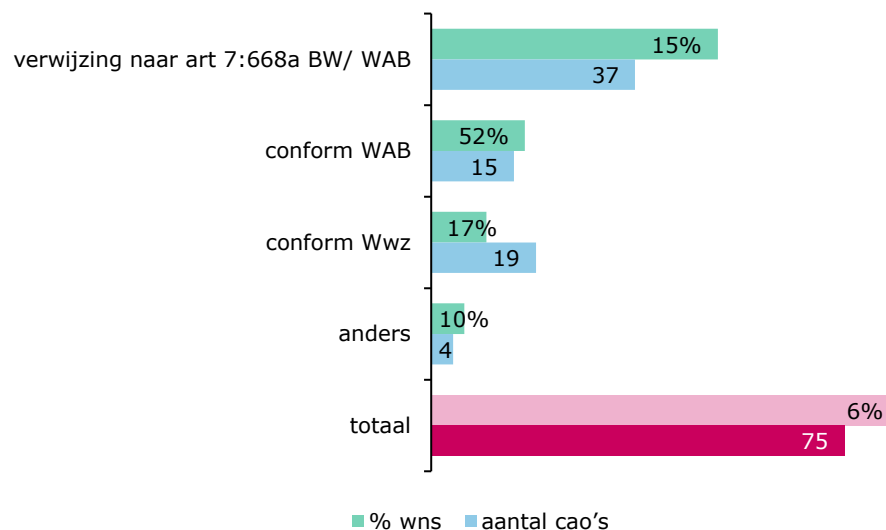
59 Tot juli 2015 was een ketenbepaling van 3x3x3 van toepassing.

60 Voor 4% van de totale groep werknemers in de steekproef is geen enkele bepaling over de ketenbepaling opgenomen in de cao. Dit komt overeen met 16 cao's uit de steekproef. Voor 11% (7 cao's) is geen algemene bepaling opgenomen, maar bevat de cao wel bepalingen over afwijkingen van de ketenbepaling. Deze afwijkingen komen in de volgende paragrafen aan bod.

61 Zie artikel 7:691 BW voor nadere toelichting over de ketenbepaling bij uitzendovereenkomsten.

7:668a BW is hiermee niet van toepassing op deze bepaling. Tot slot wordt in de cao GVB een ketenregeling van 3x2x3 vermeld.<sup>62</sup> De looptijd van de cao GVB ligt voor de invoering van de Wab (1 januari 2019 tot 1 januari 2020).

**Grafiek 7.2 Algemene bepaling over ketenregeling en type algemene bepaling (n=98)**



### 7.3 Mogelijkheden tot afwijken van de ketenbepaling

Er zijn verschillende situaties mogelijk waarin bij cao kan worden afgeweken van de ketenbepaling. Zo zijn er specifieke groepen werknemers waarvoor de ketenregeling kan worden aangepast, kan aanpassing vereist zijn vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering of terugkerend tijdelijk werk, en is aanpassing van de keten rondom opvolgend werkgeverschap<sup>63</sup> mogelijk.

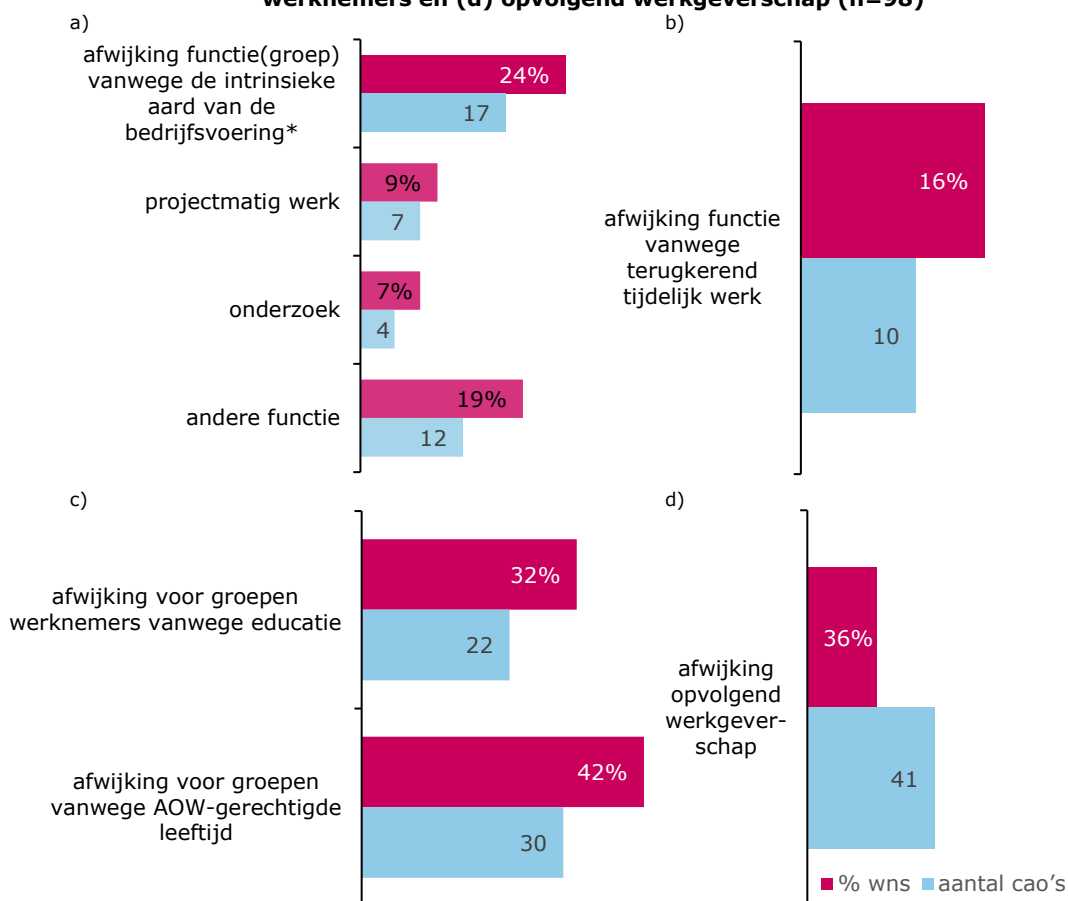
Voor 82% van de werknemers in de steekproef geldt er een aanpassing van de ketenbepaling voor bepaalde groepen werknemers of functies. Wanneer ook cao's met enkel een aanpassing van de keten rondom opvolgend werkgeverschap worden meegeteld is er een afwijking van de ketenbepaling voor 90% van de werknemers. Onderscheid tussen de verschillende afwijkmogelijkheden wordt weergegeven in grafiek 7.3.<sup>64</sup>

62 De GVB is sinds 2007 verzelfstandigd en niet langer onderdeel van de Gemeente Amsterdam. De cao valt onder het Burgerlijk Wetboek, en daarmee is ook art. 7:668a BW van toepassing.

63 Er wordt van opvolgend werkgeverschap gesproken bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht worden elkaars opvolger te zijn. Met deze bepaling wordt voorkomen dat zogenoemde draaideurconstructies ontstaan. Bij cao kan hier echter van worden afgeweken (zie art. 7:668a lid 2 en lid 6 BW).

64 De grafiek verschilt enigszins van de gegevens uit de jaarrapportage cao-afspraken 2019, doordat op sommige punten een andere methode is gehanteerd. Zo zijn bbl-trajecten in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs niet langer meegerekend als afwijking vanwege educatie, wordt een verwijzing naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd gezien als afwijking voor de groep AOW-gerechtigde werknemers, en worden afwijkingen voor verschillende soorten functies binnen één cao niet langer als één meegerekend.

**Grafiek 7.3 Afwijkingen voor (a) functies vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering, (b) terugkerend tijdelijk werk, (c) groepen werknemers en (d) opvolgend werkgeverschap (n=98)**



\* In een cao kan voor meerdere situaties een afwijking van de ketenbepaling bestaan, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten.

De ketenbepaling mag geheel of gedeeltelijk buiten toepassing worden verklaard indien de arbeidsovereenkomst uitsluitend of overwegend wordt aangegaan omwille van de educatie van de werknemer. Dit is opgenomen in de cao voor 32% van de werknemers in de steekproef. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan promotietrajecten, maar ook leertrajecten, zoals in het geval van cao Gemeenten.

*De ketenregeling, als bedoeld in artikel 7:668a BW, is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die de gemeente Rotterdam uitsluitend of overwegend omwille van de educatie van de werknemer is aangegaan, als bedoeld in artikel 7:668a, negende lid, BW, in verband met een:*

- a. leerwerktraject binnen het Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs (VMBO);
- b. medische vervolgopleiding Maatschappij & Gezondheid;
- c. academische vervolgopleiding van MSc onderzoekers, uitmondend in een wetenschappelijke promotie.
- d. Aanstellingen in verband met een duale leerweg binnen het hoger beroepsonderwijs (HBO)

**(Gemeenten)**

Wanneer een werknemer boven de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst afsluit, mag bij opeenvolgende contracten gebruik worden gemaakt van een ruimere ketenbepaling van maximaal vier jaar en zes arbeidsovereenkomsten. Dit is voor 42% van de werknemers opgenomen in de cao. Zie hieronder een voorbeeld.

*Met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is, kan, volgens artikel 7:668a, lid 12 Burgerlijk Wetboek, maximaal zes keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, met een totale maximum duur van 48 maanden. Bij een tussenliggende periode van meer dan zes maanden gaat een nieuwe keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten lopen. (Tankstations)*

Ook wanneer de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering een ruimere ketenbepaling vereist voor specifieke functies of functiegroepen kan in de cao worden afgesproken dat de ketenbepaling wordt verruimd tot maximaal vier jaar en zes arbeidsovereenkomsten. Voor 24% van de werknemers in de steekproef is dit in de cao opgenomen. Op respectievelijk 9% en 7% van de werknemers is een verruiming van de ketenbepaling van toepassing vanwege projectmatig werk en onderzoek. Voor 19% betreft het andere type functies, bijvoorbeeld functies met een seizoensmatig karakter als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden. In een cao kan voor meerdere functies een dergelijke afwijking worden afgesproken, waardoor de genoemde percentages niet optellen tot de genoemde 24%.

*In afwijking van artikel 7:668a lid 1a en b BW geldt voor de hiernavolgende functies of dienstverbanden dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden verlengd tot een maximale duur van 48 maanden of tot een maximaal aantal van 4 dienstverbanden:*

*a. Functies van (WR) Onderzoeker en HBO- Onderzoeker waarvan de werkzaamheden tijdelijk extern worden gefinancierd of waarbij sprake is van co- financiering (tijdelijke programma- en/of projectfinanciering). De reden voor de tijdelijke verlenging is gelegen in de noodzaak om aan de externe of co-financier een gedegen product/ resultaat te kunnen leveren.*

*b. Dienstverbanden waarbij de werkzaamheden niet structureel van aard zijn maar wel noodzakelijk voor de bedrijfsvoering (bijvoorbeeld ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van een tijdelijk (automatiserings)project) en die niet zijn afgerond binnen de vooraf bepaalde periode. (St. Wageningen Research)*

Wanneer een functie gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar kan de tussenpoos worden verkort tot ten hoogste drie maanden. Voor 16% van de werknemers in de steekproef is deze bepaling opgenomen in de cao. Dit komt voort uit tien cao's uit de steekproef. In negen van deze cao's wordt verwezen naar klimatologische en natuurlijke omstandigheden als aanleiding voor de tijdelijk terugkerende karakter van het werk (zie hieronder een voorbeeld). Alleen in de cao St. Wageningen Research is dit niet het geval. Zeven van de tien cao's hebben een ingangsdatum van voor de invoering van de Wab, waaronder de cao St. Wageningen Research.

#### *Seizoensarbeidsovereenkomsten*

*a. Op grond van artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk Wetboek wordt ten aanzien van alle functies zoals opgenomen in het Handboek Functie-indeling Recreatie de tussenpoos tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verkort tot ten hoogste drie maanden, wanneer:*

- sprake is van een seizoenbedrijf, en*
- de functies als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend, en*
- deze functies niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan 9 maanden per jaar.*

*b. Het seizoenskarakter zal door middel van het voorvoegsel 'seizoen' in de schriftelijke arbeidsovereenkomst worden opgenomen.*

*c. De werkgever is verplicht tot het aangaan van een schriftelijke arbeidsovereenkomst conform het model dat is vastgesteld door het GORrecreatie & Zwembaden en welke is opgenomen in bijlage 4D. De werkgever mag aan het model arbeidsovereenkomst extra afspraken toevoegen mits deze niet in strijd zijn met wet of met de cao. (Recreatie)*

Wanneer er sprake is van opvolgend werkgeverschap is de ketenbepaling als gebruikelijk van toepassing op de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Bij cao mag hiervan worden afgeweken. Voor 36% van de werknemers in de steekproef is dit het geval. Hieronder een voorbeeld uit de cao van de Volksbank.

*De uitzend- en detachingsperioden onmiddellijk voorafgaand aan indiensttreding bij de werkgever of een van de rechtsvoorgangers tellen mee bij de periode van twee jaar, tenzij deze in totaal zes maanden of minder hebben geduurd. Als werkgever jou als voormalige uitzendkracht in dienst neemt terwijl je direct hieraan voorafgaand als uitzendkracht voor de werkgever hebt gewerkt, worden de verschillende uitzendovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. Als je dus na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt voor bepaalde tijd en dezelfde of soortgelijke werkzaamheden zal verrichten, is er daarmee sprake van een eerste verlenging van de wettelijk maximaal toegestane twee verlengingen voor bepaalde tijd. (De Volksbank)*

#### **7.4 Afwijkingen per onderdeel van de ketenbepaling**

Grafiek 7.4 toont de wijze waarop van de verschillende onderdelen van de keten wordt afgeweken. Voor 19% van de werknemers in de steekproef geldt er in bepaalde situaties een hoger aantal contracten voordat het einde van de keten bereikt is. In de meeste gevallen gaat het hier om een verruiming van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigden tot 6 contracten, gevolgd door specifieke functiegroepen.

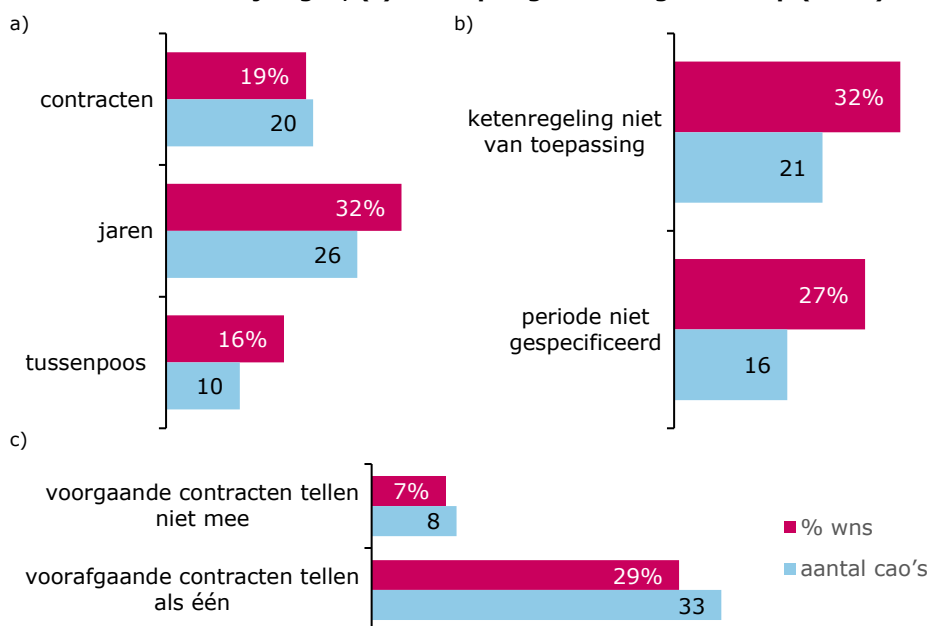
Voor 32% van de werknemers kan de keten een langere periode beslaan. Het gaat hier vooral om een verlenging tot vier jaar voor specifieke functiegroepen en AOW-gerechtigde werknemers. Voor 16% wordt de minimale tussenpoos verkort. Het betreft hier in alle gevallen een aanpassing naar drie maanden vanwege terugkerend tijdelijk werk.

Niet elke cao bevat een nadere specificatie van de aangepaste ketenbepaling. Wanneer een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten vanwege educatie van de werknemer is het ook toegestaan deze (opeenvolgende) contracten volledig buiten beschouwing te laten. Dit is voor 32% van de werknemers het geval. Voor 27% wordt geen nadere periode beschreven. Dit is alleen teruggevonden waar het gaat

om een verruiming van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers. Soms wordt hierbij verwezen naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, waarin de mogelijkheid tot verruiming van de ketenbepaling is opgenomen.

In het geval van opvolgend werkgeverschap worden twee soorten afwijkingen gevonden: uitzendcontracten die voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) niet worden meegeteld in de keten, of meegeteld als één contract. Dit betreft respectievelijk 7% en 29% van de werknemers in de steekproef. Voor bijna de helft van deze groep werknemers (17% van de werknemers in de steekproef, dit komt voort uit 17 cao's) zijn voorwaarden opgenomen in de cao, zoals dat de uitzendperiode alleen meetelt als één contract wanneer deze periode werd onderbroken door ziekte, de uitzendperiode een bepaalde minimale duur moet hebben gehad of de werknemer is aangenomen in een specifieke functie.

**Grafiek 7.4 Afwijkingen ketenbepaling (a) per onderdeel, (b) andere afwijkingen, (c) voor opvolgend werkgeverschap (n=98)\***



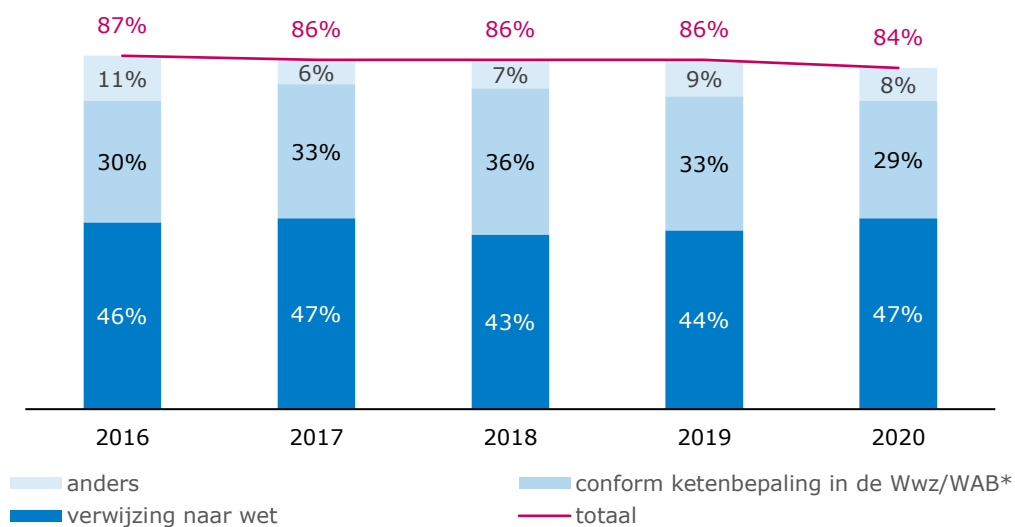
\* Wat betreft de afwijkingen kan er in een cao voor meerdere groepen/bepaalde functies een afwijking van de ketenbepaling bestaan, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten.

## 7.5 Ontwikkelingen 2016-2020

Grafieken 7.5 en 7.6 tonen de ontwikkeling van het aantal afspraken rondom de ketenbepaling vanaf 2016 tot en met 2020. Hierin zijn alleen de (83) cao's meegenomen die in al deze jaren zijn onderzocht. De grafieken geven weer in welke mate de afspraken voorkomen in de cao's. Dit wordt uitgedrukt als percentage van de totale groep werknemers voor wie deze 83 cao's van toepassing zijn.

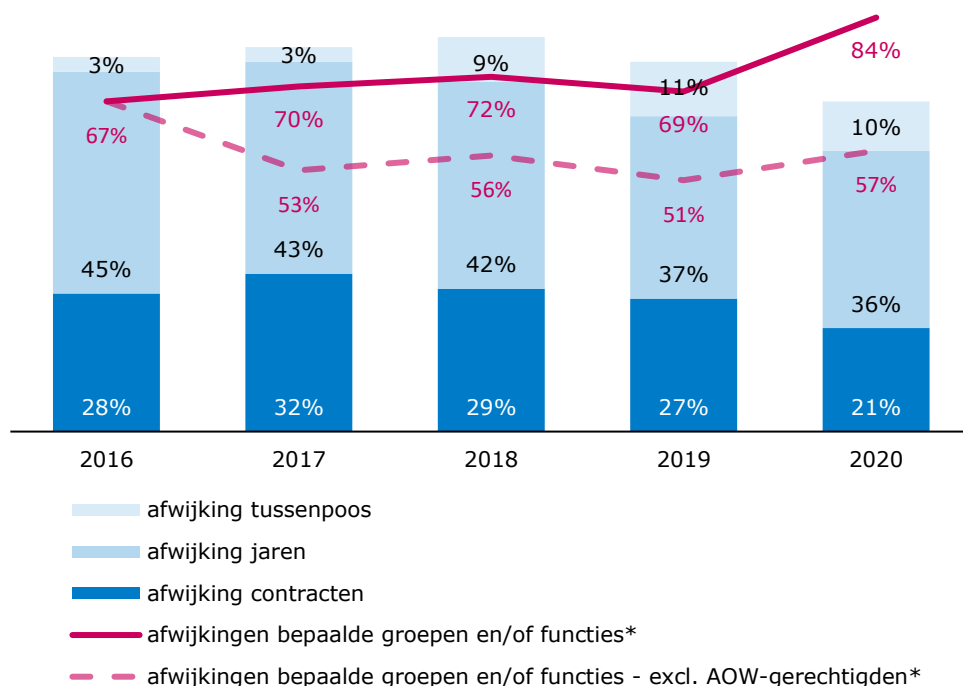


**Grafiek 7.5 Percentage werknemers met een algemene bepaling over de ketenbepaling in de cao 2016-2020 (n=83)**



\* Tot en met 2019 betreft het uitsluitend de Wwz. In 2020 betreft het zowel de Wwz als de Wab. Zie ook grafiek 7.2.

**Grafiek 7.6 Percentage werknemers met afwijkingen van de ketenbepaling per onderdeel en voor bepaalde groepen en/of functies 2016-2020 (n=83)**



\* De toename van afwijkingen voor groepen en functies in 2020 komt met name door de afwijking voor AOW-gerechtigde werknemers. Wanneer deze afwijking van de ketenbepaling niet wordt meegenomen in de analyse is het aandeel werknemers met een dergelijke bepaling in de cao sinds 2017 stabiel. De aanpassing van de analyse om verwijzingen naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd mee te nemen als afwijking van de ketenbepaling verhoogt de uitkomst in 2020 vergeleken met voorgaande jaren.

Het percentage werknemers waarvoor een algemene bepaling over de ketenbepaling is opgenomen in de cao is in deze periode nagenoeg constant. Het aandeel werknemers waarvoor in de cao wordt verwezen naar de wet is weer iets toegenomen. Het omgekeerde geldt voor een toelichting op de ketenbepaling conform de Wwz of Wab. Analyse van de afwijkingen per onderdeel wijst uit dat de afname respectievelijk toename van de afwijkingen van het aantal jaar en de tussenpoos is gestagneerd. De mate waarin wordt afgeweken van het aantal contracten in de keten is in 2020 verder afgenomen.

## **7.6 Ontwikkelingen in principeakkoorden in 2020**

In 2020 zijn voor de cao's uit de steekproef 36 principeakkoorden afgesloten. In zes akkoorden wordt gestreefd naar een hoger aantal of percentage vaste banen of duurzame arbeidsrelaties.

*In het belang van de pedagogische kwaliteit en om medewerkers zekerheid te bieden, roepen cao-partijen werkgevers en werknemers op om grotere en meer zekere contracten aan te gaan. Streven is een verhouding van 80% vaste contracten en 20% flexcontracten. (Kinderopvang)*

*Al eerder besloten cao-partijen mogelijk excessief gebruik van uitzendkrachten tegen te gaan. Onder in de cao genoemde voorwaarden geldt de afspraak dat na maximaal 9 maanden een dienstverband bij een werkgever vallend onder de cao Timmerindustrie moet worden aangeboden aan uitzendkrachten. (Timmerindustrie)*

Ook is in één akkoord (Bouw en Infra) afgesproken om te bekijken wat een verruiming van de huidige ketenregeling in de cao en specifieke cao-afspraken voor AOW-gerechtigden met betrekking tot de ketenregeling voor effect heeft op de sectorale arbeidsmarkt. Een ander akkoord (Retail non food) kondigt aan de tussenpoos van zes maanden aan te passen naar drie maanden vanwege het seizoensgebonden karakter van het werk.

In één akkoord wordt benoemd dat de ketenbepaling wordt aangepast in lijn met de Wab. Zie hieronder het fragment uit het akkoord.

*De ketenbepaling van toegestane tijdelijke contracten wordt gekoppeld aan de wetgeving. Dat betekent dat het maximum aantal van 2 jaar tijdelijke contracten wijzigt in 3 jaar. (Motorvoertuigen)*

## 8 Oudere werknemers

**Afspraken specifiek voor oudere werknemers komen voor in alle 98 onderzochte cao's. Nieuw zijn de afspraken over het eerder stoppen met werken. In de cao's van 22% van de werknemers zijn afspraken gemaakt over eerder uittreden in het kader van de tijdelijke fiscale versoepeling van de RVU-heffing. Daarnaast zijn er afspraken die de werkbelasting van oudere werknemers kunnen verlichten. Deze zogenaamde ontziemaatregelen komen voor in de cao's van 78% van de werknemers. Ontziemaatregelen zijn onder te verdelen in de volgende afspraken: vrijstelling van diensten (63% van de werknemers), extra verlof (33% van de werknemers), arbeidsduurverkorting (52% van de werknemers), demotie (30% van de werknemers) en deeltijdpensioen (13% van de werknemers). Deze afspraken worden al langer gevolgd en zijn over het algemeen redelijk stabiel over de tijd. De belangrijkste trend is dat er steeds iets minder werknemers zijn die aanspraak kunnen maken op extra verlof wanneer ze ouder zijn en steeds meer werknemers die aanspraak kunnen maken op arbeidsduurverkorting wanneer ze ouder worden. Naast ontziemaatregelen zijn er ook afspraken met betrekking tot het langer doorwerken van oudere werknemers. Deze afspraken komen voor in de cao's van 93% van de werknemers met een cao. Het gaat om de volgende afspraken: pensioenontslagbeding (92% van de werknemers); afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (70% van de werknemers).**

### 8.1 Achtergrond

Om oudedagsvoorzieningen ook voor toekomstige generaties beschikbaar en betaalbaar te houden is het nodig dat werknemers langer doorwerken. Verhoging van de AOW-leeftijd, afschaffing van de VUT en prepensioenregelingen hebben de financiële prikkels om langer door te werken substantieel vergroot. Mede als gevolg van deze hervormingen steeg de gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland van 61 jaar in de jaren 2000-2006 naar 65 jaar in 2018.<sup>65</sup>

Essentieel daarbij is dat mensen hun pensioen in goede gezondheid kunnen bereiken. En daar knelt het op dit moment, constateren het kabinet en sociale partners in het Pensioenakkoord 2019. Door de snelle verhoging van de AOW-leeftijd in recente jaren en doordat er in het verleden niet altijd oog is geweest voor duurzame inzetbaarheid, voelen sommige oudere werknemers zich niet in staat om op gezonde wijze door te werken tot aan hun pensioen.<sup>66</sup>

---

65 <https://www.cbs.nl/werknemers-in-2018-gemiddeld-65-jaar-bij-pensionering>

66 <https://www.rijksoverheid.nl/kamerbrief-principeakkoord-vernieuwing-pensioenstelsel>

Om deze groep tegemoet te komen is in het Pensioenakkoord 2019 onder andere overeengekomen dat het kabinet de AOW-leeftijd de komende jaren minder snel verhoogt.

In aanvulling op bovenstaande generieke maatregel biedt het Pensioenakkoord werkgevers de mogelijkheid om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om drie jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet faciliteert deze regelingen door vanaf 2021 voor een periode van vijf jaar de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) generiek te versoepelen. Deze maatregel is bedoeld om het werkgevers voor de korte termijn gemakkelijker te maken om oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, niet werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. Op cao-niveau kunnen hier nadere afspraken over worden gemaakt.

Naast het versoepelen van de pseudo-eindheffing biedt het kabinet met de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU), subsidie aan om onder andere knelpunten die eventueel kunnen optreden bij arrangementen voor eerder uittreden te verlichten.<sup>67</sup> Sociale partners in sectoren kunnen in gezamenlijk overleg subsidieaanvragen indienen. Afspraken hierover kunnen eveneens in cao's worden vastgelegd. Subsidieaanvragen dienen naast eerder uittreden ook altijd betrekking te hebben op duurzame inzetbaarheid.<sup>68</sup>

Naast bovengenoemde maatregelen gericht op de korte termijn bevat het Pensioenakkoord ook verscheidene structurele maatregelen die werknemers in staat stellen om meer keuzes te maken over wanneer zij willen stoppen met werken en om het makkelijker te maken om langer door te werken. In het kader van voorliggend hoofdstuk is de maatregel gericht op het inzetten van verlofsparen relevant. Op dit moment kunnen werknemers maximaal 50 weken fiscaal gefaciliteerd verlof opsparen. Het verhogen van deze grens naar 100 weken geeft werknemers meer mogelijkheden om eerder te stoppen met werken.

De afspraken die sociale partners op sectoraal niveau maken over eerder stoppen met werken (RVU) en verlofsparen vormen een nieuw onderdeel van voorliggend hoofdstuk. Daarnaast bestaat het hoofdstuk, net als in voorgaande jaren, uit een paragraaf over de afspraken in cao's die oudere werknemers aanvullende rechten toekennen (ontziemaatregelen zoals vrijstelling van overwerk of extra verlof dagen). Tot slot komt ook doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd aan bod. Op 1 januari 2016 is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in werking getreden. De wet beoogt het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken.

De cao-afspraken worden in onderstaande volgorde behandeld:

- ontziemaatregelen
  - vrijstelling van diensten
  - extra verlof
  - extra arbeidsduurverkortings
  - generatiepact
  - demotie
  - deeltijdpensioen
- Pensioenakkoord

---

67 Kamerbrief 6 juni 2020 Contouren tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

68 Kamerbrief 6 juni 2020 Contouren tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

- eerder uittreden (RVU)
- verlofsparen
- doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd
  - pensioenontslagbeding
  - doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Cao-afspraken gericht op leren en ontwikkelen, die ook kunnen bijdragen aan gezond doorwerken tot aan het pensioen, komen aan bod in het onderzoek [Leren en ontwikkelen 2018](#)<sup>69</sup>. Hiervoor is gekozen omdat deze afspraken doorgaans niet specifiek gericht zijn op de oudere werknemer.

## 8.2 Ontziemaatregelen

Ontziemaatregelen zijn afspraken in de cao die de oudere werknemer in staat moeten stellen tot aan het pensioen gezond te blijven doorwerken. Hieronder worden gerekend vrijstelling van diensten, extra verlof, extra arbeidsduurverkorting, demotie met behoud van salaris en/of pensioenopbouw en deeltijdpensioen.

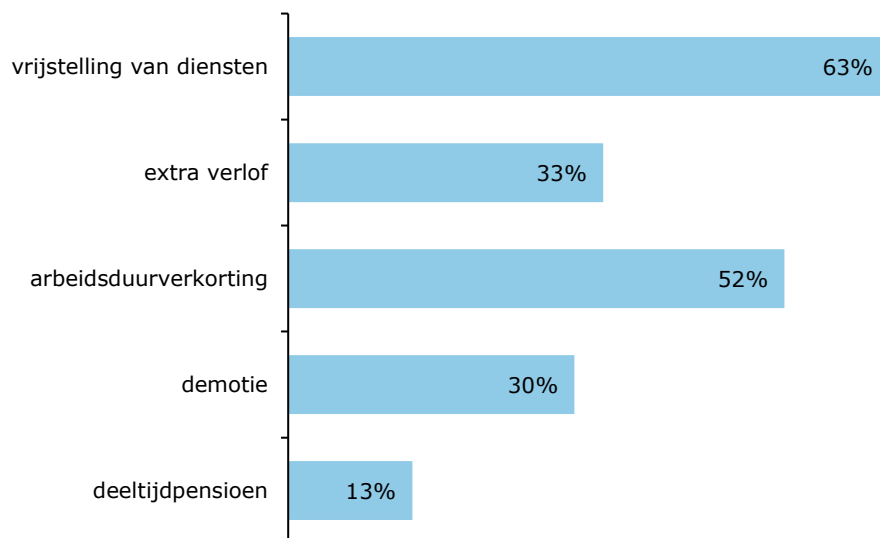
Voor 78% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt een cao met ontziemaatregelen.<sup>70</sup> Ruim de helft van de werknemers onder de steekproefcao's heeft in de cao een afspraak over vrijstelling van diensten (63% van de werknemers) en/of arbeidsduurverkorting (52% van de werknemers). Afspraken over extra verlof komt voor in de cao's van 33% van de werknemers. Demotie en deeltijdpensioen komen bij respectievelijk 30% en 13% van de werknemers in de cao voor, zie grafiek 8.1. In tabel VI.1 in [Bijlage VI](#) is per sector opgenomen hoeveel procent van de werknemers onder een cao valt met specifieke afspraken voor oudere werknemers.

---

69 Er is een update voorzien over het jaar 2020. Deze rapportage is gereed in de eerste helft van 2021.

70 In het totaalcijfer met betrekking tot cao-afspraken over ontziemaatregelen zijn afspraken opgenomen over vrijstelling van diensten, extra verlof, arbeidsduurverkorting, demotie en deeltijdpensioen. De overige afspraken met betrekking tot (gedeeltelijk) eerder stoppen met werken en financieel advies zijn niet meegenomen. Deze afspraken zijn in 2019 voor het eerst onderzocht. Het meenemen van deze afspraken in het totaalcijfer zou het vergelijken van de cijfers met cijfers opgenomen in vorige rapportages bemoeilijken.

**Grafiek 8.1 Afspraken over ontziemaatregelen (percentages werknemers)**



#### 8.2.1 *Vrijstelling van diensten*

Ouderen kunnen worden vrijgesteld van de diensten overwerk, onregelmatige diensten, ploegdiensten, weekenddiensten of nachtdiensten. Over de sectoren heen heeft 63% van de werknemers een cao-afspraken over vrijstelling van één of meer van deze diensten. In de sectoren vervoer en communicatie en industrie ligt het percentage hoger, beide 79%. In de zakelijke dienstverlening daarentegen hebben relatief weinig werknemers een afspraak over vrijstellingen van diensten (15%), zie tabel VI.1 in [Bijlage VI](#) voor de volledige sectorverdeling. De gemiddelde leeftijd voor een vrijstelling ligt voor alle diensten op 55 jaar.<sup>71</sup>

Hoe vaak de verschillende vrijstellingen voorkomen is weergegevens in grafiek 8.2. Afspraken over vrijstelling van nachtdiensten komen het meest voor (33% van de werknemers), gevolgd door afspraken over vrijstelling van overwerk (31% van de werknemers).<sup>72</sup>

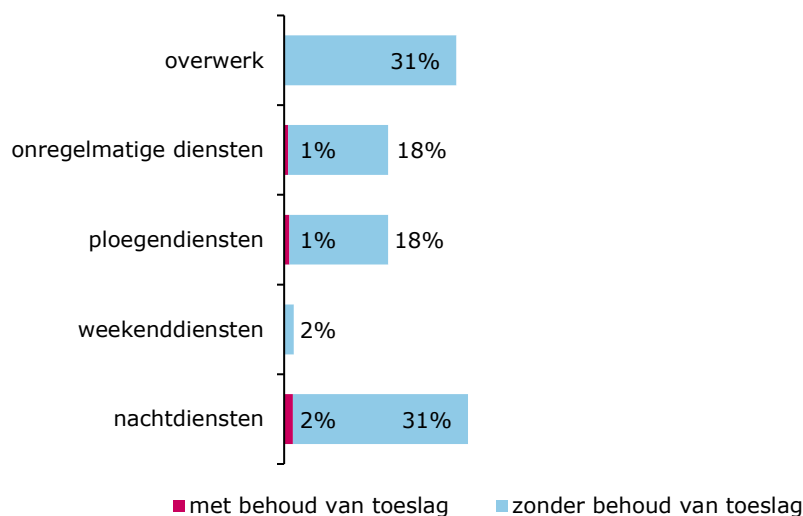
In bijna alle gevallen (60% van de werknemers, totaal heeft 63% van de werknemers een cao-afspraken over vrijstelling van diensten) gaat het vrijstellen van een bepaalde diensten gepaard met inlevering van de bijbehorende toeslag. Voor 3% van de werknemers is in de cao opgenomen dat de werknemer het recht op de toeslag behoudt.<sup>73</sup>

71 Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over vrijstelling van de diensten en informatie over de leeftijd meegenomen (overwerk n=38; onregelmatige diensten n=19; ploegdiensten n=16; weekenddiensten n=1; nachtdiensten n=26).

72 In voorgaande edities van deze rapportage is geen onderscheid gemaakt tussen onregelmatige diensten en nachtdiensten. In deze rapportage zijn consignatie- en bereikbaarheidsdiensten gerekend onder onregelmatige diensten.

73 Dit percentage wijkt af van de som van de percentages genoemd in grafiek 8.2. Dit verschil ontstaat door afronding.

**Grafiek 8.2 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten (percentage werknemers)<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> In cao's kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Een cao kan afspraken over meerdere vrijstellingen bevatten. Bijvoorbeeld in de cao ANWB zijn werknemers vanaf 60 jaar vrijgesteld van overwerk en zijn werknemers vanaf 55 jaar vrijgesteld van nachtdiensten. Voor de werknemers in de sectoren industrie (72%), vervoer en communicatie (59%) en bouw (52%) geldt dat de cao's relatief vaak twee of meer afspraken bevatten over vrijstellingen, de tabel met een overzicht is opgenomen in tabel VI.2 in [Bijlage VI](#). Over alle sectoren heen genomen ligt dit percentage op 33% van de werknemers.

### 8.2.2 *Extra verlof*

Voor 33% van de werknemers met een cao geldt dat in de cao afspraken zijn opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers, zie tabel VI.3 in [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. In deze cao's krijgen werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd recht op extra vakantiedagen. De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra verlof varieert van 30 tot 63 jaar. De gemiddelde leeftijd is 49 jaar.<sup>74</sup> Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak kan maken stijgt in de meeste gevallen (met het toenemen van de leeftijd (95% van de werknemers met een afspraak over extra-verlof). Het maximum aantal extra verlof dagen wordt gemiddeld bereikt op 60-jarige leeftijd.<sup>75</sup>

In grafiek 8.3 is het gemiddelde aantal extra verlofdagen per jaar opgenomen per sector (in de grafiek aangeduid met stippelijnen) en voor het totaal aantal werknemers dat onder een cao valt (in de grafiek aangeduid met een ononderbroken lijn).<sup>76</sup> Uit de grafiek blijkt dat er bijna geen cao's zijn die extra

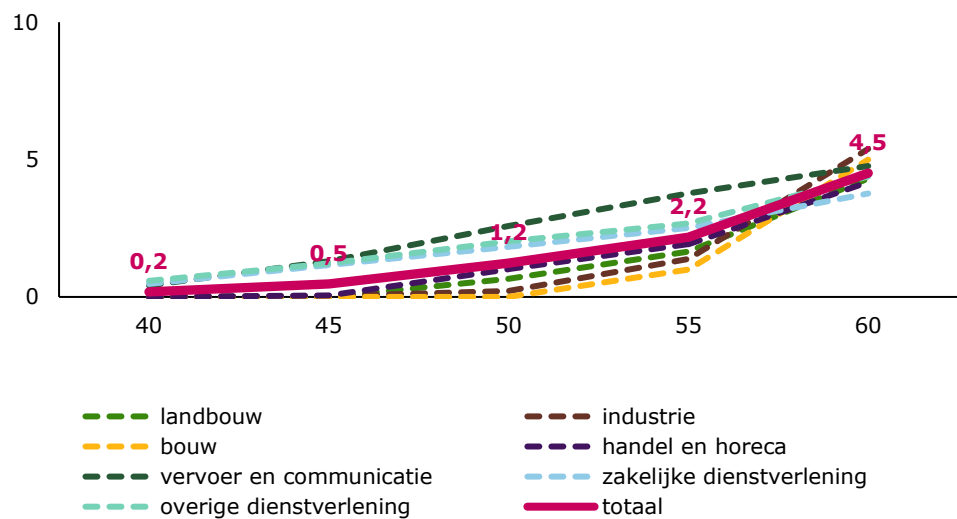
<sup>74</sup> Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=47).

<sup>75</sup> Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=47).

<sup>76</sup> De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=47). Consequentie hiervan is dat niet is meegewogen of er

verlof geven op 40-jarige leeftijd. Vanaf 45-jarige leeftijd neemt het aantal cao's en ook het aantal dagen geleidelijk aan toe. Op 45-jarige leeftijd ligt het gemiddeld aantal extra verlof dagen op 0,5 dagen, op 50-jarige leeftijd op 1,2 dagen, op 55-jarige leeftijd op 2,2 dagen en op 60-jarige leeftijd op 4,5 dagen. Over de verschillende leeftijden heen is het gemiddelde aantal extra verlofdagen het hoogst voor werknemers actief in de sector vervoer en communicatie en overige dienstverlening en het laagst voor de werknemers actief in de bouw.

**Grafiek 8.3 Gemiddeld aantal dagen extra verlof per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; alleen de cao's met afspraak over extra verlof zijn meegenomen)**



### 8.2.3 Extra arbeidsduurverkorting

Bij extra arbeidsduurverkorting (adv) werkt de oudere werknemer iedere week minder uren dan in zijn contract is opgenomen. Voor 52% van de werknemers zijn dergelijke afspraken opgenomen in de cao, zie tabel VI.1 in [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting varieert van 45 tot en met 66 jaar. De gemiddelde leeftijd is 60 jaar.<sup>77</sup>

Het aantal uren per week dat gebruik gemaakt kan worden van extra arbeidsduurverkorting blijft in de meeste gevallen gelijk bij het stijgen van de leeftijd (91% van de werknemers met een afspraak over extra adv). Gevolg hiervan is dat de gemiddelde leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting en de gemiddelde leeftijd waarop het maximaal aantal uren extra arbeidsduur wordt bereikt, gelijk zijn. Het maximum aantal dagen dat gebruik gemaakt kan worden van extra arbeidsduurverkorting wordt gemiddeld bereikt op 60 jaar.<sup>78</sup>

in een sector veel of weinig afspraken zijn over extra verlof. De tabel waarop grafiek 8.3 is gebaseerd is opgenomen in tabel VI.4 in [Bijlage VI](#).

77 De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra adv en informatie over de leeftijd meegenomen (n=55).

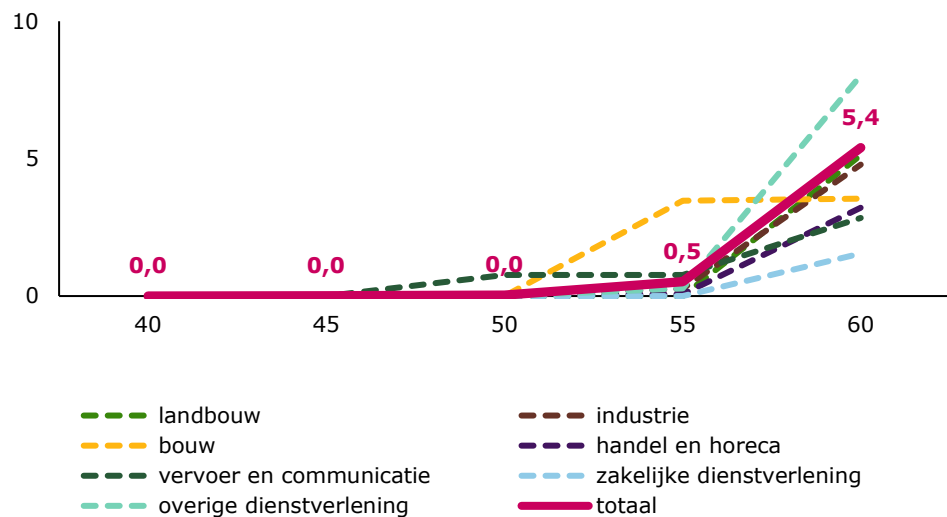
78 De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra adv en informatie over de leeftijd meegenomen (n=55).



De extra arbeidsduurverkorting gaat voor 50% van de werknemers met een cao gepaard met het inleveren van loon. Voor 48% van de werknemers is vastgelegd dat het salaris minder dan evenredig wordt aangepast aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkorting geldt. Voor 2% van de werknemers wordt het salaris evenredig gekort. Daarnaast is voor 1% van de werknemers afgesproken dat werknemers geen loon inleveren.

In grafiek 8.4 is het gemiddeld aantal extra uren arbeidsduurverkorting per week opgenomen per sector (in de grafiek aangeduid met stippellijnen) en voor het totaal aantal werknemers dat onder een cao valt per leeftijdscategorie (in de grafiek aangeduid met een ononderbroken lijn).<sup>79</sup> Uit de grafiek valt op te maken dat in cao's (vrijwel) geen afspraken over arbeidsduurverkorting voorkomen die betrekking hebben op werknemers van 40, 45, en 50-jarige leeftijd. Voor werknemers van 55 en 60 jaar zijn er wel afspraken opgenomen over arbeidsduurverkorting. Op 55-jarige leeftijd hebben werknemers gemiddeld genomen een aanspraak van 0,5 uur extra arbeidsduurverkorting per week en op 60-jarige leeftijd hebben werknemers gemiddeld een extra aanspraak van circa 5,4 uren. Over de verschillende leeftijden heen is het gemiddelde aantal extra uren arbeidsduurverkorting het hoogst voor werknemers in de sectoren bouw en overige dienstverlening en het laagst voor de werknemers in de zakelijke dienstverlening.

**Grafiek 8.4 Gemiddeld aantal uren extra arbeidsduurverkorting per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; alleen de cao's met een afspraak over extra adv zijn meegenomen)**



#### 8.2.4 *Generatiepact*

Een bijzondere vorm van arbeidsduurverkorting is het generatiepact. Bij een generatiepact wordt de loonruimte die wordt vrijgemaakt met de arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, benut voor het aantrekken van jongeren. In het regeerakkoord 2017<sup>80</sup> wordt het generatiepact genoemd als mogelijkheid om tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid te komen.

<sup>79</sup> De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra arbeidsduurverkorting en informatie over de leeftijd meegenomen (n=55). Consequentie hiervan is dat niet is meegewogen of er in een sector veel of weinig afspraken zijn over extra adv. De tabel waarop grafiek 8.4 is gebaseerd is opgenomen in tabel VI.4 in [Bijlage VI](#).

<sup>80</sup> [Regeerakkoord 2017: 'Vertrouwen in de toekomst' | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#)

Zoals in de vorige paragraaf beschreven heeft 52% van de werknemers met een cao in deze cao een afspraak over arbeidsduurverkorting. Voor 17% van de werknemers met een cao geldt dat de term generatiepact of een vergelijkbare term daarbij wordt genoemd.<sup>81</sup> Echter, niet in al deze afspraken wordt ook gesproken over het inzetten van vervangende arbeid. Dit is voor 6% van de werknemers met een cao het geval. Alleen in deze cao's is dus sprake van een generatiepactregeling volgens bovengenoemde definitie. Onderstaand, ter illustratie, een passage uit de cao Grafimedia waarin sprake is van een Generatiepact met een afspraak over de inzet van vervangende arbeid.

#### 6.4 Generatiepact

##### 6.4.1 Werktijdvermindering oudere werknemers

*Afspraken over werktijdvermindering voor oudere werknemers worden op vrijwillige basis gemaakt. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Van belang zijnde factoren hierbij zijn bijvoorbeeld de persoonlijke omstandigheden en/of de bedrijfssituatie.*

a. *Werknemer heeft vanaf vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gedurende maximaal twee jaar recht op 80% werken, 90% loon en 100% voortzetting van de pensioenopbouw en de resterende periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht op 80% werken, 85% loon en 100% pensioenopbouw. Het gaat om resp. 90% en 85% van het loon (exclusief een eventuele toeslag op grond van cao-artikel 3.4) dat hij verdient zou hebben als hij nog zijn gebruikelijke arbeidsduur (zoals gold voor ingang van de regeling) zou werken. Een verzoek van werknemer om werktijdvermindering dat voldoet aan bovenstaande regeling kan door werkgever slechts op basis van zwaarwegende factoren worden geweigerd.*

.....

e. *Cao-partijen zullen inspanningen verrichten om nieuwe werknemers aan te nemen voor de vrijgevallen uren.*

#### **(Grafimedia)**

Naast bovengenoemde groep met arbeidsduurverkorting in de vorm van een generatiepact is er nog een groep werknemers waarbij de term generatiepact wel wordt genoemd in de cao maar die niet zijn meegeteld als arbeidsduurverkorting. Het gaat om cao-afspraken met betrekking tot onderzoek naar de mogelijkheden voor het invoeren van een generatiepact en om cao-afspraken over een decentrale generatiepact-regeling. Van een decentrale generatiepact-regeling is sprake wanneer in de cao de mogelijkheid van een generatiepact-regeling is beschreven en aan de bedrijven wordt overgelaten of zij het instrument inzetten. Voor 3% van de werknemers met een cao is in de cao afgesproken dat sociale partners de mogelijkheid van een generatiepact gaan onderzoeken. Voor 2% geldt een decentrale afspraak, zie onderstaand voorbeeld uit de cao Hoger beroepsonderwijs.

*In het lokaal overleg kunnen partijen een regeling generatiepact overeenkomen. (Hoger beroepsonderwijs)*

---

81 In dit onderzoek zijn alle cao-afspraken met daarin de term 'generatie' gerekend tot het generatiepact. Daarbij zitten ook afspraken waarin (in de cao) niet gesproken wordt over het benutten van de vrijgekomen loonruimte voor het aantrekken van jongeren. Mogelijk is dit wel opgenomen in andere documenten waarin de invulling van de generatiepacten is beschreven. Deze documenten zijn in het kader van voorliggend onderzoek echter niet onderzocht.

### 8.2.5 *Demotie*

Voor 30% van de werknemers bevat de cao afspraken over (het doorbetalen van loon of pensioenopbouw bij) demotie, die enkel gericht zijn op oudere werknemers. Gemiddeld zijn deze afspraken vanaf 56 jaar mogelijk.<sup>82</sup> Voor 15% van de werknemers met een cao is afgesproken dat oudere werknemers bij demotie geen salaris inleveren. Voor <1% van de werknemers is in de cao opgenomen dat werknemers loon inleveren, maar is dat een minder dan evenredig deel. Voor 12% van de werknemers is afgesproken dat een werknemer bij demotie een evenredig deel van het salaris inlevert.<sup>83</sup> De pensioenopbouw wordt over het algemeen voortgezet (29% van de werknemers met een cao).<sup>84</sup> Afspraken over demotie komen vaker voor in cao's van de sector industrie (67%). In de zakelijke dienstverlening komen afspraken over demotie juist relatief weinig voor (1%), zie tabel VI.1 in [Bijlage VI](#) voor de volledige sectorverdeling.

### 8.2.6 *Deeltijdpensioen en vervroegen van het ouderdomspensioen*

Als werknemers de pensioengerechtigde leeftijd naderen dan wordt in sommige sectoren de mogelijkheid geboden om met deeltijdpensioen te gaan of om het ouderdomspensioen vervroegd te laten ingaan.

In de cao's van 13% van de werknemers wordt de mogelijkheid van deeltijdpensioen genoemd. Afspraken over deeltijdpensioen komen met name voor in de cao's van de sectoren bouw en industrie. In deze sectoren heeft respectievelijk 52% en 37% van de werknemers een cao met daarin afspraken over deeltijdpensioen, zie tabel VI.1 in [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. Belangrijke nuance hierbij is dat deze afspraken niet in alle gevallen in de cao worden opgenomen. Een logische plek voor dergelijke afspraken is in het pensioenreglement. Het pensioenreglement is hier dan ook leidend en niet de cao. Het voornoemde percentages geeft dan ook geen volledig beeld. Het percentage werknemers dat gebruik kan maken van de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan ligt waarschijnlijk veel hoger.

De gemiddelde leeftijd waarop een werknemer volgens deze cao-afspraken voor het eerst gebruik kan maken van deeltijdpensioen, varieert van 55 tot en met 62 jaar. De gemiddelde leeftijd is 58 jaar.<sup>85</sup>

In de cao's van 6% van de werknemers wordt de mogelijkheid geboden om het ouderdomspensioen vervroegd te laten ingaan. Ook hier geldt dat deze afspraken niet altijd in de cao zijn opgenomen en dat het pensioenreglement leidend is. Het genoemde percentage geeft derhalve geen representatief beeld van het deel van de werknemers dat aanspraak kan maken op een dergelijke regeling. Het percentage geeft enkel aan hoe vaak een dergelijke afspraak in de cao wordt genoemd. Het percentage werknemers dat het ouderdomspensioen vervroegd kan laten ingaan ligt waarschijnlijk veel hoger.

---

82 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over demotie en informatie over de leeftijd meegenomen (n=28).

83 In twee cao's (geldig voor 3% van de werknemers met een cao) is niet opgenomen of oudere werknemers bij demotie salaris inleveren.

84 In één cao (geldig voor <1% van de werknemers met een cao) is niet opgenomen of de pensioenopbouw wordt voortgezet.

85 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over deeltijdpensioen en informatie over de leeftijd meegenomen (n=7).

### 8.3 Het Pensioenakkoord

Het kabinet en sociale partners, willen werknemers (tijdelijk) meer keuzemogelijkheden bieden om eerder te stoppen met werken en om te werken aan hun duurzame inzetbaarheid.<sup>86</sup> In de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen<sup>87</sup> zijn onder andere de volgende mogelijkheden opgenomen:

- Werkgevers krijgen de mogelijkheid om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers, die bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk niet kunnen doorwerken, de mogelijkheid krijgen om voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet faciliteert deze regeling door vanaf 1 januari 2021 voor een periode van vijf jaar de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) te versoepelen. Werkgevers hoeven geen heffing te betalen mits de uitkering niet uitkomen boven de drempelvrijstelling, die gebaseerd is op de netto-AOW, en niet meer dan drie jaren voor AOW-leeftijd wordt uitgekeerd. Daarnaast biedt het kabinet met de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) subsidie aan om onder andere knelpunten die eventueel kunnen optreden bij arrangementen voor eerder uittreden te verlichten.<sup>88</sup> Sociale partners in sectoren kunnen in gezamenlijk overleg subsidieaanvragen indienen. Afspraken hierover kunnen in cao's worden vastgelegd. Overigens dienen die subsidieaanvragen naast eerder uittreden ook altijd betrekking te hebben op duurzame inzetbaarheid.
- Met de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen is het voor werknemers mogelijk geworden om maximaal 100 weken fiscaal gefaciliteerd verlof op te sparen (was maximaal 50 weken). Het verhogen van deze grens naar 100 weken geeft werknemers de ruimte om zelf hun duurzame inzetbaarheid te vergroten, bijvoorbeeld door het extra gespaarde verlof in te zetten om een aantal jaar voor de pensioenleeftijd minder te gaan werken of gedurende de loopbaan tijd te nemen voor omscholing of een sabbatical. Daarnaast geeft het werknemers de ruimte om eerder te stoppen met werken, met behoud van salaris. Sociale partners kunnen op de cao-tafel afspraken maken om bij overwerk of ploegendiensten (deels) beloning via extra verlofopbouw te laten plaatsvinden. Op die manier vertaalt zwaar(der) werk zich in de mogelijkheid om vervroegd uit te treden of vaker en meer verlof op te nemen.<sup>89</sup>

Het Pensioenakkoord is afgesloten op 5 juni 2019. In de regel gaat er enige tijd overheen voordat een dergelijk akkoord in cao's is verwerkt. Enerzijds komt dit doordat de afspraken opgenomen in het akkoord uitgewerkt moeten worden in wet- en regelgeving. Anderzijds hangt dit samen met de looptijd van de cao's en daarmee samenhangend het moment waarop een nieuwe cao wordt afgesloten. De komende jaren nemen de afspraken met betrekking tot het Pensioenakkoord naar verwachting dus toe. De afspraken die eind 2020 zijn opgenomen in cao's zijn samengevat in onderstaand figuur.

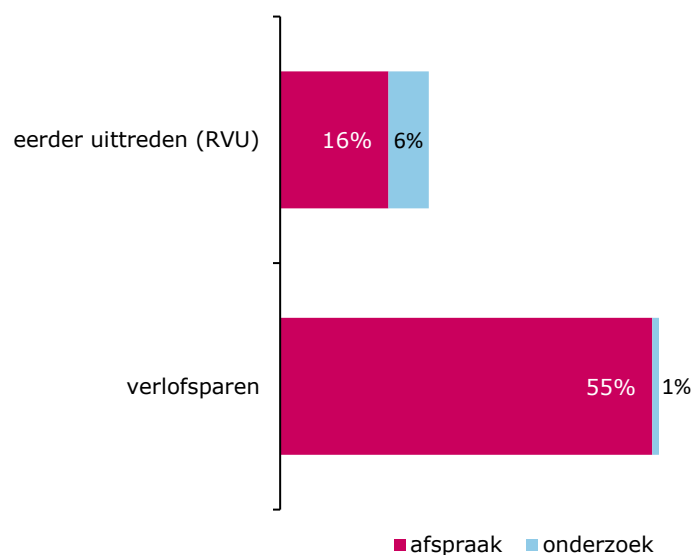
---

86 <https://www.rijksoverheid.nl/kamerbrief-principeakkoord-vernieuwing-pensioenstelsel>  
87 [Wet bedrag in eens, RVU en verlofsparen](#).

88 Kamerbrief 6 juni 2020 Contouren tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

89 <https://www.rijksoverheid.nl/kamerbrief-principeakkoord-vernieuwing-pensioenstelsel>

**Grafiek 8.5 Afspraken over eerder stoppen met werken (percentages werknemers)**



### 8.3.1 *Eerder uittreden (RVU)*

Met de wet *Bedrag ineens*, RVU en verlofsparen is het voor werkgevers mogelijk om in de periode 2021 tot en met 2025 RVU's uit te betalen zonder dat daarover de 52% RVU-heffing verschuldigd is, voor zover de RVU-uitkering het drempelbedrag niet overschrijdt en voor zover de uitkering wordt gedaan in de periode 3 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de RVU-ontvanger. Hiermee wordt werknemers de mogelijkheid gegeven om maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd eerder te stoppen met werken. De werknemer krijgt in die periode een uitkering ter hoogte van de netto AOW-uitkering. Met betrekking tot eerder uittreden is voor 16% van de werknemers met een cao een afspraak opgenomen.<sup>90</sup> Daarnaast is voor 6% van de werknemers in de cao opgenomen dat de mogelijkheden van een eerder uittreden regeling wordt onderzocht/verkend. In totaal is dus voor 22% van de werknemers een afspraak over eerder uittreden in de cao opgenomen.

Afspraken komen het meest voor in de sectoren bouw en overige dienstverlening, zie tabel VI.5 in [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. Onderstaande tabel bevat een overzicht van de steekproef cao's met afspraken over eerder uittreden en de belangrijkste kenmerken (voor zover bekend) van deze afspraken. Gezien het kleine aantal afspraken met betrekking tot de hoogte en de duur van de uitkering heeft het op dit moment geen toegevoegde waarde om gemiddelden (per sector) te bepalen. Onderzoek dat momenteel wordt uitgevoerd in het kader van een motie die verzoekt om inventarisatie van de cao-afspraken met betrekking tot eerder uittreden en de eerste signalen van gebruik, levert naar verwachting meer detailinformatie. De Kamer wordt op een later moment over de resultaten van dit onderzoek geïnformeerd.<sup>91</sup>

90 Naast deze afspraken heeft 5% van de werknemers een cao met een reeds langere tijd bestaande (overgangsregelingen) afspraak over eerder uittreden. Deze afspraken staan dus los van het Pensioenakkoord. Deze afspraken zijn hier buiten beschouwing gelaten.

91 Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 555, nr. 13.

**Tabel 8.1 Overzicht van de steekproef cao's met afspraken over eerder uittreden en de belangrijkste kenmerken.**

naam cao	Totaal aantal werknemers	type afspraak	doelgroep		bedrag per maand	aantal jaar	startdatum
			Functie	Dienst-jaren			
<b>Industrie</b>							
DSM	3.700	afspraak (beperkt uitgewerkt)		2		3	1 januari 2021/2022 <sup>1</sup>
<b>Bouw</b>							
Bouw en infra	102.100	afspraak	Specifieke functies	20	€1.767	3	1 januari 2021
<b>Handel en horeca</b>							
Motorvoertuigen-en tweewielerbedrijf	77.200	afspraak onderzoek	Zwaar beroep	5	€1.767	3	1 juli 2021
Slagersbedrijf	18.000						
Tankstations en wasbedrijven	17.000	onderzoek afspraak (beperkt uitgewerkt)		20			
Vleessector	11.300						
<b>Overige dienstverlening</b>							
Fokus	2.800	onderzoek					
Gehandicaptenzorg	175.900	onderzoek					
			Specifieke/bezwarende functies	35	€1.767 (deeltijd naar rato)	2	1 januari 2021
Politie	63.100	afspraak					
VVT	419.500	afspraak		45	€1.767		
<b>Zakelijke dienstverlening</b>							
		afspraak	Specifieke functies en minimale omvang van het contract	10	€1.767 (deeltijd naar rato)	1	1 februari 2021
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	129.500	onderzoek afspraak (beperkt uitgewerkt)			€1.767	3	
Sociale werkplaats	85.000						
Verzekeringsbedrijf	8.500						

<sup>1</sup> Medewerkers in ploegen en met een vaste consignatievergoeding kunnen instromen vanaf 1 januari 2021. De overige medewerkers vanaf 1 januari 2022

### 8.3.2 Verlofsparen

Verlofsparen geeft de mogelijkheid fiscaal gefaciliteerd vakantieverlof en compensatieverlof te sparen zolang het gespaarde verlof niet meer is dan 50 weken, en, vanaf 1 januari 2021, 100 weken. Fiscaal gefaciliteerd houdt in dat de werkgever geen loonheffing over het gespaarde verlof hoeft af te dragen.

Met betrekking tot verlofsparen is voor 55% van de werknemers met een cao een afspraak opgenomen in de cao. Grotendeels gaat het om afspraken die er ook voor het Pensioenakkoord al waren. Voor 9% van de werknemers is er naar aanleiding van het Pensioenakkoord een afspraak opgenomen met betrekking tot verlofsparen of is de afspraak uitgebreid van 50 naar 100 weken per 1 januari 2021. Gemiddeld kunnen werknemers 35 weken verlofsparen.<sup>92</sup> Afspraken over verlofsparen komen

<sup>92</sup> Het gemiddelde aantal weken extra verlof is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra verlof en informatie het aantal weken extra verlof meegenomen (n=35).

vooral voor in de sectoren bouw, industrie en overige dienstverlening, zie tabel VI.5 in [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling.

De vorm van de afspraken is heel divers. Kenmerkend is dat verlof gespaard kan worden en minimaal meegenomen kan worden over de jaargrens. Hieronder volgt een aantal voorbeelden om de veelvormigheid te illustreren. Allereerst een voorbeeld van de meest eenvoudige vorm waarbij verlof gespaard wordt en op een later moment opgenomen (cao Albert Heijn). Vervolgens een voorbeeld waarbij het gespaarde verlof wordt omgezet in een levensfasebudget waarmee de werknemer in de toekomst verlof kan kopen (cao Kinderopvang). Tot slot een voorbeeld waarbij het verlofsparen onderdeel is van het individueel keuzebudget (cao Royal Flora).

#### *5.6 Tijdsparen*

*De medewerker kan de volgende uren tijd sparen:*

- 48 bovenwettelijke vakantie uren
- Extra vakantie uren op basis van leeftijd of dienstjaren
- 40 ADV-uren

*De gespaarde uren kunnen als betaald verlof worden opgenomen.*

*Voorbeelden hiervan zijn:*

- Ouderschapsverlof
  - Studieverlof
  - Lang durende vakantie
  - Calamiteitenverlof
  - Verkorting werktijd
  - Eerder stoppen met werken dan het pensioneringsmoment
- (Albert Heijn)**

#### *Levensfasebudget*

*1. De medewerker heeft de mogelijkheid om te sparen voor een levensfasebudget. Ze kan dit levensfasebudget gebruiken voor haar duurzame inzetbaarheid in iedere levensfase. Dit om bij te dragen aan een betere balans tussen belasting en belastbaarheid. En aan gezond en vitaal kunnen blijven werken.*

*2. Vullen van het levensfasebudget*

*a. De medewerker kan aan het einde van ieder kalenderjaar uren toevoegen aan haar levensfasebudget. Ze mag hiervoor de uren van haar verlofbudget gebruiken (zie artikel 7.3). En ze mag hiervoor haar extra gewerkte uren of plus-uren gebruiken. Het aantal uur dat ze maximaal mag toevoegen is twee keer het gemiddeld aantal uur dat ze per week werkt (zie artikel 4.2 lid 5 en artikel 4.5 lid 5).*

.....

*c. Deze uren worden in geld toegevoegd aan het levensfasebudget. Het bedrag is gelijk aan het aantal uur dat de medewerker wil sparen maal het uursalaris dat voor haar geldt op 31 december van dat jaar.*

.....

*c. De medewerker koopt verlof uit haar levensfasebudget voor één van deze doelen. Het geld uit het levensfasebudget wordt dan weer omgezet in verlofuren. **(Kinderopvang)***

*Het keuzebudget wordt gevuld vanuit de bestaande arbeidsvoorwaarden, zodanig dat medewerkers er arbeidsvoorwaardelijk niet op achteruit gaan. Dit keuzebudget wordt als maandelijkse toeslag uitgekeerd en wordt dus extra inkomen. Het keuzebudget wordt uitgebreid door pensioensparen mogelijk te maken door betaling uit het keuzebudget en het bovenwettelijk verlof. Verder wordt overeengekomen dat gemaakte keuzes over het keuzebudget van*

*kracht blijven totdat een medewerker deze keuzes (op tijd) aanpast. Onderzocht wordt of het mogelijk is, binnen de fiscale grenzen, een regeling in te richten om medewerkers in de gelegenheid te stellen opleidingskosten te betalen uit bovenwettelijk verlof of keuzebudget. (Royal Flora)*

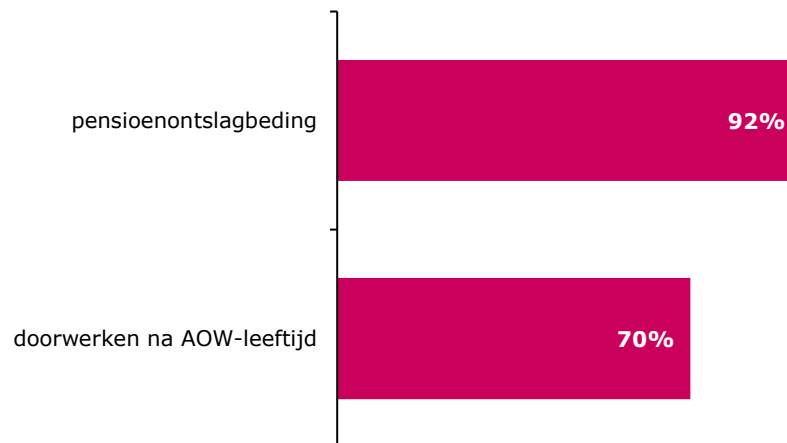
Naast de cao's met afspraken over verlofsparen zijn er ook cao's die de mogelijkheid van het invoeren van een afspraak over verlofsparen onderzoeken. Van de werknemers met een cao heeft 1% een dergelijke afspraak. Onderstaande afspraak uit de cao Fokus is hier een voorbeeld van.

*De mogelijkheid van het invoeren van een verlofspaarregeling waarbij tot 100 weken verlof kan worden gespaard, zal door CAO-partijen in de studie worden betrokken. Hierbij zal ook worden gekeken welke tijdsbronnen al dan niet in aanmerking komen om verlof te sparen. Ook wordt een verkenning gedaan of meeruren conform artikel 10 lid 3 sub e van de CAO als tijdsbron kunnen worden ingezet. Deze verkenning zal plaatsvinden als de uitkomst van de jaarurensystematiek en de effecten ervan in voldoende mate bekend zijn, zodat ongewenste nadelige financiële effecten voor medewerkers worden voorkomen. (Fokus)*

#### 8.4 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op 1 januari 2016. De wet beoogt het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. In deze paragraaf is opgenomen wat hierover in cao's is terug te vinden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de onderwerpen pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor 92% van de werknemers met een cao is een pensioenontslagbeding opgenomen in de cao. Voor 70% van de werknemers met een cao is opgenomen hoe zij kunnen doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, zie grafiek 8.6 en tabel VI.6 in [Bijlage VI](#). Samen komen deze afspraken voor in de cao's van 93% van de werknemers met een cao.

**Grafiek 8.6 Pensioenontslagbeding en doorwerken na AOW-leeftijd, percentage werknemers**



##### 8.4.1 *Pensioenontslagbeding*

Voor 92% van de werknemers met een cao is in de cao een pensioenontslagbeding opgenomen. Hierin staat dat de vaste arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde (of de overeengekomen pensioengerechtigde) leeftijd bereikt. Voor 36% van de werknemers met een cao is,



in aanvulling op het pensioenontslagbeding, opgenomen dat dit beding van kracht is, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Een voorbeeld hiervan is opgenomen in de cao Timmerindustrie:

*De werkgever kan, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, de arbeidsovereenkomst conform artikel 7:669 lid 4 BW opzeggen zonder voorafgaande toets of instemming van de werknemer in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, zulks tegen of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het bereiken van die leeftijd. Hetzelfde geldt in het geval werkgever en werknemer een andere leeftijd zijn overeengekomen waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de werknemer deze leeftijd heeft bereikt. (Timmerindustrie)*

In de meeste sectoren is het percentage werknemers met een pensioenontslagbeding ongeveer gelijk aan het gemiddelde (92%). Alleen in de bouw ligt het percentage werknemers lager, namelijk op 59%. Zie tabel VI.6 in [Bijlage VI](#) voor de volledige sectorverdeling.

#### 8.4.2

##### *Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd*

Aan 70% van de werknemers onder de onderzochte cao's wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken, zie grafiek 8.7. Werknemers in de sectoren zakelijke dienstverlening (84%), vervoer en communicatie (82%) en overige dienstverlening (72%) hebben relatief vaak een afspraak over doorwerken in hun cao. Werknemers in de bouw (52%) en landbouw (58%) hebben juist relatief vaak geen cao-afspraken over doorwerken, zie tabel VI.6 in [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. Hieronder volgt een voorbeeld uit de cao PostNL over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

*Wil je later met pensioen dan de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt? Dan moet je aan de werkgever schriftelijk toestemming vragen. Dat doe je minimaal 3 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Je geeft daarbij ook aan of je gedeeltelijk of volledig met pensioen gaat.*

*Stemt de werkgever er schriftelijk mee in dat je later met pensioen gaat? Dan eindigt je arbeidsovereenkomst wel van rechtswege volgens artikel 2.8 van deze cao. Aansluitend kan de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) met je aangaan.*

*Voor deze arbeidsovereenkomst gelden de arbeidsvoorwaarden die horen bij de functie die je vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd vervult. Ook de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt voor de nieuwe arbeidsovereenkomst. (PostNL)*

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd kan door verlenging van het huidige contract of het aangaan van een nieuw contract. Voor 32% van de werknemers is in de cao opgenomen of zij een nieuw contract aangaan of het oude contract voortzetten: 23% gaat volgens de cao een nieuw contract aan; <1% zet volgens de cao het oude contract voort; en, voor 9% van de werknemers is zowel het aangaan van een nieuw contract als het voortzetten van het oude contract als mogelijkheid opgenomen. Voor het grootste deel van de werknemers (38%) geldt dat niet in de cao is opgenomen of het contract verlengd wordt of dat een nieuw contract wordt aangegaan.

Een aantal cao's bevat afspraken over de contractvorm waaronder wordt doorgewerkt. Voor 6% van de werknemers is opgenomen dat alleen een contract voor bepaalde tijd kan worden afgesloten met de AOW-gerechtigde werknemer. Voor 17% is opgenomen dat dit een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd kan zijn. Voor de overige werknemers met afspraken over doorwerken in de cao is in de cao niet opgenomen onder welke contractvorm wordt doorgewerkt.

In zeven cao's is een maximale leeftijd tot waarop kan worden doorgewerkt opgenomen. De maximale leeftijd genoemd in deze cao's ligt tussen de 67 en 72 jaar. De gemiddelde leeftijd is 70 jaar.

### **8.5 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers 2016-2020**

De ontwikkelingen op het gebied van cao-afspraken over oudere werknemers zijn in kaart gebracht door de cao-afspraken van de afgelopen vijf jaar naast elkaar te zetten, zie tabel 8.2. Uit de tabel blijkt dat het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt over extra verlof afneemt. Het percentage werknemers met een afspraak over arbeidsduurverkorting neemt juist toe. De percentages werknemers met een afspraak in de cao over vrijstelling van diensten, demotie, deeltijdpensioen of pensioenontslagbeding blijft vrijwel constant. Dit geldt in principe ook voor doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De toename in afspraken over doorwerken na AOW van 2016 op 2017 is toe te schrijven aan een verandering van de in het onderzoek gehanteerde definitie.

**Tabel 8.2 Ontwikkelingen ontzietmaatregelen 2016-2020<sup>93</sup>, aantallen cao's en percentage werknemers**

	2016	2017	2018	2019	2020
<i>vrijstelling van diensten</i>					
aantal cao's	67	62	60	60	60 <sup>1</sup>
% wns	60%	65%	61%	62%	62%
<i>extra verlof</i>					
aantal cao's	61	53	53	47	45 <sup>1</sup>
% wns	50%	38%	38%	33%	33%
<i>arbeidsduurverkortung</i>					
aantal cao's	43	47	50	53	55 <sup>1</sup>
% wns	32%	42%	41%	49%	52%
<i>demotie</i>					
aantal cao's	27	24	27	29	29 <sup>1</sup>
% wns	27%	27%	27%	27%	30%
<i>deeltijdpensioen</i>					
aantal cao's	19	21	26	22	22 <sup>1</sup>
% wns	11%	14%	16%	13%	13%
<i>pensioenontslagbeding</i>					
aantal cao's		85	90	93	93 <sup>1</sup>
% wns		88%	90%	92%	92%
<i>doorwerken na AOW-leeftijd</i>					
aantal cao's	49	62	65	62	59 <sup>1</sup>
% wns	49%	74%	76%	70%	70%

1 Zie tabel VI.7 in [Bijlage VI](#) voor een toelichting op de ontwikkelingen op cao-niveau.

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt met betrekking tot extra verlof voor oudere werknemers is in de afgelopen vijf jaar afgenomen van 50% naar 33%, zie tabel 8.2. Het aantal dagen extra verlof schommelt een beetje doordat er afspraken vervallen, maar neemt niet duidelijk toe of af, zie tabel 8.3. Ter illustratie, in 2017 hadden werknemers op 60-jarige leeftijd volgens de cao-afspraken gemiddeld 5,2 dagen extra verlof. In 2018 zijn dat 5,0 verlofdagen, in 2019 5,5 dagen en in 2020 4,5 dagen.

**Tabel 8.3 Ontwikkeling gemiddeld aantal verlofdagen naar leeftijdsgroep voor 2017, 2018, 2019 en 2020 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra verlof en gewogen naar aantallen werknemers)**

Leeftijd	2017 (n=53)	2018 (n=53)	2019 (n=47)	2020 (n=45)
40 jaar	0,2	0,2	0,2	0,2
45 jaar	0,5	0,5	0,6	0,5
50 jaar	1,7	1,6	1,9	1,2
55 jaar	3,2	3,2	3,5	2,2
60 jaar	5,2	5,0	5,5	4,5

93 Het onderzoek naar cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid is in 2011 opgezet als een monitor naar aanleiding van het sociaal akkoord van 10 juni 2011. In aanvang was dit een op zichzelf staand onderzoek. Er werd gewerkt met een vaste steekproef van honderd cao's en een peildatum van 10 juni. In 2015 is dit onderzoek onderdeel geworden van het 'cao-afspraken' onderzoek. Daarbij is de peildatum verschoven naar 31 december. In 2017 is ook de steekproef gelijk getrokken met die van het 'cao-afspraken' onderzoek. De nieuwe steekproef omvatte toen 99 cao's. De verandering van steekproef heeft vrijwel geen effect op de percentages werknemers genoemd in dit hoofdstuk.

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak over arbeidsduurverkorting geldt, is in de afgelopen vijf jaar toegenomen van 32% naar 52%, zie tabel 8.2. Deze toename wordt voornamelijk veroorzaakt door nieuwe afspraken over een generatiepact. Het gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting per week is in de afgelopen jaren afgenomen, zie tabel 8.4. Ter illustratie, in 2017 hadden werknemers op 60-jarige leeftijd gemiddeld 7,5 uren arbeidsduurverkorting per week. In 2018 zijn dat 6,8 uren, in 2019 6,5 uren en in 2020 5,3 uren. Dit wordt deels veroorzaakt doordat de leeftijd waarop het recht op extra arbeidsduurverkorting ontstaat opschuift.

**Tabel 8.4 Ontwikkeling gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting naar leeftijdsgroep voor 2017, 2018 en 2019 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra arbeidsduurverkorting en gewogen naar aantallen werknemers)**

Leeftijd	2017 (n=47)	2018 (n=50)	2019 (n=52)	2020 (n=54)
40 jaar	0,0	0,0	0,0	0,0
45 jaar	0,0	0,0	0,0	0,0
50 jaar	0,1	0,0	0,0	0,0
55 jaar	1,3	1,6	0,9	0,5
60 jaar	7,5	6,8	6,5	5,3

## 8.6 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers in 2020

In deze paragraaf zijn de ontwikkelingen in het afgelopen jaar in kaart gebracht aan de hand van de 36 principeakkoorden die in 2020 zijn afgesloten.

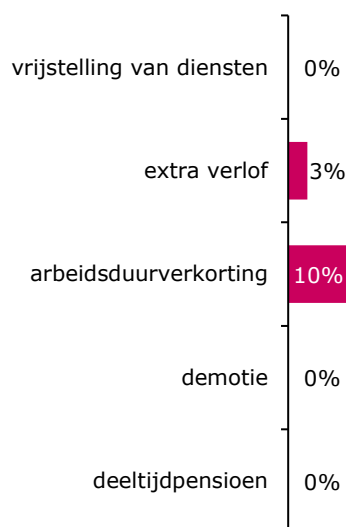
Voor 10% van de werknemers met een cao (12 akkoorden in de steekproef) zijn afspraken met betrekking tot oudere werknemers te vinden in het principeakkoord.<sup>94</sup> De meest voorkomende afspraken zijn afspraken over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers en eerder uittreden. Eerder uittreden is een nieuw onderwerp in het kader van het Pensioenakkoord. In de hierna volgende paragrafen is per onderwerp (ontziemaatregelen, eerder stoppen met werken en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd) samengevat wat er in de principeakkoorden aan bod komt.

### 8.6.1 Ontwikkelingen met betrekking tot ontziemaatregelen

Onderstaande grafiek geeft een samenvatting van het voorkomen van afspraken over ontziemaatregelen in de principeakkoorden afgesloten in 2020.

94 In dit totaal zijn de volgende afspraken meegenomen: vrijstelling van diensten, extra verlof, extra arbeidsduurverkorting, demotie, deeltijdpensioen, pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De afspraken met betrekking tot het Pensioenakkoord zijn niet meegenomen omdat dit een nieuw onderwerp is in dit hoofdstuk en meenemen van deze afspraken het lastiger maakt om te vergelijken met voorgaande jaren.

**Grafiek 8.7 Afspraken over ontzietmaatregelen in principeakkoorden (percentages werknemers)**



Voor 10% van de werknemers met een cao is er het afgelopen jaar in een akkoord iets over een ontzietmaatregel afgesproken<sup>95</sup>. Het gaat om 12 akkoorden in de steekproef. In 2019 waren er 24 akkoorden in de steekproef met afspraken over ontzietmaatregelen, zie tabel VI.8 in [Bijlage VI](#) voor een nadere vergelijking van de akkoorden in 2018, 2019 en 2020. Het aantal akkoorden in de steekproef met afspraken over ontzietmaatregelen ligt in 2020 lager dan in 2019. Dit hangt gedeeltelijk samen met het eerder genoemde lager uitvallen van het totaal aantal akkoorden in verband met de COVID-19 pandemie. Daarnaast speelt mogelijk ook dat aangaande het onderwerp oudere werknemers eerder uitreden als onderwerp prioriteit krijgt boven ontzietmaatregelen. Dit onderwerp is namelijk bijzonder actueel gezien het recent tot stand gekomen Pensioenakkoord en de nadere uitwerking van het Pensioenakkoord.

In 2020 is voor 3% van de werknemers een afspraak over extra verlof voor oudere werknemers gemaakt. Afspraken over adv voor oudere werknemers zijn gemaakt voor 10% van de werknemers. Er zijn geen afspraken gemaakt in akkoorden over vrijstelling van diensten, demotie en deeltijdpensioen.

#### *Extra verlof*

Voor 3% van de werknemers is een afspraak over extra verlof voor ouderen gemaakt. Volgens deze afspraken krijgen werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd recht op extra vakantiedagen. Het gaat om één akkoord waarin is opgenomen dat de afspraak met betrekking tot extra verlof vervalt, zie onderstaande tekst.

*Aanpassing arbeidsduur in het kader van duurzame inzetbaarheid: Medewerkers die 10 jaar verwijderd zijn van hun AOW-gerechtigde leeftijd en een dienstverband van 80% of meer hebben, kunnen ervoor kiezen om 80% van hun contracturen te gaan werken. Zij krijgen dan 85% van hun geldende salaris betaald en alle andere bepalingen van de cao gelden naar rato. De pensioenopbouw blijft gebaseerd op de oorspronkelijke omvang van het dienstverband, met de gebruikelijke afdracht van premie aan het pensioenfonds. De seniorendagen vanwege leeftijd en lengte dienstverband,*

95 De percentages in grafiek 8.11 tellen niet op tot 10%, omdat in één akkoord meerdere afspraken voor kunnen komen.

*komen door deze bredere afspraak te vervallen; bestaande reeds toegekende dagen worden bevroren, tenzij medewerkers gebruik maken van de afspraak over aanpassing arbeidsduur. In dat geval komen ze te vervallen.*

**(Retail non-food)**

Deze afspraak, waarin het extra verlof is vervangen door adv, past in een reeds langer zichtbare trend waarbij het aantal afspraken over extra verlof voor oudere werknemers afneemt en het aantal afspraken over adv voor ouderen toeneemt.

*Extra arbeidsduurverkortung*

Met betrekking tot extra arbeidsduurverkortung<sup>96</sup> voor ouderen is voor 10% van de werknemers een afspraak in het akkoord opgenomen in 2020 (12 akkoorden in de steekproef). In de meeste gevallen (7% van de werknemers) gaat het om het in (gewijzigde vorm) voortzetten van een al bestaande afspraak over arbeidsduurverkortung (in de vorm van een generatiepact). Zo is in het akkoord van DSM afgesproken dat de Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR) alleen nog wordt toegekend als er een verlofplan is, zie onderstaande tekst.

*De toekenning van de TOR uren wordt voorwaardelijk gesteld aan het hebben van een verlofplan. Het verlofplan is er op gericht om medewerkers zo gezond en fit mogelijk de (pre)pensioengerechtigde leeftijd te laten halen. In dit kader geldt dat wettelijk en bovenwettelijk verlof samen met het TOR verlof ingepland dienen te worden zodat dit gelijkmatig over een jaar wordt opgenomen. Het moment waarop een verlofplan moet worden opgesteld, is voorafgaand aan de 60 jarige leeftijd. (DSM)*

Verder valt op dat in de helft van de afspraken over adv de term generatiepact wordt genoemd (5% van de werknemers). Dit is opvallend aangezien de term generatiepact in de al bestaande afspraken over adv relatief minder vaak wordt genoemd. Zoals al benoemd gaat dit deels om het voortzetten van een bestaande afspraak (alleen de generatiepactregelingen beziend gaat het om minder dan 1% van de werknemers).

Daarnaast is voor minder dan 1% van de werknemers een nieuwe generatiepact regeling afgesloten. Voor eveneens minder dan 1% is de generatiepact regeling niet verlengd. Tot slot is er voor 3% van de werknemers afgesproken dat de mogelijkheid van een generatiepact wordt onderzocht. Onderstaand voorbeeld van uit het akkoord van de cao Voortgezet onderwijs is hier een illustratie van.

*De invulling van het in 2019 overeengekomen Pensioenakkoord wordt in de komende periode nader uitgewerkt. Cao-partijen zullen dit nauw volgen en de uitkomsten daarvan meenemen in het gesprek over duurzame inzetbaarheid met name voor oudere werknemers, inclusief de mogelijkheden van een decentraal generatiepact. (Voortgezet onderwijs)*

8.6.2 *Ontwikkelingen met betrekking tot het Pensioenakkoord*

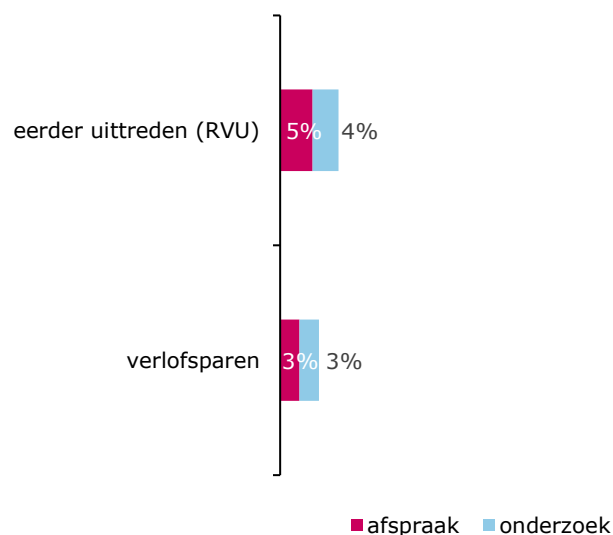
Het kabinet en sociale partners willen werknemers (tijdelijk) meer keuzemogelijkheden bieden om eerder te stoppen met werken, wanneer doorwerken tot aan de AOW-leeftijd niet lukt. In het Pensioenakkoord zijn hiervoor verschillende mogelijkheden opgenomen. De belangrijkste zijn het faciliteren van de mogelijkheden om eerder uit te treden (RVU) en het verruimen van de

---

96 Bij extra arbeidsduurverkortung werkt de oudere werknemer iedere week minder uren dan in zijn contract is opgenomen.

mogelijkheid om fiscaal gefaciliteerd verlof te sparen van 50 naar 100 weken. Onderstaande grafiek vat de afspraken die hierover zijn gemaakt in akkoorden samen.

**Grafiek 8.8 Afspraken over eerder stoppen met werken in principeakkoorden (percentages werknemers)**



#### *Eerder uittreden (RVU)*

Eerder uittreden geeft werknemers de mogelijkheid om maximaal 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. De werknemer krijgt in die periode een uitkering die gebaseerd is op de netto-AOW. Voor 9% van de werknemers met een cao bevat het akkoord in 2020 een afspraak over de mogelijkheid van eerder uittreden. Het gaat om 15 akkoorden in de steekproef. Voor 5% is dit in de vorm van een afspraak en voor 4% in de vorm van een onderzoek (verkenning).

Een voorbeeld van een akkoord met daarin een afspraak over eerder uittreden is de cao Motorvoertuigen. Een voorbeeld van een akkoord waarin een onderzoek is overeengekomen is te vinden in de cao Groen grond en infrastructuur. Beide cao's zijn de relevante passage hieronder opgenomen.

*Er komt een regeling waarmee werknemers met zwaar werk tot maximaal 3 jaar voor hun AOW-leeftijd vervroegd kunnen uittreden. De hoogte van de uitkering is gelijk aan het netto bedrag van de AOW. Een soort extra sector-AOW dus. Om dit te bekostigen betalen de werkgevers vanaf 1-1-2021 een heffing van 0,25%. Het doel is om vanaf 1-7-2021 aanvragen te kunnen toekennen. Mocht er meer vraag zijn dan uit de heffing kan worden betaald, worden aanvragen toegekend vanaf het moment dat er voldoende middelen zijn. **(Motorvoertuigen)***

#### *Regeling eerder stoppen met werken*

*In een protocol is een onderzoeksafspraken opgenomen hoe de seniorenregeling en rvu bij kunnen dragen tot vervroegd uittreden en welke middelen daarvoor beschikbaar staan. **(Groen grond en infrastructuur)***

Onderzoek dat momenteel wordt uitgevoerd in het kader van een motie die verzoekt om inventarisatie van de cao-afspraken met betrekking tot eerder uittreden en de eerste signalen van gebruik, levert naar verwachting meer detailinformatie. De kamer wordt op een later moment over de resultaten van dit onderzoek geïnformeerd.<sup>97</sup>

### *Verlofsparen*

Met betrekking tot sparen voor extra verlof zijn in de akkoorden van 5% van de werknemers afspraken gemaakt. Het gaat om 9 akkoorden in de steekproef. Voor 3% van de werknemers gaat het om een afspraak (voornemen of afspraak). Voor eveneens 3% om een onderzoek (verkenning). Van beide varianten is hieronder voorbeeld opgenomen.

*Momenteel kunnen medewerkers met gebruikmaking van artikel 9.2 cao voor PostNL 2019-2020 (cao-à-la-carte) 50 weken aan verlof sparen. Om medewerkers door het sparen van:*

- *bovenwettelijke vakantieuken*
- *meeruren*
- *en/of overwerkuren (= restitutie-uren)*

*onder andere de gelegenheid te geven tot het eerder kunnen stoppen met werken voorafgaand aan het pensioen / AOW, zal dat aantal weken worden verruimd naar 100. (PostNL voor PostNL)*

*Cao-partijen geven een extern onderzoeksbureau opdracht onderzoek te doen onder zowel werkgevers als werknemers om inzicht te krijgen in hoeverre werkgevers en werknemers hechten aan het Tijdsparfonds. Op basis van de uitkomsten hiervan bezien cao-partijen of er een toekomst is voor het Tijdsparfonds in de huidige vorm of dat een andere invulling van deze arbeidsvoorwaarden beter aansluit op de wensen en behoeften van werkgevers en werknemers. (Bouw en Infra)*

- 8.6.3 *Ontwikkelingen met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd*  
Er zijn in 2020 binnen de steekproef geen afspraken opgenomen in de akkoorden over een pensioenontslagbeding voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken of over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.



## 9 De financiële positie van cao-fondsen in 2019

**In 2019 bedroegen de baten van de 72 onderzochte fondsen € 404,2 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De lasten bedroegen € 388,6 miljoen. 40% hiervan is besteed aan opleiding en ontwikkeling; 18% aan werkgelegenheid; 4% aan arbeidsomstandigheden; 1% aan uitkeringen; en 27% aan andere, cao-gerelateerde activiteiten. De overige lasten, waaronder exploitatie, bedroegen 10%. De reserves zijn met € 15,6 miljoen toegenomen tot een bedrag van € 528,2 miljoen. De reserves zijn niet gelijk over de fondsen verdeeld: 12 fondsen, betrekking hebbend op 38% van de werknemers, bezitten bij elkaar 80% van de totale fondsreserves.**

**In de periode 2013-2019 zijn de reserves van de fondsen met ruim 23% gestegen, van 403 miljoen in 2013 tot € 497,4 miljoen in 2019 (gebaseerd op het panel van 62 fondsen dat in de periode 2013-2019 tweejaarlijks is onderzocht).**

### 9.1 Inleiding en totaaloverzicht

Cao-fondsen zijn stichtingen die door sociale partners worden bestuurd<sup>98</sup>. Fondsen zijn ruwweg in twee soorten in te delen. Er zijn fondsen met een uitkering als doel, zoals PAWW-fondsen of aanvullingsfondsen. Het tweede type cao-fondsen heeft als doel de werking van de sectorale arbeidsmarkten te optimaliseren. Hiervoor worden vanuit de fondsen activiteiten gefinancierd met betrekking tot bijvoorbeeld de ontwikkeling en opleiding van werknemers, het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden en het optimaliseren van de werkgelegenheid voor de bedrijfstak. De inkomsten van de fondsen bestaan voornamelijk uit afdrachten door bedrijven en werknemers uit de sector.

Bepalingen van cao-fondsen kunnen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend worden verklaard (avv'd). Dergelijke cao-fondsen zijn verplicht hun financieel jaarverslag naar de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te sturen. De financiële jaarverslagen vormen de bron voor het onderzoek naar de financiële positie van de fondsen.

Voor deze monitor zijn alle avv'de cao-fondsen met dienstverlenende doelstellingen zoals 'opleiding en ontwikkeling van werknemers' en 'werkgelegenheid' onderzocht. In totaal gaat het in 2019 om 72 cao-fondsen (2,5 mln. werknemers). Deze zijn onderdeel van een totaal van 80 avv'de fondsen. Acht daarvan zijn zogenoemde uitkeringsfondsen en deze zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gebleven<sup>99</sup>. Voor het beschrijven van ontwikkelingen in de financiën van de fondsen is gebruik gemaakt van een panel van cao-fondsen dat in alle onderzochte jaren in het onderzoek was betrokken. In 2019 zijn dat 62 fondsen.

98 Het hoofdstuk heeft betrekking op cao-fondsen, met name op Sociale Fondsen en O&O-fondsen. Dit in tegenstelling tot de meeste andere hoofdstukken in deze rapportage, waar het gaat om (een steekproef van) reguliere cao's.

99 Het onderzoek is representatief voor avv'de sociale en O&O fondsen. In 2019 zijn in totaal 106 bedrijfstakfondsen aangemeld bij SZW; de fondsen die in dit onderzoek buiten beschouwing blijven zijn voornamelijk PAWW- en andere aanvullingsfondsen plus enkele niet-avv'd sociale fondsen.

Cao-fondsen zijn doorgaans gerelateerd aan reguliere bedrijfstak-cao's. Schema 1 geeft een overzicht van de voorkomende varianten en de verdeling hiervan over de onderzochte fondsen.

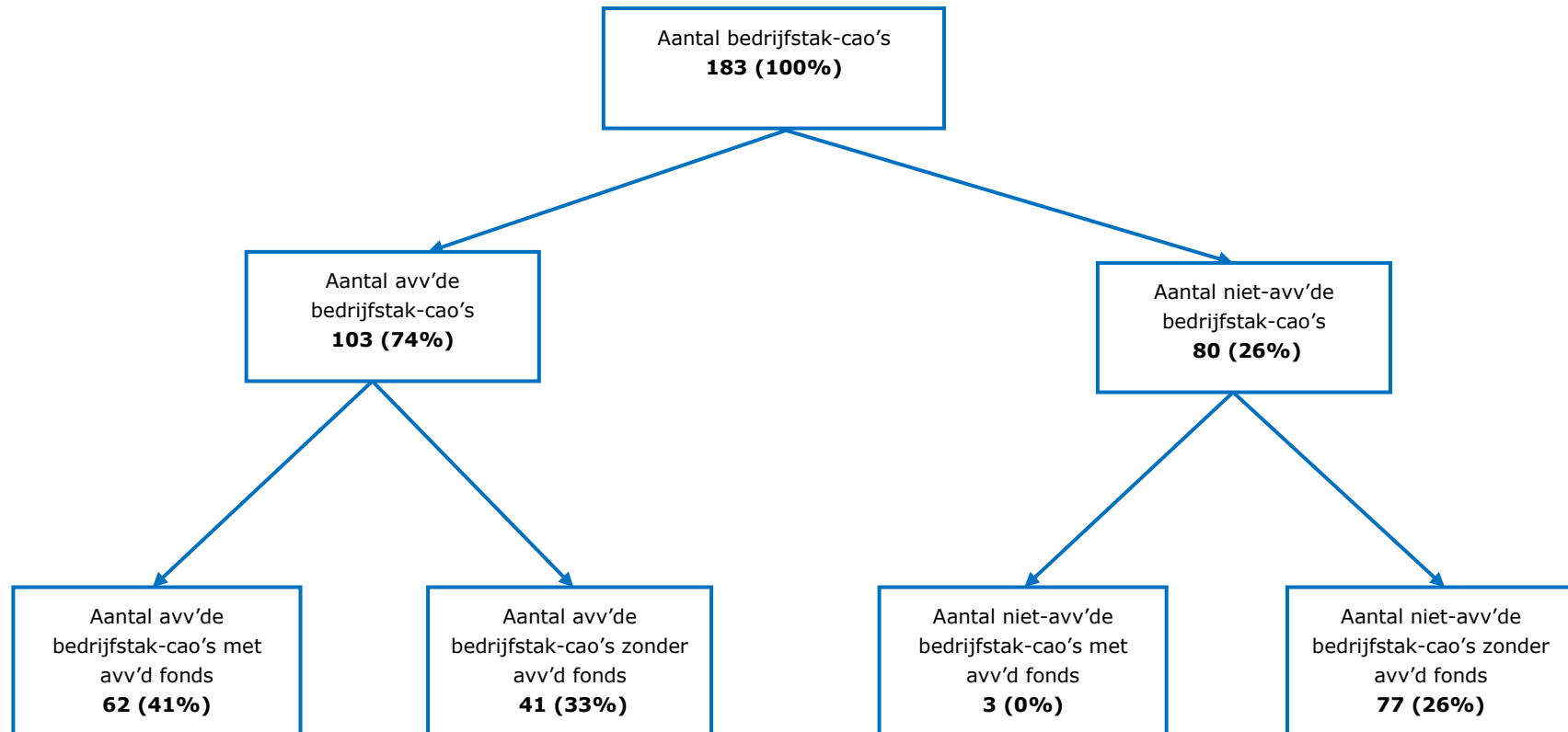
**Schema 1** Mogelijke relaties tussen fondsen en bedrijfstak-cao's.

<b>Cao-fonds</b>	<b>Bedrijfstak-cao</b>	<b>Vb. cao-fonds</b>	<b>Vb. bedrijfstak-cao</b>	<b>Aantal fondsen</b>
1 fonds	1 bedrijfstak	Fonds Scholing & Ordening voor het Besloten Busvervoer	Besloten Busvervoer	42
1 fonds	Meerdere bedrijfstakken	Colland Arbeidsmarktbeleid	o.a. Glastuinbouw, Hoveniers, LEO, Open Teelten	2
Meerdere fondsen	1 bedrijfstak	Fonds Uitzendbranche, St. Naleving Cao voor Uitzendkrachten en St. Doorzaam (O&O en Arbo)	Uitzendkrachten	19
Meerdere fondsen	Meerdere bedrijfstakken	Sociaal Fonds Metaal en Technische Bedrijfstakken (M&T), Aanvullingsfonds M&T, O&O-fondsen per sub sector M&T	o.a. Metaalbewerkingsbedrijf, Technisch Installatiebedrijf, Carrosseriebedrijf	9
<b>Totaal</b>				<b>72</b>

In schema 2 op de volgende pagina zijn de 72 onderzochte fondsen gerelateerd aan de bedrijfstak-cao's. Tussen haakjes staat het percentage werknemers onder de bedrijfstak-cao's. Het schema laat zien (situatie 1-1-2019) dat niet alle bedrijfstak-cao's avv'd worden (103 bedrijfstak-cao's wel; 80 bedrijfstak-cao's niet); en dat niet aan alle avv'de bedrijfstak-cao's een of meerdere avv'de cao-fondsen verbonden zijn (62 avv'de bedrijfstak-cao's wel een of meer fondsen; 41 avv'de bedrijfstak-cao's geen fonds)<sup>100</sup>. In totaal is voor 41% van de werknemers onder een al dan niet avv'de bedrijfstak-cao sprake van een avv'd cao-fonds.

100 Er zijn drie fondsen gerelateerd aan bedrijfstak-cao's die begin 2019 niet avv'd waren. Twee cao's vallen onder het sectorfonds Colland. De derde betreft de cao Werkgevers in de Sport.

**Schema 2 Bedrijfstak-cao's naar wel/geen avv en wel/geen avv'd cao-fonds, 1-1-2019**  
**(tussen haakjes het percentage werknemers onder de bedrijfstak-cao's)<sup>101</sup>**



101 Onder de 183 bedrijfstak-cao's vallen ruim 5 miljoen werknemers.

Het financiële beeld van 2019 van deze 72 cao-fondsen is samengevat in tabel 9.1. Uit de tabel blijkt dat de baten in 2019 in totaal € 404,2 mln. bedroegen. Hiervan was 95% uit premies afkomstig. De premies bedroegen gemiddeld 0,53% van de loonsom. De rest van de baten was afkomstig van interest en overige baten. Het aandeel van subsidies in de baten was in 2019 nihil.

De lasten waren in totaal € 388,6 mln. Hiervan was 90% bestemd voor de realisering van de doelstellingen; 10% is besteed aan overige lasten. De reserves bedroegen ultimo 2019 € 528,2 mln. Als gevolg van het positieve saldo van baten en lasten van € 15,6 mln. is de totale reserve in 2019 met hetzelfde bedrag toegenomen.

**Tabel 9.1 Overzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte avv'de cao-fondsen in 2019 (x € 1 mln., N=72)**

<b>baten/lasten</b>	<b>in % van de baten/lasten</b>	<b>totaalbedragen (x 1 € mln.)</b>
<b>baten:</b>	<b>100%</b>	<b>404,2</b>
premiebijdragen van partijen	95%	
subsidies	0%	
interest	2%	
overige baten	3%	
<b>lasten A+B:</b>	<b>100%</b>	<b>388,6</b>
<b>A. doelstellingsgerelateerde lasten:</b>	90%	
- opleiding en ontwikkeling	40% <sup>102</sup>	
- werkgelegenheid	18%	
- cao-gerelateerd	27%	
- arbeidsomstandigheden	4%	
- uitkeringen <sup>103</sup>	1%	
<b>B. Overige lasten (exploitatie e.d.)</b>	10%	
saldo baten-lasten		<b>15,6</b>
<b>reserves:</b>	<b>100%</b>	<b>528,2</b>
gebonden reserve	49%	
vrije reserve	51%	

\* De percentages in de tabel sommeren niet altijd tot het totaal in verband met afronden.

102 Het percentage lasten dat aan O&O is uitgegeven ligt in 2019 hoger dan in 2017 (resp. 40% en 34%). Dit komt o.a. doordat enkele fondsen die in 2017 al bovengemiddelde uitgaven aan O&O hadden, in 2019 nog meer hebben uitgegeven (Beroepsgoederenvervoer O&O, Bouw en Infra O&O, Metalektro A&O).

103 Fondsen met een uitkering als doel zijn in dit onderzoek alleen meegenomen als zij naast het uitkeringsdoel ook als doel het optimaliseren van de werking van de sectorale arbeidsmarkt hebben.

## 9.2 Lasten

De lasten zijn te verdelen in doelstellingsgerelateerde lasten en overige lasten.

**Tabel 9.2 Lasten van avv'de cao-fondsen naar soort (x € 1 mln.; N=72)**

soort lasten	bedragen (x € 1 mln.)
doelstellingsgerelateerde lasten	348,3 (90%)
overige lasten (exploitatie)	40,2 (10%)
<b>totaal</b>	<b>388,6 (100%)</b>

De totale lasten bedroegen in 2019 € 388,6 mln. Daarvan is € 348,3 mln. (90%) bestemd voor realisering van de doelstellingen van de cao-fondsen. De overige € 40,2 mln. zijn exploitatielasten e.d. Van de totale lasten wordt 40% besteed aan "opleiding en ontwikkeling" van werknemers. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden is respectievelijk 18% en 4% besteed. Cao-gerelateerde doelstellingen zijn goed voor 27%. 1% is voor de doelstelling "uitkeringen" bestemd.

In deze paragraaf wordt per doelstelling een korte toelichting gegeven, wordt vermeld hoeveel fondsen hier uitgaven aan hebben gedaan en voor welk bedrag in totaal. In de kaders staan passages uit jaarverslagen ter illustratie van het soort uitgaven door de betreffende fondsen. In [Bijlage VII](#) staan de lasten per fonds aan de verschillende doelstellingen als percentage van de totale lasten van het fonds vermeld. In paragraaf 9.3 worden de reserves besproken. In paragraaf 9.4 wordt nader ingegaan op de uitgaven aan de verschillende doelstellingen per werknemer en de verdeling over de economische sectoren.

### 9.2.1 Direct aan doelstellingen gerelateerde lasten

#### **Opleidings- en Ontwikkelingsdoelstelling (O&O)**

Deze doelstelling betreft voorzieningen die betrekking hebben op het op peil houden van de vakbekwaamheid van werknemers. Loondervinglasten<sup>104</sup> in verband met het volgen van vorming en opleiding behoren ook tot deze categorie, maar zijn niet aangetroffen in de jaarverslagen.

Van de 72 fondsen hebben 63 fondsen uitgaven gedaan aan O&O-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 154,3 mln.<sup>105</sup>. Onderstaand twee voorbeelden:

##### *SOMA Bedrijfsopleidingen*

*De stichting SOMA Bedrijfsopleidingen verzorgt een breed scala aan opleidingen en kortdurende cursussen en trainingen voor volwassenen die al enige ervaring in de infrasector hebben. Daar horen ook zgn. niet-kostendekkende opleidingen (of opleidingen voor kleine beroepen) bij. Voor een deel van de kosten van deze opleidingen ontvangt SOMA Bedrijfsopleidingen een subsidiebijdrage. (O&O Bouw en Infra)*

##### *Verslag van het bestuur*

*In 2019 is de dienstverlening van OOMT verder ontwikkeld om de vakmensen in onze branche nog beter te ondersteunen. De focus van*

104 Een loonkostenvergoeding voor het afwezig zijn van de werknemer in verband met scholing. Deze wordt aan de werknemer of aan de werkgever verstrekt.

105 Voor 38 fondsen waren de O&O uitgaven te koppelen aan de O&O begroting; in die gevallen blijken de uitgaven gemiddeld 86% van de begroting te beslaan.

*talentontwikkeling is verbreed naar duurzame inzetbaarheid om ervoor te zorgen dat werkenden in de branche hun talenten blijven ontwikkelen en daardoor duurzaam inzetbaar blijven. En dat is nodig, want de mondiale ontwikkelingen en de snelheid waarmee deze ontwikkelingen elkaar opvolgen hebben een fundamentele invloed op de medewerker en het werk.*  
**(O&O Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf)**

### **Werkgelegenheidsdoelstelling**

Tot deze doelstelling behoren voorzieningen waarmee beoogd wordt bedrijven uit de bedrijfstak te voorzien van gekwalificeerd personeel. Hieronder vallen ook programma's bestaande uit een combinatie van werkervaring en scholing. Deze programma's zijn dikwijls gericht op specifieke groepen (werklozen, schoolverlaters) of op kansarmen op de arbeidsmarkt (herintreders, langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten, allochtonen). Ook de kosten in verband met wervingscampagnes worden tot deze doelstelling gerekend.

Van de 72 fondsen hebben 35 fondsen uitgaven gedaan aan werkgelegenheidsgerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 71,7 mln. Twee voorbeelden zijn de volgende:

*De SBA maakt werk van de apotheek  
Eind 2019 telde ons land 2.000 openbare apotheken, vier meer dan het jaar ervoor. Er is sprake van een toenemend tekort aan personeel, met name apothekersassistenten zijn niet voldoende voorhanden. De SBA heeft in 2019 zij-instroomtrajecten gerealiseerd om het tekort aan personeel te bestrijden. **(Bedrijfsfonds Apotheken)***

*Instroom via doorstroom en zij-instroom  
Voor het oplossen van het huidig en toekomstig chauffeurstekort, is ook een toename van (jong)volwassenen in de sector voor de komende jaren belangrijk. Sinds een aantal jaren verricht het Sectorinstituut activiteiten voor het Mobiliteitscentrum transport. In 2019 zijn ruim 2.000 personen geplaatst. De verhoging van het subsidiepercentage in 2018 is in 2019 gehandhaafd. St. O&O Beroepsgoederenvervoer vindt het belangrijk om werknemers voor de sector te behouden en waar mogelijk bij te staan in loopbaanontwikkeling. **(O&O Beroepsgoederenvervoer)***

### **Cao-gerelateerde doelstellingen**

Hiertoe behoren activiteiten als het bevorderen van en het toezien op de naleving van cao's; het geven van voorlichting en informatie over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de cao; het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarkt.

Van de 72 fondsen hebben 67 fondsen uitgaven gedaan aan cao-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 104,7 mln. Hieronder twee voorbeelden, één over handhaving en één over voorlichting:

*Handhaving  
In 2019 zijn 313 nalevingsonderzoeken gestart. Bij de opstart van onderzoeken op basis van signalen is veel aandacht besteed aan het vooronderzoek. In veel gevallen is contact gezocht met de melder of uitzender over de inhoud van de melding. In meerdere gevallen heeft dit tot oplossing of verduidelijking geleid. Bijv. waar de invoering van een nieuw reglement tot veel meldingen heeft geleid, is door de ondernemer actie genomen om (nog) verder de inhoud te verduidelijken. Hierdoor is er relatief snel een oplossing gevonden zonder de opstart van een formeel SNCU onderzoek. Omdat deze aanpak efficiënt en effectief is zal dit ook de*

*komende jaren worden doorgezet. (St. Naleving Cao voor Uitzendkrachten)*

*Voorlichting (cao)*

*In het gehele jaar is door alle sociale partners voorlichting en informatie aan werkgevers en werknemers verstrekt over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de cao en andere wettelijke voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. (Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie)*

### **Doelstelling Arbeidsomstandigheden**

Deze doelstelling betreft het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden, dat wil zeggen het stimuleren van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen bedrijven. Dit gebeurt onder andere door het verbeteren/bevorderen van de kwaliteit van de zorg voor de arbeidsomstandigheden, en door voorlichting, onderzoek en publicaties op het gebied van arbeidsomstandigheden. Een voorbeeld hiervan is het tot stand brengen, de implementatie en het onderhoud van een Arbo-catalogus.

Van de 72 fondsen hebben 36 fondsen uitgaven gedaan aan de doelstelling arbeidsomstandigheden. Deze uitgaven bedragen in totaal € 15,7 mln.

*Coaching en ondersteuning van bedrijven bij de uitvoering van arbobeleid Ook in 2019 hebben de arbovoorlichters van SBD veel bedrijven ondersteuning gegeven bij het verbeteren van arbeidsomstandigheden om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Zij bezoeken dakdekkers op de objecten en spreken de bevindingen door met directies en preventiemedewerkers van de bedrijven. Terugkoppeling naar de dakdekkers gebeurt vaak via een toolbox op maat. Hiermee wordt doelgerichte voorlichting gegeven. (Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven)*

*Arbeidsomstandigheden*

*Al in 2018 is besloten dat we als branche willen investeren in een verbetering van de Risico inventarisatie & evaluatie (RI&E) voor wat betreft gebruiksgemak en 'look & feel'. In 2019 is de opdracht verleend aan KMO om de bestaande RI&E Schoonmaak te verbeteren. (...) Naar aanleiding van gemaakte CAO afspraken zou de Arbo catalogus voor de schoonmaak- en glazenwassersbranche aangepast worden op het gebied van ongewenste omgangsvormen. Deze aanpassing is in 2019 ook gerealiseerd. Daarnaast leidden de ontwikkelingen in het veilig werken op hoogte (o.a. voor de glazenwassers) ook tot een verzoek tot aanpassing. (Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche)*

### **Doelstelling Uitkeringen**

Fondsen kunnen naast hun dienstverlenende doelstellingen met betrekking tot het optimaliseren van de werking van de sectorale arbeidsmarkt ook nog een taak hebben met betrekking tot uitkeringen, bijvoorbeeld het verstrekken van bovenwettelijke aanvullingen op wettelijke uitkeringen. Van de 72 fondsen hebben 12 fondsen uitgaven gedaan aan de doelstelling uitkeringen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 1,8 mln.

*Kosten regelingen en bijdragen*

*De posten 'Eindejaarsuitkering WAO/WIA' en 'Aanvulling WW/ZW' bestaan uit de verstrekking van suppleties op door werknemers te ontvangen sociale verzekeringsuitkeringen. (O&O Fonds Afbouw)*

### Overige lasten

De overige lasten bestaan in de eerste plaats uit exploitatiekosten, dat wil zeggen het deel van de lasten dat een fonds besteedt aan bijvoorbeeld personeel, bestuur, huisvesting en ICT. Daarnaast zijn er nog andere lasten, zoals voorzieningen voor dubieuze debiteuren (schuldenaren die waarschijnlijk niet aan hun betalingsverplichtingen zullen voldoen). Alle 72 fondsen hebben overige lasten gemaakt, in totaal voor een bedrag van € 40,2 mln.<sup>106</sup>.

## 9.3 Reserves

De reserves van alle onderzochte avv'de cao-fondsen samen waren eind 2019 in totaal € 528,2 mln. De verdeling van de reserves is in de volgende tabel weergegeven.

**Tabel 9.3 Avv'de cao-fondsen naar fondsreserve, aandeel in de totale reserve en reserve per werknemer, 2019 (N=72)**

<b>grootteklasse reserves</b>	<b>aantal fondsen</b>	<b>% van het aantal fondsen</b>	<b>omvang reserves (x € 1 miljoen)</b>	<b>% van de totale reserve</b>	<b>aantal werknemers (x 1.000)</b>	<b>reserve per werknemer in euro</b>
tot 0,1 mln.	12	17 %	-1,1	0 %	192	-6
0,1 – 1,0 mln.	20	28 %	9,7	2 %	552	18
1,0 – 5 mln.	23	32 %	58,2	11 %	454	128
5,0 – 10 mln.	5	7 %	38,9	7 %	691	56
10 – 20 mln.	5	7 %	62,0	12 %	248	250
20 – 30 mln.	2	3 %	46,3	9 %	259	179
30 – 50 mln.	3	4 %	109,6	21 %	407	269
vanaf 50 mln.	2	3 %	204,6	39 %	230	890
<b>totaal</b>	<b>72</b>	<b>100 %</b>	<b>528,2</b>	<b>100 %<sup>1</sup></b>	<b>3.033<sup>2</sup></b>	<b>174</b>

<sup>1</sup> De percentages in de tabel sommeren niet altijd tot het totaal in verband met afronden.

<sup>2</sup> Het aantal werknemers sommeert niet tot het totale bereik van 2,5 mln. werknemers, omdat sommige sectoren meerdere fondsen hebben en de werknemers daardoor meerdere keren worden meegeteld.

De reserves zijn in tabel 9.3 in acht grootteklassen verdeeld. In de klasse 1.0 tot 5 miljoen vallen de meeste fondsen, namelijk 23. Deze 23 fondsen vormen 32% van het totale aantal fondsen in het onderzoek; zij hebben samen € 58,2 miljoen aan reserves; en dit bedrag vormt 11% van het totaal aan reserves van de 72 fondsen. Er vallen 454.000 werknemers onder deze 23 fondsen; het gemiddelde reservebedrag per werknemer is € 128.

Het reservebedrag van alle fondsen in totaal bedraagt gemiddeld € 174 per werknemer. Een uitschieter vormen de twee fondsen met € 50 mln. of meer, hier is de gemiddelde reserve € 890 per werknemer. In de overige klassen varieert dit bedrag van € -6 tot € 269 per werknemer.

Als de reserves in drie grootteklassen worden verdeeld, klein, midden en groot, dan ontstaat het volgende beeld (grafiek 9.1). 60 van de fondsen hebben samen een reserve van minder dan € 10 mln., 7 fondsen zitten tussen € 10 tot € 30 mln. en 5 hebben een reserve van meer dan € 30 mln. De 12 fondsen met een reserve boven € 10 mln. omvatten samen ruim 80% van de reserves<sup>107</sup>. Onder deze 12 fondsen

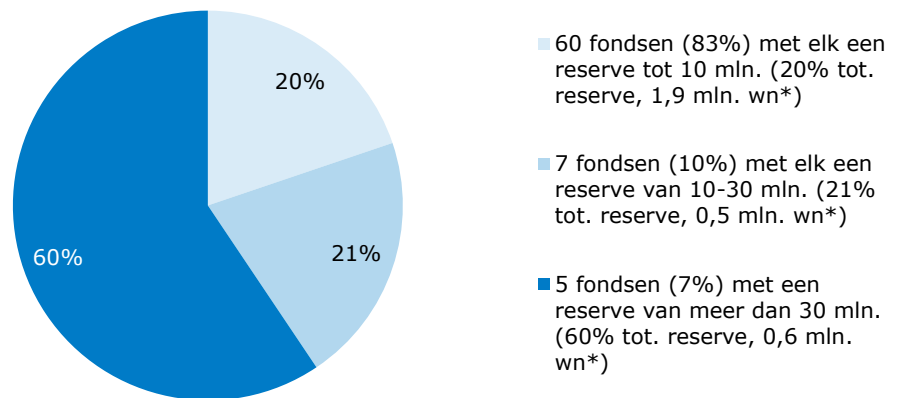
<sup>106</sup> Zie [Cao-afspraken 2014](#) voor een uitvoerige analyse van de overige lasten.

<sup>107</sup> Bouw en Infra O&O (€ 151 mln.), Colland SF (€ 53 mln.), Beroepsgoederenvervoer O&O (€ 40 mln.), Metalektro A&O (€ 38 mln.), Technisch Installatiebedrijf O&O (€ 32 mln.),



valt 38% van de werknemers. De vijf grootste fondsen, met een reserve van € 30 mln. of meer, beschikken over 60% van de totale fondsreserves. Onder deze vijf fondsen valt 21% van de werknemers.

**Grafiek 9.1 Bijdrage aan totale fondsreserve per reserve grootteklasse (N=72, € 528,2 mln.)**



\* Het aantal werknemers sommeert niet tot het totale bereik van 2,5 mln. werknemers, omdat sommige sectoren meerdere fondsen hebben en de werknemers daardoor meerdere keren worden meegeteld.

De totale reserve van de 72 fondsen bedraagt € 528,2 mln., hetgeen 136% van de totale lasten in 2019 is (€ 388,6 mln.). In [Bijlage VII](#) zijn per fonds naast de baten en lasten ook de reserves en de reserves als percentage van de totale lasten van het fonds vermeld. Deze percentages variëren van -37% tot 551%. Een laag/negatief percentage kan worden veroorzaakt doordat er (tijdelijk) te weinig premie is geheven (te lage premie, premie wordt niet betaald) en kan tot gevolg hebben dat er (tijdelijk) geen/minder subsidies e.d. worden verstrekt. Een percentage rond de nul komt vooral voor bij fondsen die behoren bij en/of worden gefinancierd vanuit een ander fonds. Een reserve die een relatief hoog percentage van de totale lasten uitmaakt kan mede het gevolg zijn van onderbesteding, dat wil zeggen dat regelingen en subsidies die wel zijn begroot niet ten volle zijn benut of zijn doorgeschoven naar een later jaar.

Van de totale reserves van alle fondsen is 49% een gebonden reserve (€ 261,4 mln.) en 51% een vrije reserve (€ 266,8 mln.). Gebonden reserve is het gedeelte van het eigen vermogen waaraan door het bestuur van een fonds een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven dan gezien de doelstelling van de stichting mogelijk is. Vrije reserve hoeft niet voor een specifiek doel te worden aangewend. Een cao-fonds moet onder andere reserves aanhouden zodat het in periodes waarin geen premies worden ontvangen (vanwege het ontbreken van een lopende cao of omdat het fonds een premie-loze periode hanteert), het wel zijn vaste lasten en activiteiten kan financieren. Hieronder twee voorbeelden van een toelichting op de reserves:

---

Metaalbewerking O&O (€ 25 mln.), Schoonmaak en Glazenwassers RA (€ 22 mln.), Uitzendbranche Fonds (€ 15 mln.), Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf O&O (€ 13 mln.), Afbouw O&O (€ 12 mln.), Mobiliteit Taxi SF (€ 11 mln.), Meubelindustrie SF (€ 11 mln.).

#### *Risico's en onzekerheden*

*Het negatieve exploitatiesaldo in 2019 resulteert in een afname van het eigen vermogen, waarbij het eigen vermogen per 31 december 2019 € 38,4 miljoen bedraagt. Het minimale eigen vermogen om risico's op te vangen, is vastgesteld op € 20 miljoen. Als gevolg van de aanpassing van het heffingspercentage van 0,4% in 2018 naar 0,2% in 2019 en 2020 en door het intensiveren van een aantal projecten/programma's, is het eigen vermogen fors afgenomen. Ook in 2020 zal dit naar verwachting het geval zijn. De verwachting is dat eind 2020 het eigen vermogen rond het niveau van de risicobuffer (minimaal eigen vermogen ad. € 20 miljoen) zal uitkomen. (A & O Metalektro)*

#### *Bestemmingsreserves*

*Het voordelige saldo van de staat van baten en lasten over 2019 is - vooruitlopend op een besluit van het bestuur - toegevoegd aan de bestemmingsreserves voor uitgaven inzake jeugdplan en bijscholing. Voor het project 5x Beter en RIE is afgesproken om een aparte bestemmingsreserve op te nemen. De toevoeging aan deze reserve bedraagt € 743.327. (O & O Metaalbewerkingsbedrijf)*

### **9.4 Doelstellingen naar aantal werknemers en economische sectoren**

De 72 onderzochte fondsen zijn van toepassing op 2,5 mln. werknemers. Voor deze werknemers toont de volgende tabel de lasten per doelstelling en het aantal werknemers waarop de doelstellingen betrekking hebben. Ook laat de tabel zien welk bedrag gemiddeld per werknemer per doelstelling wordt uitgegeven.

**Tabel 9.4 Lasten van avv'de cao-fondsen in totalen per doelstelling en naar aantal werknemers en het gemiddelde bedrag per werknemer per doelstelling<sup>1</sup>**

<b>doelstelling</b>	<b>Aantal avv'de fondsen</b>	<b>Lasten x € 1 mln.</b>	<b>Aantal werknemers (x 1 mln.)</b>	<b>Bedrag per werknemer in euro</b>
cao-gerelateerd	67 (93%)	104,7 (30%)	2,3 (94%)	45,2
opleiding en ontwikkeling	63 (88%)	154,3 (44%)	2,2 (89%)	70,0
werkgelegenheid	35 (49%)	71,7 (21%)	1,6 (64%)	45,0
arbeidsomstandigheden	36 (50%)	15,7 (5%)	1,6 (66%)	9,6
overig	12 (17%)	1,8 (1%)	0,4 (17%)	4,3
<b>Totaal<sup>2</sup></b>	<b>72 (100%)</b>	<b>348,3 (100%)</b>	<b>2,5 (100%)</b>	<b>140,6</b>

1 De percentages die hier zijn vermeld wijken af van die in tabel 8.1, omdat hier is gepercenteerd op de som van de lasten gerelateerd aan de doelstellingen (€ 348,3 mln.) en in tabel 8.1 is gepercenteerd op basis van de som van alle lasten (€ 388,6 mln.).

2 De optelling van het aantal fondsen en werknemers is groter dan de som van de aantallen in de cellen, omdat fondsen en werknemers aan meer dan één doelstelling gerelateerd kunnen zijn.

Bovenstaande tabel laat zien dat de O&O-doelstelling, gemeten naar lasten, de meest prominente doelstelling is. Aan opleiding en ontwikkeling van werknemers is in 2019 een bedrag van € 154,3 mln. besteed (gemiddeld € 70,0 per werknemer). De 63 cao-fondsen met een O&O-doelstelling hebben betrekking op 89% van de werknemers onder de onderzochte fondsen. Een cao-gerelateerde doelstelling komt voor in 67 fondsen (94% van de werknemers), maar de totale lasten zijn lager dan die van de fondsen met een O&O-doelstelling (totaal € 104,7 mln.; gemiddeld € 45,2 per werknemer).

Het aantal fondsen dat geld besteedt aan de doelstellingen werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden ligt lager, resp. 35 en 36 fondsen. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid wordt € 71,7 mln. besteed (gemiddeld € 45,0 per werknemer) en aan de arbeidsomstandigheden € 15,7 mln. (gemiddeld € 9,6 per werknemer).

#### **Verdeling van O&O lasten over de fondsen**

Uit tabel 9.4 blijkt dat de 63 fondsen die uitgaven aan O&O doen gemiddeld € 70 per werknemer besteden. Tabel 9.4a laat zien hoe deze uitgaven over de fondsen zijn verdeeld. 13% van de fondsen heeft geen uitgaven aan O&O, 51% besteedt tussen de 1 en 50 euro per werknemer, 19% tussen de 50 en 100 euro, 14% tussen de 100 en 250 euro en 3% (2 fondsen) meer dan 250 euro gemiddeld per werknemer.

**Tabel 9.4a Gemiddeld aantal euro's per werknemer aan O&O**

O&O lasten per werknemer	aantal fondsen	percentage fondsen
0	9	13
1 – 50 euro	37	51
50 – 100 euro	14	19
100 – 250 euro	10	14
meer dan 250 euro	2	3
<b>totaal</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Naast de O&O lasten per werknemer is ook gekeken naar de verdeling van de totale O&O-uitgaven over de fondsen (tabel 9.4b). Er zijn 9 fondsen (13% van alle fondsen) die geen uitgaven hebben gedaan aan O&O. 10% van de totale uitgaven aan O&O wordt gedaan door 48 fondsen (67% van de fondsen), en hun uitgaven bedragen samen 15,3 miljoen. 31% van de totale uitgaven aan O&O wordt gedaan door 11 fondsen (15% van de fondsen), en hun uitgaven bedragen samen 48,4 miljoen. 59% van de totale uitgaven tot slot wordt gedaan door 4 fondsen (6% van de fondsen), en hun uitgaven bedragen tezamen 90,7 miljoen. Het betreft de volgende fondsen: MetalektrO A&O, Bouw en Infra O&O, Technisch installatiebedrijf O&O en Beroepsgoederenvervoer O&O.

**Tabel 9.4b Verdeling van O&O lasten over de fondsen**

percentage van totale O&O lasten	aantal fondsen	percentage fondsen	O&O lasten fondsen (x 1.000)
-	9	13	-
10%	48	67	15.258
31%	11	15	48.374
59%	4	6	90.711
<b>totaal</b>	<b>72</b>	<b>100</b>	<b>154.343</b>

### **Verdeling van fondsen en financiën over economische sectoren**

De verdeling van cao-fondsen over de economische sectoren is als volgt.

**Tabel 9.5** Avv'de cao-fondsen in 2019 naar economische sector (bedragen x € 1 mln.; werknemers x 1.000)

	fondsen	aantal werkn.		lasten	reserve
		onder fonds	baten		
landbouw	2	131,0	25,0	23,7	53,3
industrie	20	679,2	107,1	117,6	105,1
bouwnijverheid	6	246,2	119,6	100,4	202,5
handel & horeca	25	650,0	51,8	52,3	51,4
vervoer & communicatie	3	165,4	50,2	47,7	53,6
zakelijke dienstverlening	10	374,2	37,0	34,1	43,1
overige dienstverlening	6	231,6	13,7	12,7	19,2
<b>totaal</b>	<b>72</b>	<b>2.477,4</b>	<b>404,2</b>	<b>388,6</b>	<b>528,2</b>

In de sectoren handel & horeca en industrie worden de meeste cao-fondsen aangetroffen, resp. 25 en 20. Onder beide sectoren vallen (ruim) 650.000 werknemers. In de sectoren bouwnijverheid en industrie bevinden zich de cao-fondsen met de grootste baten, lasten en reserves. Deze twee sectoren hebben 56% van de lasten en 58% van de reserves van de onderzochte fondsen.

In tabel 9.6 is te zien dat in de sector bouw ook gemiddeld per werknemer het meest aan doelstellingsgerelateerde lasten wordt uitgegeven (€ 389,6), in het bijzonder aan de doelstelling opleiding & ontwikkeling (€ 213,0). De sector waar gemiddeld per werknemer het minst aan doelstellingsgerelateerde lasten wordt uitgegeven, is de overige dienstverlening (€ 45,2).

**Tabel 9.6** De gemiddelde lasten per werknemer per doelstelling in euro naar economische sector (Werknemersaantallen x 1.000, doelstellingslasten in euro)

economische sector	werkn.						totaal
	aantal	O&O	werkg.	cao	arbo	overig	
landbouw	131	35,9	42,6	70,8	21,9	0,0	171,3
industrie	679	56,7	43,6	45,4	3,8	0,7	150,2
bouwnijverheid	246	213,0	82,6	83,2	6,6	4,1	389,6
handel & horeca	650	27,1	9,6	31,7	2,5	0,1	71,0
vervoer & communicatie	165	154,2	36,2	55,4	23,5	0,3	269,6
zakelijke dienstverlening	374	37,9	0,3	25,8	7,3	0,8	72,0
overige dienstverlening	232	6,2	16,8	20,5	1,7	0,0	45,2
<b>totaal</b>	<b>2.477</b>	<b>62,3</b>	<b>28,9</b>	<b>42,3</b>	<b>6,3</b>	<b>0,7</b>	<b>140,6</b>

## **9.5 Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2013-2019**

Het financiële beeld van de cao-fondsen over de periode 2013-2019 is gebaseerd op het panel aan cao-fondsen dat gedurende 2013-2019 deel heeft uitgemaakt van het onderzoek naar cao-fondsen<sup>108</sup>. Het gaat hier om 62 cao-fondsen. De reserves van

108 Tot 2013 is jaarlijks onderzoek gedaan naar de financiële positie van cao-fondsen van bedrijfstakken waaronder meer dan 8.000 werknemers vielen. Vanaf 2013 wordt dit onderzoek tweejaarlijks uitgevoerd en worden alle bedrijfstakken meegenomen.

deze 62 fondsen bedragen in deze periode 87 tot 98% van de totale reserves van de fondsen die in de jaren 2013-2019 afzonderlijk zijn onderzocht. Met dit cohort wordt daarom een goed beeld gegeven van de ontwikkelingen van de fondsen met betrekking tot baten, lasten en reserves en de premies die door deze fondsen worden geheven.

#### 9.5.1 *De ontwikkeling van baten, lasten en reserves*

De ontwikkeling van de baten, lasten en reserves in de periode 2013-2019 is in tabel 9.7 weergegeven. Het basisjaar is 2013: het niveau van de baten, lasten en reserves is tegen dit basisjaar afgezet (2013 = 100).

**Tabel 9.7 Financieel beeld cao-fondsen 2013-2019 (bedragen x € 1 mln. daarachter tussen haakjes bedragen als percentage met basisjaar 2013= 100%, N=62)**

jaar	baten	lasten	reserve <sup>109</sup>
2013	329,0 (100,0)	344,0 (100,0)	403,0 (100,0)
2014			434,1 (107,7)
2015	351,3 (106,8)	347,0 (100,9)	438,4 (108,8)
2016			450,6 (111,8)
2017	350,5 (106,5)	335,3 (97,5)	466,0 (115,6)
2018			484,9 (120,3)
2019	383,4 (116,5)	370,9 (107,8)	497,4 (123,4)

De tabel laat zien dat, ten opzichte van 2017, de baten van de panelcao's in 2019 met € 32,9 mln. zijn toegenomen, de lasten met € 35,6 mln. zijn toegenomen en de reserves met € 31,4 miljoen zijn toegenomen.

De ontwikkeling van de baten en lasten weerspiegelt zich in de ontwikkeling van de reserves. In 2015, 2017 en 2019 is het saldo tussen de baten en lasten positief, dat wil zeggen dat de baten groter waren dan de lasten. De reserves zijn die jaren toegenomen ten opzichte van het voorafgaande jaar. Deze stijgende lijn in de reserves treedt ook op in de tussenliggende jaren (2014, 2016 en 2018). In 2019 zijn de reserves 23,4%-punt hoger dan in 2013<sup>110</sup>.

#### 9.5.2 *De premie-ontwikkeling*

De premies die werkgevers aan het fonds moeten bijdragen worden doorgaans uitgedrukt in een percentage van de (bruto/premieplichtige) loonsom. Voor de 72 in 2019 onderzochte fondsen bedraagt de premie gemiddeld 0,53%. Werkgevers kunnen een deel van de premie op de werknemers verhalen, hiervan is in zeven fondsen sprake. In twee fondsen wordt de premie niet als percentage van de loonsom vermeld, maar als vast bedrag per werknemer, bijvoorbeeld de Gemakvoedings-industrie: "De werkgever is een bijdrage verschuldigd aan het Fonds van 46,50 euro per werknemer per jaar." In een ander fonds, namelijk van het Bakkersbedrijf, is sprake van een tijdelijke premiestop: "Het bestuur heeft

109 Over 2014, 2016 en 2018 is geen onderzoek naar de financiële positie van de cao-fondsen gedaan. De totale reserves van deze jaren komen uit de jaarverslagen van resp. 2015, 2017 en 2019.

110 [Bijlage VII](#) geeft de afzonderlijke saldo's van de panel-fondsen in de periode 2013-2019.

besloten over te gaan tot een premiestop van 15 maanden om de vermogensontwikkeling te beperken.”

In onderstaande tabel wordt de premieontwikkeling van de 62 panelcao's weergegeven voor de periode 2013 tot 2019.

**Tabel 9.8 De ontwikkeling van de premie van avv'de cao-fondsen (N=62)**

	2013	2015	2017	2019
gemiddelde fondspremie	0,62%	0,50%	0,65%	0,53%

De gemiddelde premie van de panelcao's schommelt in de jaren 2013-2019 tussen de 0,50% en 0,65%. De premies variëren tussen 0,0% en 4,39%.

### 9.5.3 COVID-19 pandemie

Eind 2019 kreeg de wereld te maken met het Corona-virus (COVID-19) en vanaf februari 2020 heerst het virus ook in Nederland. De voor dit onderzoek bekeken jaarverslagen hebben betrekking op 2019 en zijn grotendeels half 2020 bij SZW aangeleverd. Toch wordt er door 62 van de 72 fondsen in het jaarverslag gerefereerd aan de corona-pandemie. Sommige jaarverslagen maken alleen melding van de crisis zonder te spreken over de mogelijke gevolgen voor hun sector en fonds. In andere jaarverslagen worden te verwachten tegenvallende inkomsten uit premies in 2020 benoemd, bijvoorbeeld omdat er minder werknemers en werkgevers zullen zijn die premie (kunnen) betalen. Ook worden stagnaties in opleidingen en trajecten voorzien.

Het Fonds Uitzendbranche heeft in juni 2020 besloten een aanvullende subsidie toe te kennen aan haar O&O-fonds ter financiering van zogenaamde "van werk naar werk vouchers", voor uitzendkrachten die door de maatregelen rondom het coronavirus werkloos zijn geworden. De vouchers kunnen worden ingezet voor een cursus, training, e-learning maar ook voor training on the job of on-boarding bij de inlener of reguliere werkgever<sup>111</sup>.

In een aantal jaarverslagen wordt al wat dieper ingegaan op de problematische gevolgen van de coronacrisis voor de sector, bijv. bij de fondsen Besloten Busvervoer, Contractcatering, Kappersbedrijf, Reiswerk en Retail Non-Food. Ter illustratie een passage uit het jaarverslag van het laatstgenoemde fonds.

*In het voorjaar van 2020 kreeg de Retail Non-Food, zoals zovele sectoren, te maken met maatregelen gericht op de bestrijding van het coronavirus. Winkels sloten uit veiligheidsoverwegingen hun deuren, of hadden vrijwel zonder uitzondering te maken met een drastisch teruglopend publiek. Ongekende omzetsdalingen waren het gevolg. Hoewel de financiële maatregelen vanuit de regering enige steun bieden, is er veel onzekerheid over het verdere verloop van de crisis en de impact daarvan op ondernemingen en hun medewerkers. De eerste zorg van het Fonds ligt bij het ondersteunen van werkgevers en medewerkers in deze moeilijke situatie. Dit vraagt om een heroriëntatie van de voorgenomen projecten in 2020, zodat deze optimaal aansluiten bij de nieuwe werkelijkheid waar zij mee te maken hebben. Om werkgevers enigszins te ontzien in hun cashflow is besloten de betaaltermijn voor de premie tijdelijk te verlengen. Het Fonds kan dit doen in de wetenschap dat het zelf een gezonde exploitatie draait en enige reserves heeft opgebouwd. (Retail Non-food)*

111 Zie ook [Bijlage VII](#) over Van werk naar werk.

## BIJLAGEN

## Bijlage I Contractloonmutatie

<b>Bijlage Ia Contractloonmutaties 2020</b>					
<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>ingangs- datum</b>	<b>expiratie- datum</b>	<b>niveau- basis</b>	<b>jaar- basis</b>
	<u>Landbouw en visserij</u>				
	Landbouwwerktuigen				
16	exploiterende ondernemingen	1-7-2020	1-1-2021	1,85	0,93
	<u>Industrie</u>				
107	Bakkersbedrijf	1-8-2020	1-6-2021	1,00	1,95
108	Zoetwarenindustrie	1-1-2019	1-1-2021	2,50	2,49
110	Heineken Nederland Beheer	1-1-2020	1-1-2022	4,31	4,30
162	Timmerindustrie	1-8-2020	1-12-2021	2,84	2,85
181	Grafi-media	1-8-2020	1-1-2022	3,00	3,00
201	DSM NL Services B.V.	1-4-2020	1-4-2022	3,00	3,00
211	Merck Sharp & Dohme	1-1-2020	1-1-2022	3,50	3,44
241	TATA Steel	1-4-2019	1-4-2021	3,00	3,29
256	Metaalbewerking (metaal)	1-6-2019	1-10-2021	3,50	4,96
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-6-2019	1-10-2021	3,50	4,96
329	Sociale werkvoorziening	1-1-2020	1-1-2021	2,70	2,51
351	Netwerkbedrijven	1-5-2018	1-5-2021	3,00	2,00
	<u>Bouwnijverheid</u>				
410	Bouwnijverheid	1-1-2020	1-1-2021	2,86	2,52
421	Prorail	1-7-2019	1-1-2021	3,20	4,19
	Technische installatiebedrijven				
432	(metaal)	1-6-2019	1-10-2021	3,50	4,96
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-10-2016	1-10-2021	-0,93	-0,01
	<u>Handel en horeca</u>				
	Motorvoertuigen en				
452	tweewielerbedrijven	1-11-2020	1-4-2022	3,20	3,20
463	Albert Heijn Logistics	15-4-2019	14-4-2021	2,75	2,58
	Groenten en Fruit,				
463	Groothandel in	1-6-2020	1-1-2021	-0,42	1,96
463	Vleessector	1-11-2019	1-1-2021	0,00	2,80
464	Technische groothandel	1-1-2019	1-10-2022	5,00	2,74
	Informatie-; communicatie- en				
466	kantoortechnologiebranche	1-1-2020	1-1-2021	2,75	2,74
472	Slagersbedrijf	1-1-2020	1-1-2021	2,00	0,91
473	Tankstations en wasbedrijven	1-1-2020	1-1-2022	2,58	2,35
475	Doe Het Zelfbranche	1-5-2020	1-1-2022	2,57	3,63
475	IKEA Nederland b.v.	1-10-2020	1-10-2021	2,26	1,80
477	Apotheken	1-5-2019	1-7-2021	-1,50	-1,00
477	Fashion and Sport Inretail	1-7-2018	1-1-2021	1,10	1,71
552	Recreatie	1-1-2019	1-1-2021	2,75	2,81



<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>ingangs- datum</b>	<b>expiratie- datum</b>	<b>niveau- basis</b>	<b>jaar- basis</b>
560	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-1-2020	1-1-2021	2,97	3,38
	<u>Vervoer en communicatie</u>				
	Nederlandse Spoorwegen				
491	(nieuw)	1-4-2020	1-7-2022	1,20	1,80
493	Openbaar vervoer	1-7-2020	1-7-2021	1,24	2,40
493	Taxivervoer	1-1-2019	1-1-2021	2,00	1,99
	Beroepsgoederenvervoer over				
494	de weg (NOB)	1-1-2020	1-1-2021	0,00	0,00
531	PostNL (voor postbezorgers)	1-10-2019	1-10-2021	2,21	1,89
531	PostNL (voor postnl)	1-4-2020	1-4-2022	4,10	3,18
581	Uitgeverijbedrijf	1-8-2020	1-1-2022	0,00	2,51
611	KPN/ITS	1-1-2020	1-1-2022	2,50	2,50
	<u>Zakelijke dienstverlening</u>				
641	ABN-AMRO	1-1-2020	1-1-2022	2,75	2,06
641	De Volksbank	1-1-2018	1-1-2021	1,75	1,75
641	ING	1-1-2019	1-1-2021	3,75	3,75
641	RABO-bank	1-1-2017	1-1-2021	1,00	1,00
642	APG Groep	1-11-2018	1-1-2021	3,20	2,70
643	Achmea	1-12-2019	1-12-2021	1,00	1,00
651	AEGON Nederland N.V.	1-7-2020	1-7-2022	1,27	2,14
651	NN	1-1-2019	1-1-2021	1,71	2,46
651	Verzekeringsbedrijf	1-1-2020	1-1-2021	3,25	2,97
682	Woondiensten	1-1-2019	1-1-2021	2,25	3,05
721	St. Wageningen Research	1-4-2019	1-4-2021	1,73	1,73
782	Uitzendkrachten (ABU)	30-12-2019	1-6-2021	3,03	2,84
782	Uitzendkrachten (NBBU)	30-12-2019	1-6-2021	0,33	0,33
791	Reisbranche	1-9-2019	1-7-2021	0,00	1,00
799	ANWB	1-4-2020	1-4-2022	2,50	2,13
	Beveiligingsorganisaties				
801	(particuliere)	1-7-2018	1-7-2023	2,50	3,03
	Schoonmaak- en				
812	glazenwassersbedrijf	1-1-2019	1-7-2021	3,32	2,82
813	Hoveniersbedrijf	1-7-2018	1-7-2021	2,55	2,48
829	Royal FloraHolland	1-7-2018	1-7-2021	2,50	1,75
	<u>Overige dienstverlening</u>				
841	Gemeente-ambtenaren	1-1-2019	1-1-2021	1,67	2,86
841	Provinciepersoneel	1-1-2019	1-1-2021	3,00	2,99
841	Rijk	1-7-2020	1-1-2021	2,31	2,95
842	Defensie-personeel	1-10-2018	1-1-2021	3,13	2,34
842	Politie-personeel	1-1-2018	1-1-2021	1,96	1,61
843	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2020	1-1-2022	3,25	3,08
843	UWV	1-1-2019	1-1-2021	3,00	2,99
852	Primair Onderwijs	1-3-2019	1-1-2021	9,50	9,49
853	MBO	1-7-2020	15-5-2021	5,54	4,82

<b>sbi</b>	<b>naam</b>	<b>ingangs- datum</b>	<b>expiratie- datum</b>	<b>niveau- basis</b>	<b>jaar- basis</b>
853	Voortgezet Onderwijs	1-1-2020	1-1-2021	4,57	5,01
854	Hoger beroepsonderwijs	1-4-2020	1-1-2021	3,70	2,92
854	Nederlandse universiteiten	1-1-2020	1-1-2021	4,30	3,27
861	Universitair Medische Centra	1-1-2019	1-1-2021	3,00	2,85
861	Ziekenhuizen	1-4-2019	1-7-2021	1,26	1,25
862	Geestelijke Gezondheidszorg	1-6-2019	1-12-2021	3,00	3,50
862	Huisartsenzorg	1-3-2019	1-1-2021	3,00	3,74
869	SANQUIN Bloedvoorziening	1-4-2019	1-1-2021	1,45	1,44
871	VVT	1-7-2019	1-9-2021	3,50	2,04
872	FOKUS Exploitatie; Stichting	1-1-2020	1-7-2021	2,90	2,17
872	Gehandicaptenzorg	1-4-2019	1-10-2021	3,62	2,20
879	Jeugdzorg	1-4-2019	1-1-2021	2,20	2,19
889	Kinderopvang	1-1-2020	1-7-2021	4,85	4,84
	Sociaal Werk, Welzijn en maatschappelijke				
889	dienstverlening	1-7-2019	1-7-2021	2,75	3,30
931	Zwembaden	1-1-2019	1-1-2021	2,00	2,50
960	Uitvaartbranche	1-1-2020	1-3-2022	3,00	2,74

## Bijlage Ib Tabellen bij contractloonmutatie 2020

**Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2020**

interval (in )	aantal cao's	% wns	voorbeelden
clm ≤ 0,00	7	6	Apotheken, Reisbranche, Vleessector
0,00 < clm ≤ 1,00	-	-	-
1,00 < clm ≤ 2,00	15	18	Achmea, Retail non Food, NS, Ziekenhuizen, AEGON, Gemeenten, Volksbank, Politie
2,00 < clm ≤ 3,00	26	25	Slagersbedrijf, Jeugdzorg, IKEA, Rijk, Hoveniers, ABN-AMRO, Recreatie, Bouwnijverheid, Horeca
clm > 3,00	34	51	DSM, GGZ, Grafi-media, Huisartsenzorg, Provincies, TATA, Motorvoertuigen, Verzekeringsbedrijf, M&T, VVT, HBO, ING, Heineken, Primair onderwijs
<b>totaal</b>	<b>82</b>	<b>100</b>	

**Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2020, verdeeld naar economische sector**

economische sector	contractloonmutatie			% werknemers
	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	
landbouw en visserij	1,9	0,9	1	21
industrie	2,9	3,7	12	62
bouwnijverheid	3,0	3,6	4	100
handel en horeca	2,5	2,8	14	68
vervoer en communicatie	0,8	1,1	8	98
zakelijke dienstverlening	2,5	2,4	18	100
overige dienstverlening	3,6	3,3	25	100
<b>gemiddelde/totaal</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>82</b>	<b>86</b>

**Bijlage Ic Tabel bij cumulatieve CLM 2011-2020**

**Tabel Ic.1 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2011**

jaar	niveaubasis
2011	1,47
2012	1,64
2013	1,24
2014	1,05
2015	1,48
2016	2,03
2017	1,59
2018	2,07
2019	2,52
2020	3,02
<b>cumulatief</b>	<b>19,6</b>

**Tabel Ic.2 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2011, uitgesplitst naar economische sector**

	landbouw en visserij	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienst-verlening	overige dienst-verlening
2011	1,16	1,82	1,67	1,71	2,61	1,60	0,99
2012	0,99	1,57	2,14	1,60	1,18	1,98	1,60
2013	1,67	2,04	1,14	0,85	2,63	1,41	0,93
2014	0,43	1,71	0,88	1,01	0,25	1,16	1,04
2015	1,50	0,86	2,07	1,22	1,78	1,64	1,63
2016	1,54	2,35	2,39	1,60	2,09	1,27	2,22
2017	1,50	1,67	1,66	1,65	1,87	1,30	1,55
2018	2,16	1,60	2,52	1,66	2,03	1,82	2,42
2019	3,16	3,62	3,42	2,22	2,20	2,51	2,25
2020	1,85	2,94	2,98	2,46	0,84	2,51	3,64
<b>cum</b>	<b>17,1</b>	<b>22,1</b>	<b>22,9</b>	<b>17,2</b>	<b>18,9</b>	<b>18,6</b>	<b>19,8</b>

**Tabel Ic.3 De gemiddelde contractloonmutatie, aantal cao's en percentage werknemers voor de in 2020 overeengekomen akkoorden, uitgesplitst naar kwartaal**

	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
1e kwartaal	4,2	3,7	9	15
2e kwartaal	2,8	2,6	10	45
3e kwartaal	2,2	2,7	3	10
4e kwartaal	5,2	5,5	13	30
<b>totaal</b>	<b>3,7</b>	<b>3,6</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

## Bijlage II      Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie

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

### Ter toelichting twee voorbeelden:

Stel er zijn twee cao's waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Onder de ene cao vallen 10.000 werknemers en onder de andere vallen 90.000 werknemers. Stel verder dat de contractloonmutatie in de eerste cao 2% bedraagt en in de andere 1%. Dan is de gemiddelde contractloonmutatie:

$$2\% \times 10.000 / (10.000 + 90.000) + 1\% \times 90.000 / (10.000 + 90.000) = 1,1\%$$

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

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

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

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

Deze beloning wordt wel meegenomen als:

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

In dit soort gevallen zal de resultaatafhankelijke beloning veelal worden meeberekend in de component "mutatie eenmalige uitkeringen". Als de resultaatafhankelijke beloning een structureel karakter heeft, dan worden de gevolgen van de invoering of verandering van een voorschot of een vloer in de component "mutatie toeslagen" opgenomen.

#### *Prijscompensatie-effect*

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

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

#### *Initiële verhoging*

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

#### *Mutatie vakantiebijslag*

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

#### *Mutatie toeslagen*

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

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Maar kenmerkend voor een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, voor de ziektekostenverzekering, en voor een studie die niet in opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

#### *Mutatie eenmalige uitkeringen*

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen die (meestal) één keer per jaar worden betaald en geen structureel karakter hebben (dit in tegenstelling tot de eindejaarsuitkeringen die in de regel wel een structureel karakter hebben). Dat laatste wil zeggen, dat in cao-overleg telkens opnieuw moet worden bepaald of aan

werknemers een eenmalige uitkering zal worden verstrekt en zo ja, hoe hoog die zal zijn. Een ander kenmerk van eenmalige uitkeringen is dat de kosten vooraf bekend zijn.

Het verstrekken van een eenmalige uitkering heeft een positief effect op de contractloonmutatie in hetzelfde jaar dat de uitkering wordt verstrekt, maar een negatief effect op de contractloonmutatie in het daaropvolgende jaar. Daarom wordt in de berekening van de contractloonmutatie in een jaar het effect van de eenmalige uitkering in dat jaar gesaldeerd met de eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar: de mutatie eenmalige uitkeringen.

**Ter toelichting het volgende voorbeeld (waarbij wordt geabstraheerd van andere loonmutaties):**

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar t+1 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar t+1 wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar t+1 1% bedraagt:  $(101 - 100)/100$ . In jaar t+2 vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar t+2 bedraagt dan -1%:  $(100 - 101)/101$ <sup>112</sup>. De mutatie eenmalige uitkeringen in jaar t+2 bedraagt dan: eenmalige uitkering t+2 minus eenmalige uitkering t+1 = 0 - 1% = -1%.

**De overloop**

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

**Ook hier een voorbeeld ter toelichting:**

Stel dat in jaar t geen loonmutaties zijn afgesproken en dat het loonniveau maandelijks 100 is. In jaar t+1 is vervolgens sprake van een initiële loonsverhoging van 4% per 1 april. Deze loonsverhoging drukt voor  $\frac{3}{4}$ e deel op jaar t+1 en voor  $\frac{1}{4}$ e deel op jaar t+2. Immers: gedurende de eerste drie maanden van jaar t+1 blijft het loonniveau 100 en gedurende de andere 9 maanden is dat 104. Gemiddeld komt dat in jaar t+1 uit op 103  $((3 \times 100 + 9 \times 104)/12)$ ; de resterende 1% loopt over naar t+2). In jaar t+2 drukt de loonmutatie op het hele jaar en komt het loonniveau dus uit op 104 (als er in jaar t+2 geen andere loonmutaties zijn). Het overloopeffect in jaar t+1 is dan: overloop uit jaar t minus overloop naar jaar t+2 = 0 - 1% = -1%

112 Eenvoudigheidshalve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

*Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis*

De structurele contractloonmutatie op niveaubasis is de som van het prijscompensatie-effect, de initiële loonsverhoging, de mutatie vakantiebijslag en de mutatie toeslagen. De totale contractloonmutatie op niveaubasis is gelijk aan de som van de structurele contractloonmutatie en de mutatie eenmalige uitkeringen. Bij de berekening van de contractloonmutatie op niveaubasis wordt geen rekening gehouden met het moment waarop de loonmutaties ingaan. Wordt wel rekening gehouden met de ingangsdatum van een loonmutatie, dan ontstaat de structurele respectievelijk totale contractloonmutatie op jaarbasis. Dit is de som van de structurele/totale contractloonmutatie op niveaubasis plus het overloopeffect.

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

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

*Een totaalbeeld*

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

**Tabel II Voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)**

	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,3	0,3
mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
mutatie toeslagen		0,0			0,0	
eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
eenmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	-1,0		1,0	-1,0
<b>totaal</b>		<b>1,5</b>			<b>1,8</b>	



**Tabel II voorbeeld II (cao van toepassing op 90.000 werknemers, waarvan 45.000 Wml verdienen)**

	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
verhoging Wml ad. 1% per 1/7 jaar t-1	0,5 <sup>1</sup>			0,3	0,3	
verhoging Wml ad. 1% per 1/1 jaar t		0,5			0,5	
verhoging Wml ad 1% per 1/7 jaar t		0,5			0,3	0,3
initiële verhoging ad 2% per 1/1 jaar t-1	1,0					
initiële verhoging ad. 2% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
mutatie toeslagen ad 1% jaar t		0,5			0,5	
eenmalige uitkering ad. 0% jaar t-1	0,0	-0,0		0,0	-0,0	
eenmalige uitkering ad. 1% jaar t		0,5	-0,5		0,5	-0,5
<b>totaal</b>		<b>3,0</b>			<b>2,5</b>	

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

## Bijlage III De onderkant van het loongebouw

### Bijlage IIIa Beschrijving van de onderzoeksopzet

In hoofdstuk 3 is verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen<sup>113</sup> werknemer ultimo 2019 en is aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt. Gerapporteerd is over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het Wettelijk minimumloon (Wml) voor een 21-jarige werknemer<sup>114</sup>.

De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De in de cao's opgenomen aanloopschalen bieden de werkgever de mogelijkheid om nieuwe werknemers die nog niet over de kennis en/of ervaring beschikken om de functie adequaat te vervullen, gedurende een van tevoren vastgestelde periode tegen een lager aanvangssalaris in dienst te nemen. Na afloop van deze periode stromen deze werknemers door naar de reguliere loonschaal die hoger is dan de aanloopschaal. De in cao's voor specifieke groepen (herintredende werknemers, langdurig werklozen) opgenomen doelgroepschaal blijft voor de bepaling van het laagste schaalbedrag buiten beschouwing.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een vakvolwassen werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Hun cao-loon wordt vergeleken met het Wml voor een 21-jarige werknemer.

Wordt de in de cao vastgelegde vakvolwassen leeftijd als uitgangspunt genomen, dan wordt het laagste loon bepaald door het bij die leeftijd vastgelegde laagste schaalbedrag te relateren aan het bij de betreffende leeftijd behorende Wettelijk minimum(jeugd)loon (Wm(j)l). Dit wordt uitgewerkt voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2020 zijn de loongegevens van 78 cao's beschikbaar<sup>115</sup>. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 4,0 miljoen werknemers. Dit is 83% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt.

---

113 Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de reguliere loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar.

114 In 4 van de 78 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar, in 1 cao is de vakvolwassen leeftijd 22 jaar en in 30 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar bepaald. In 3 cao's is een afwijkende vakvolwassen leeftijd vastgelegd. Voor de cao's met een van 21 jaar afwijkende vakvolwassen leeftijd, wordt als laagste cao-loon voor de 21-jarige werknemer het in de cao bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 21-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 21-jarige werknemer ligt ultimo 2020 op €1680 bruto per maand.

115 Van 3 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 17 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2020. In totaal ontbreken van 20 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

In tabel IIIa.1 is per economische sector het aantal cao's in de steekproef respectievelijk rapportage weergegeven evenals het percentage werknemers waarop deze cao's van toepassing zijn. Op basis van deze 78 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. In een aantal sectoren (landbouw, industrie, handel en horeca) is, gezien het percentage werknemers, de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

**Tabel IIIa.1 Aantal in de steekproef en de in de rapportage opgenomen cao's en het onder deze cao's vallend percentage werknemers, uitgesplitst naar economische sector**

<b>economische sector</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>aantal cao's in rapportage</b>	<b>% wns</b>
landbouw en visserij	3	1	22%
industrie	18	10	58%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	19	13	66%
vervoer en communicatie	10	7	91%
zakelijke dienstverlening	19	18	82%
overige dienstverlening	25	25	100%
<b>totaal</b>	<b>98</b>	<b>78</b>	<b>83%</b>

## Bijlage IIIb Ontwikkeling laagste loon in jeugdschalen

**Tabel IIIb.1 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector1 (n=33)**

<b>economische sector</b>	<b>lalo15</b>	<b>lalo16</b>	<b>lalo17</b>	<b>lalo18</b>	<b>lalo19</b>	<b>lalo20</b>
landbouw en visserij	114,4 (1)	130,7 (1)	141,5 (1)	133,3 (1)	130,7 (1)	110,3 (1)
industrie	100,0 (1)	108,1 (6)	108,1 (6)	105,5 (6)	105,2 (6)	102,7 (6)
bouwnijverheid	-	105,2 (2)	105,1 (2)	104,5 (2)	106,6 (2)	101,5 (2)
handel en horeca	100,9 (5)	102,6 (8)	101,1 (9)	102,4 (10)	101,7 (11)	100,7 (12)
vervoer en communicatie	139,6 (3)	135,8 (3)	137,4 (4)	123,5 (4)	117,6 (4)	104,1 (4)
zakelijke dienstverlening	164,8 (3)	148,2 (3)	128,9 (5)	123,0 (5)	120,6 (5)	104,9 (5)
overige dienstverlening	179,1 (3)	156,2 (3)	137,3 (3)	135,2 (3)	128,5 (3)	108,2 (3)
<b>totaal</b>	<b>118,7 (16)</b>	<b>112,9 (26)</b>	<b>112,3 (30)</b>	<b>110,0 (31)</b>	<b>108,5 (32)</b>	<b>102,5 (33)</b>

<sup>1</sup> Tussen haakjes is het aantal cao's aangegeven waarop de berekening is gebaseerd.

**Tabel IIIb.2 De staffeling behorende bij het wettelijk minimumjeugdloon, uitgesplitst naar leeftijd**

<b>leeftijd</b>	<b>1-1-2017</b>	<b>1-7-2017</b>	<b>vanaf 1-7-2019</b>
15	30,0%	30,0%	30,0%
16	34,5%	34,5%	34,5%
17	39,5%	39,5%	39,5%
18	45,5%	47,5%	50,0%
19	52,5%	55,0%	60,0%
20	61,5%	70,0%	80,0%
21	72,5%	85,0%	100,0%
22	85,0%	100,0%	100,0%

**Tabel IIIb.3 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende Wmjl, voor de groep cao's met een vvl van 21 jaar**

<b>leeftijdsgroep</b>	<b>niveau cao-loon</b>	<b>aantal cao's</b>
15 jaar	118,6	14
16 jaar	112,1	21
17 jaar	111,7	24
18 jaar	108,5	25
19 jaar	107,4	25
20 jaar	101,9	26
21 jaar	101,9	26

### **Bijlage IIIc    Ontwikkeling jeugdlonen**

Allereerst blijkt dat in de afgelopen jaren in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd (vvl) is losgelaten. Daarmee zijn de jeugdlonen uit die cao's verdwenen. Een werknemer wordt aangenomen en ingedeeld in een functiegroep op basis van zijn kwaliteiten verkregen door opleiding en ervaring. Leeftijd speelt hierbij in steeds mindere mate een rol van betekenis. Cao's die in het verleden nog een vakvolwassen leeftijd kenden en sinds 2016 niet meer, zijn Achmea, Contractcateringbranche, Grafimedia, Philips, Primair Onderwijs, Productie en leveringsbedrijven, Reisbranche, Schildersbedrijf, Sociale Verzekeringsbank, Universitair Medische Centra, Verpleeg- en verzorgingstehuizen en Ziekenhuizen. In 2019 is de vakvolwassen leeftijd in de cao's voor KPN en het Uitgeverijbedrijf vervallen.

Naast het schrappen van de vakvolwassen leeftijd zien we dat in cao's de jeugdlonen (jaarlijks) met een leeftijdsjaar worden verminderd terwijl in andere cao's wordt overwogen om de jeugdloonschalen geheel te schrappen.

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

Enerzijds kan men jeugdige werknemers het startsalaris van een oudere werknemer geven. In de cao is dan vastgelegd dat bijv. een 16-jarige werknemer bij indiensttreding instroomt in de schaal van 17-jarigen. Een voorbeeld hiervan is de cao voor Ikea waarin het jeugdloon voor een 16-jarige in 2011 is komen te vervallen. Verder treft men dit aan in de cao's voor Albert Heijn Logistics waarin het jeugdloon voor een 18-jarige in 2008 werd geschrapt en de cao voor de Ziekenhuizen waarin met ingang van 2012 de jeugdschalen worden afgebouwd. Met ingang van 2012 vervielen de schaalbedragen voor 21-jarigen; met ingang van 2013 vervielen alle schalen voor 20-jarigen en met ingang van 2014 vervielen alle schalen voor 17, 18 en 19-jarigen. In de cao voor Sanquin worden de jeugdschalen met ingang van 2012 stapsgewijs geschrapt. In 2012 zijn de schalen van 21-jarigen geschrapt om in 2014 de laatste schalen voor 17, 18 en 19-jarigen te schrappen. In de cao's voor het Levensmiddelenbedrijf en Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven) is bepaald dat werknemers van 13 en 14 jaar het loon van een 15-jarige krijgen betaald. In 2019 zijn de schaalbedragen voor de 15 en 16-jarige werknemers uit de cao voor het Schoonmaakbedrijf vervallen. In 2018, 2019 en 2020 zijn er geen ontwikkelingen.

Anderzijds is het mogelijk dat men de vakvolwassen leeftijd verlaagt. In de cao wordt dan aan de bovenkant van de jeugdlonen een leeftijdsgroep geschrapt. In de cao voor de Bloemen en planten (groothandel) is in 2009 de vakvolwassen leeftijd met een jaar verlaagd van 23 naar 22 jaar. In 2013 is de vakvolwassen leeftijd wederom aangepast en verlaagd naar 21 jaar. In de cao voor de Recreatie is 2015 de vakvolwassen leeftijd verlaagd van 22,5 naar 22 jaar om uiteindelijk in 2019 verlaagd te worden naar 18 jaar. In de cao voor Ikea golden tot 1 juli 2019 jeugdschalen voor medewerkers tot 22 jaar, sinds 1 juli 2019 gelden deze voor medewerkers tot 21 jaar. In de Retail-cao is de vakvolwassen leeftijd per 1 juli 2019 verlaagd naar 21 jaar.

Andere voorbeelden van cao's zijn: Recreatie (vvl van 20 naar 19 naar 18 jaar in 2019 verlaagd) en Horecabedrijf (vvl van 22 naar 21 jaar verlaagd). Verder zijn er een aantal cao's waarin de vakvolwassen leeftijd van 23 naar 22 jaar (Retail,

Vleessector, Verzekeringsbedrijf), dan wel naar 21 jaar is verlaagd (ANWB, M&T, Slagersbedrijf, Uitzendkrachten).

In de cao voor Tata Steel is in 2019 de leeftijd verlaagd van 20 naar 19 jaar. In 2020 is in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd verlaagd naar 21 jaar: Beroepsgoederenvervoer over de weg, Bouw en Infra, Motorvoertuigen, Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, Tankstations, Verzekeringsbedrijf en de cao's voor het Levensmiddelenbedrijf en Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven).

### Bijlage IIIId Laagste loon in 95 steekproefcao's

In de monitor-onderzoeken die sinds 2015 zijn uitgevoerd<sup>116</sup> wordt gekeken in hoeveel van de bij het ministerie van SZW aangemelde reguliere cao's een laagste loonschaal op 100% van het Wml is opgenomen. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de in de cao opgenomen aanloopschalen en/of doelgroepschalen.

Indien werknemers bij indiensttreding nog niet beschikken over de vereiste kwalificaties voor de uitoefening van hun functie (nog niet vakvolwassen is), kunnen zij gedurende een in de cao vastgelegde periode worden beloond overeenkomstig de in de cao opgenomen aanloopschalen.

Daarnaast komen in cao's doelgroepschalen voor die bedoeld zijn voor specifieke groepen werknemers zoals arbeidsgehandicapten, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

Het uitgangspunt voor de monitor-onderzoeken is de beloning van de vakvolwassen werknemer. Gekeken is naar het niveau van het laagste schaalbedrag waarop een nieuw in de onderneming of bedrijfstak tewerkgestelde, vakvolwassen werknemer kan worden ingeschaald. In het onderzoek is uitgegaan van het loon behorende bij de laagste loonschaal op de 0-lijn. Dit loon is gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (Wml) voor een 21-jarige werknemer.

In deze bijlage wordt, in tegenstelling tot in de monitor-onderzoeken, voor alleen de 98 door UAW gehanteerde steekproefcao's, een beeld geschetst van de spreiding van het laagste schaalloon ultimo 2020. De steekproefcao's zijn van toepassing op 4,8 mln. werknemers. Van 3 cao's zijn geen loongegevens bekend zodat voor de analyse 95 cao's, van toepassing op 4,7 mln. werknemers, beschikbaar zijn.

In onderstaande tabel wordt naast het aantal cao's, tussen haakjes, het percentage werknemers dat onder deze cao's valt in beeld gebracht.

**Tabel Spreiding van het laagste loon en schaalbedragen, uitgesplitst naar schaalsoort (tussen haakjes het % werknemers)<sup>1</sup>**

<b>intervallen:</b>	<b>laagste cao-loon</b>	<b>reguliere schaal</b>	<b>aanloop-schaal</b>	<b>doelgroepen schaal</b>
100% Wml	76 (93)	39 (57)	21 (85)	49 (98)
100-105% Wml	9 (3)	24 (25)	3 (4)	1 (2)
105-110% Wml	4 (3)	9 (6)	2 (7)	-
110-115% Wml	3 (1)	7 (5)	4 (4)	-
115-120% Wml	2 (-)	7 (3)	-	-
>120% Wml	1 (-)	9 (4)	-	-
<b>totaal</b>	<b>95</b>	<b>95</b>	<b>30</b>	<b>50</b>

<sup>1</sup> Door afrondingen van de werknemersaantallen kunnen de kolomtotalen afwijken van 100%

Uit de tabel blijkt dat de 76 cao's met een schaal op Wml-niveau van toepassing zijn op 93% van het totaal aantal werknemers dat valt onder de 95 onderzochte cao's.

<sup>116</sup> De sinds 2015 uitgevoerde monitor-onderzoeken zijn hier te vinden: [MinSZW | Directie UAW - Monitor laagste lonen in cao's - Monitor laagste lonen in cao's \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](#)

## **Enkele ontwikkelingen**

Afgezien van de afspraak om in alle reguliere cao's-loonschalen tussen 100 en 120% van het wettelijk minimumloon (Wml), te beginnen op 100% Wml, op te nemen zijn in cao's-verwijzingen naar de participatiewet opgenomen.

Daarnaast valt op dat verwijzingen naar de wet in cao's maar ook loonschalen op Wml-niveau uit de cao worden geschrapt dan wel nieuw zijn opgenomen.

Verder is er aandacht voor cao's waarvoor sociale partners in 2020 een principeakkoord zijn overeengekomen.

### ***Verwijzing naar de participatiewet***

Naast de cao's waarin een laagste loonschaal op 100% van het Wml is opgenomen (76 cao's) zijn er cao's met daarin enkel een verwijzing naar de participatiewet (1 cao), een verwijzing naar de participatiewet en/of een inspanningsverplichting (6 cao's) danwel enkel een inspanningsverplichting (7 cao's) voor het creëren van arbeidsplaatsen voor werknemers uit kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zonder dat er een laagste loonschaal op Wml-niveau is opgenomen. Het gaat in totaal om 14 cao's, 15% van de onderzochte cao's en van toepassing op 4% van de werknemers onder de 95 cao's.

### ***Vervallen verwijzingen***

In 9 van de 95 onderzochte cao's werd in vergelijking met het vorige monitor-onderzoek<sup>117</sup> een verwijzing naar de participatiewet geschrapt. In het huidige onderzoek is in 6 van deze 9 cao's, ofschoon de verwijzing naar de participatiewet is geschrapt, wel nog een laagste loonschaal op Wml-niveau opgenomen. In alle 9 cao's is ook nog steeds een inspanningsverplichting met betrekking tot het creëren van arbeidsplaatsen voor doelgroepen opgenomen.

### ***Nieuwe verwijzingen***

Naast de 9 cao's waarin een verwijzing naar de participatiewet is vervallen zijn er 8 cao's waarin een verwijzing naar de participatiewet nieuw is opgenomen. In 7 van deze cao's is ook een Wml-schaal opgenomen.

### ***In 2020 overeengekomen akkoorden***

In 2020 is voor 36 van de 95 onderzochte cao's een principeakkoord voor een nieuwe cao overeengekomen. Deze zijn van toepassing op 31% van de werknemers (ruim 1,4 miljoen werknemers) onder de onderzochte cao's. In 64% van deze cao's is een laagste loonschaal op Wml niveau opgenomen. In 78% van deze 36 cao's is een inspanningsverplichting voor arbeidsplaatsen voor doelgroepen opgenomen.

---

<sup>117</sup> Het door UAW medio 2020 uitgevoerde onderzoek: *Een onderzoek naar het laagste schaalbedrag in 783 cao's: stand van zaken ultimo 2019*



Bijlage IV Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

**Tabel IV.1 Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2020**

loondoorbetaling tijdens de eerste ziektejaren	% wns twee	%wns loondoorbetaling 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar	%wns = loondoorbetaling < 100% in 1 <sup>e</sup> ziektejaar
a) = 170%	21	3	18
b) > 170%, mits deels werkhervatting	23	22	1
c) > 170% mits voldaan aan re-integratie-inspanningen	35	24	11
d) > 170%	21	1	20
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

<sup>1</sup> Door afrondingsverschillen wijkt het totaal % wns af van de som van de vijf onderscheiden categorieën

**Tabel IV.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers, 2020**

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	% wns	voorbeelden
a) = 170%	21	
b) > 170%, mits deels werkhervatting	23	Apotheken, reisbranche
c) > 170% mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	35	Meubelindustrie, gehandicaptenzorg
d) > 170%	21	NS, huisartsenzorg Metaalnijverheid, levensmiddelen
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	

**Tabel IV.3 Percentage werknemers onder vijf categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2020**

economische sector	% werknemers loondoorbetaling 1 <sup>e</sup> twee ziektejaren			
	=170%	=170%, hoger igv werk	=170%, hoger igv rein	>170%
landbouw	0	0	100	0
industrie	0	24	30	47
bouwnijverheid	0	0	42	57
handel en horeca	52	0	8	41
vervoer en communicatie	4	8	70	17
zakelijke dienstverlening	47	8	43	2
overige dienstverlening	6	48	42	4
<b>totaal</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>21</b>

**Tabel IV.4 Percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte, naar economische sector, 2020 (n=98)**

<b>Economische sector</b>	<b>% wns met wachtdagen bij ziekte</b>	<b>% wns zonder wachtdagen bij ziekte igv beroepsongeval/ziekte</b>
landbouw	0	0
industrie	60	2
bouwnijverheid	100	2
handel en horeca	90	63
vervoer en communicatie	72	56
zakelijke dienstverlening	49	4
overige dienstverlening	0	0
<b>totaal</b>	<b>43</b>	<b>19</b>

**Tabel IV.5 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector 2020 (n=98)**

<b>Economische sector</b>	<b>AO&lt;35%</b>	<b>AO&gt;=35%<sup>1</sup></b>	<b>AO&gt;=80%<sup>2</sup></b>
landbouw	100	100	0
industrie	99	85	12
bouwnijverheid	54	95	42
handel en horeca	39	38	32
vervoer en communicatie	18	23	14
zakelijke dienstverlening	18	25	18
overige dienstverlening	79	15	0
<b>totaal</b>	<b>60</b>	<b>35</b>	<b>13</b>

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

**Tabel IV.6 Percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering 2020 (n=98)**

<b>economische sector</b>	<b>% wns met aanv verz</b>	<b>% wns met hiaat verz</b>	<b>% wns met excedent verz</b>
landbouw	100	100	0
industrie	40	40	1
bouwnijverheid	52	2	2
handel en horeca	10	7	2
vervoer en communicatie	7	25	6
zakelijke dienstverlening	5	6	2
overige dienstverlening	5	4	1
<b>totaal</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>1</b>

**Tabel IV.7 Percentage werknemers naar categorieën bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid (2016-2020)**

AO % (na twee ziektejaren)	2016	2017	2018	2019	2020
<35 %	66	65	60	60	60
>= 35 <sup>1</sup>	38	38	35	35	35
>=80 % <sup>2</sup>	15	14	13	13	13

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

**Tabel IV.8 Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2016-2020**

wel/geen premieverdeling	percentage werknemers				
	2016 <sup>118</sup>	2017	2018	2019	2020
wns. onder cao met afspraak	34	33	36	36	34
wel verhaal op wns.	75	73	83	83	78
geen verhaal op wns.	26	26	17	17	22

**Tabel IV.9 Percentage werknemers bij bovenwettelijke aanvulling WW (anders dan reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar) 2020 (n=98)**

bovenwettelijke aanvulling WW	% werknemers
aanvulling reguliere WW	27
aanvulling tijdelijke WW	19
<b>totaal</b>	<b>46</b>

**Tabel IV.11 Percentage werknemers bij afspraak over reparatie 3<sup>e</sup> WW jaar naar soort afspraak 2020 (n=98)**

soort afspraak	% werknemers
concrete afspraak	2
bovenwettelijke regeling	25
aangesloten bij PAWW/fonds metaal en techniek	48
procesafspraken	4
<b>totaal</b>	<b>79</b>

**Tabel IV.12 Percentage werknemers bij afspraak reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar uitgesplitst naar economische sector 2020 (n=98)**

economische sector	% wns	voorbeelden
landbouw	100	Glastuinbouw, Open teelten, LEO
industrie	99	Grafimedia, Metalektro
bouwnijverheid	94	Bouwnijverheid, Techn.install.bedr.
handel en horeca	45	Vleessector, Contractcatering,
vervoer en communicatie	41	Post NL, Uitgeverijbedrijf
zakelijke dienstverlening	87	Reisbranche, Flora Holland
overige dienstverlening	91	Ziekenhuizen, Jeugdzorg, Welzijn
<b>totaal</b>	<b>79</b>	

118 Hier is sprake van een steekproefeffect. Het aantal cao's is gelijk gebleven, echter het gaat om vier cao's in de steekproef in 2016 die in de plaats zijn gekomen van vier cao's die zijn vervallen in de steekproef 2016. Het aantal werknemers met een cao-afspraken over WGA-premieverdeling is daarbij wel gedaald.

**Tabel IV.13 Percentage werknemers bij bovenwettelijke aanvulling en reparatie WW-uitkering, 2016-2020**

	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Aanvulling reguliere WW:	45	36	34	35	33
Reparatie 3 <sup>e</sup> WW-jaar	75	82	78	80	79

## Bijlage V

## Normale arbeidsduur 2020

naam	duur werkdag	rooster- vrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
<u>Landbouw en visserij</u>				
Glastuinbouw	7,60		1983,60	38,00
Open teelten	7,60		1983,60	38,00
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	7,60		1983,60	38,00
<u>Industrie</u>				
Bakkersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Zoetwarenindustrie	7,20		1879,20	36,00
Heineken in Nederland	8,00	26,00	1880,00	36,02
Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	7,60		1983,60	38,00
Timmerindustrie	7,50	7,00	1905,00	36,49
Grafimedia	7,20		1879,20	36,00
DSM NL services	8,00		2088,00	40,00
Merck Sharp & Dohme	8,00		2088,00	40,00
Metalektro	8,00	13,00	1984,00	38,01
Metalektro voor het hoger personeel (HP)	8,00	13,00	1984,00	38,01
Tata steel	8,00	26,00	1880,00	36,02
M&T metaalbewerkingsbedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Philips	8,00		2088,00	40,00
M&T carrosseriebedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,50		1957,50	37,50
Sociale werkvoorziening	7,20		1879,20	36,00
Netwerkbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,01
Productie- en leveringsbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,01
<u>Bouwnijverheid</u>				
Bouw en infra	8,00		2088,00	40,00
ProRail	8,00	26,00	1880,00	36,02
M&T technisch installatiebedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland	7,50		1957,50	37,50
<u>Handel en horeca</u>				
Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Albert Heijn Logistics	8,00	23,00	1904,00	36,48
Groenten en Fruit, grth. in	7,60		1983,60	38,00
Vleessector	7,20		1879,20	36,00
Technische groothandel	7,60		1983,60	38,00
Textielgoederen en aanverwante art., grth. in	7,60		1983,60	38,00

<b>naam</b>	<b>duur werkdag</b>	<b>rooster- vrije dagen</b>	<b>jaarlijks bedongen arbeidsduur</b>	<b>normale arbeidsduur</b>
Informatie-, communicatie- en kantoor technologiebranche	8,00	12,00	1992,00	38,10
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven	8,00	19,50	1932,00	37,01
Levensmiddelenbedrijf	8,00	19,50	1932,00	37,01
Slagersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Tankstations en wasbedrijven	7,60		1983,60	38,00
Doe-het-zelfbranche	7,60		1983,60	38,00
Ikea Nederland b.v. en Inter Ikea systems	7,20		1879,20	36,00
Kantoorvakhandel	7,60		1983,60	38,00
Apotheken	7,20		1879,20	36,00
Retail non-food	7,60		1983,60	38,00
Recreatie	7,60		1983,60	38,00
Horeca- en aanverwante bedrijf	7,60		1983,60	38,00
Contractcateringbranche	8,00		2088,00	40,00
<u>Vervoer en communicatie</u>				
Nederlandse spoorwegen	8,00	26,00	1880,00	36,02
GVB	7,20		1879,20	36,00
Openbaar vervoer	8,00	17,00	1952,00	37,39
Taxivervoer	8,00		2088,00	40,00
Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen	8,00		2088,00	40,00
DHL logistics Nederland	8,00		2088,00	40,00
Postnl cao voor postbezorgers	---		---	---
Postnl cao voor postnl	7,40		1931,40	37,00
Uitgeverijbedrijf	7,20		1879,20	36,00
KPN	7,40		1931,40	37,00
<u>Zakelijke dienstverlening</u>				
ABN AMRO	7,20		1879,20	36,00
De Volksbank	7,20		1879,20	36,00
ING bank	7,20		1879,20	36,00
Rabobank	7,20		1879,20	36,00
APG groep cao	7,20		1879,20	36,00
Achmea	7,20		1879,20	36,00
Aegon Nederland	8,00	13,00	1984,00	38,01
NN	7,20		1879,20	36,00
Verzekeringsbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Woondiensten	7,20		1879,20	36,00
Wageningen research, stichting	7,20		1879,20	36,00
Uitzendkrachten ABU	8,00		2088,00	40,00
NBBU uitzendkrachten	---		---	---
Reisbranche	7,80		2035,80	39,00
ANWB	8,00	13,00	1984,00	38,01
Beveiliging, particuliere	7,60		1983,60	38,00

<b>naam</b>	<b>duur werkdag</b>	<b>rooster- vrije dagen</b>	<b>jaarlijks bedongen arbeidsduur</b>	<b>normale arbeidsduur</b>
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Hoveniersbedrijf in Nederland	7,40		1931,40	37,00
Royal Flora Holland	7,60		1983,60	38,00
<u>Overige dienstverlening</u>				
Gemeenten	7,20		1879,20	36,00
Provincies	7,20		1879,20	36,00
Rijk	7,20		1879,20	36,00
Defensie	7,60		1983,60	38,00
Politie	7,20		1879,20	36,00
Sociale Verzekeringsbank (SVB)	7,20		1879,20	36,00
Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)	7,60		1983,60	38,00
Primair onderwijs	8,00		2088,00	40,00
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, BVE	8,00		2088,00	40,00
Voortgezet onderwijs	7,20		1879,20	36,00
Hoger beroepsonderwijs	7,20		1879,20	36,00
Nederlandse universiteiten	7,60		1983,60	38,00
Universitair medische centra	7,20		1879,20	36,00
Ziekenhuizen	7,20		1879,20	36,00
Geestelijke gezondheidszorg	7,20		1879,20	36,00
Huisartsenzorg	7,60		1983,60	38,00
Sanquin bloedvoorziening	7,20		1879,20	36,00
Verpleeg-, verzorgingstehuizen en thuiszorg	7,20		1879,20	36,00
Fokus exploitatie, Stichting	7,20		1879,20	36,00
Gehandicaptenzorg	7,20		1879,20	36,00
Jeugdzorg	7,20		1879,20	36,00
Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus	7,20		1879,20	36,00
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	7,20		1879,20	36,00
Zwembaden	7,60		1983,60	38,00
Uitvaartbranche	8,00		2088,00	40,00

**Tabel V.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde normale arbeidsduur per week, uitgesplitst naar arbeidsduurklasse (n=96)**

<b>klassen normale arbeidsduur</b>	<b>percentage werknemers</b>	<b>gemiddelde normale arbeidsduur</b>
36-36,9	41	36,0
37-37,9	9	37,1
38-38,9	38	38,0
39-39,9	-	39,0
40,00	12	40,0
	<b>100</b>	<b>37,3</b>



## Bijlage VI Oudere werknemers

**Tabel VI.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers per sector, percentage werknemers**

<b>economische sector</b>	<b>vrijstelling van diensten</b>	<b>extra verlof</b>	<b>arbeidsduurverkorting</b>	<b>demotie</b>	<b>deeltijdpensioen</b>
landbouw en visserij	58%	64%	100%	22%	0%
industrie	79%	40%	88%	67%	37%
bouw	53%	52%	94%	52%	52%
handel en horeca	64%	51%	55%	9%	1%
vervoer en comm.	79%	79%	33%	57%	7%
zak. dienstverlening	15%	15%	13%	1%	16%
ov. dienstverlening	71%	14%	45%	35%	10%
<b>totaal</b>	<b>63%</b>	<b>33%</b>	<b>52%</b>	<b>30%</b>	<b>13%</b>

**Tabel VI.2 Aantal afspraken per cao met betrekking tot vrijstelling van diensten per sector, percentage werknemers**

<b>economische sector</b>	<b>geen</b>	<b>één</b>	<b>twee</b>	<b>drie</b>	<b>vier</b>
landbouw en visserij	42%	58%	0%	0%	0%
industrie	21%	7%	54%	18%	0%
bouw	47%	2%	52%	0%	0%
handel en horeca	36%	37%	27%	0%	0%
vervoer en comm.	21%	21%	9%	50%	0%
zak. dienstverlening	85%	6%	5%	4%	0%
ov. dienstverlening	29%	41%	28%	1%	0%
<b>totaal</b>	<b>37%</b>	<b>30%</b>	<b>28%</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>

**Tabel VI.3 Gemiddeld aantal dagen extra verlof per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; alleen de cao's met afspraak over extra verlof zijn meegenomen (n=47))**

<b>economische sector</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>60</b>
landbouw en visserij	0,0	0,0	0,7	1,7	4,3
industrie	0,0	0,0	0,2	1,4	5,4
bouw	0,0	0,0	0,0	1,0	5,0
handel en horeca	0,0	0,1	1,0	21,9	4,2
vervoer en comm.	0,4	1,3	2,6	3,8	4,8
zak. dienstverlening	0,5	1,2	1,8	2,5	3,8
ov. dienstverlening	0,6	1,2	2,0	2,7	4,4
<b>totaal</b>	<b>0,2</b>	<b>0,5</b>	<b>1,2</b>	<b>2,2</b>	<b>4,5</b>

**Tabel VI.4 Gemiddeld aantal uren extra arbeidsduurverkorting per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; alleen de cao's met afspraak over extra arbeidsduurverkorting zijn meegenomen (n=55))**

<b>economische sector</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>60</b>
landbouw en visserij	0,0	0,0	0,0	0,0	5,1
industrie	0,0	0,0	0,0	0,3	4,8
bouw	0,0	0,0	0,0	3,5	3,5
handel en horeca	0,0	<0,1	<0,1	0,1	3,7
vervoer en comm.	0,0	0,0	0,8	0,8	2,8
zak. dienstverlening	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
ov. dienstverlening	0,0	0,0	0,0	0,3	8,0
<b>totaal</b>	<b>0,0</b>	<b>&lt;0,1</b>	<b>&lt;0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>5,4</b>

**Tabel VI.5 Afspraken met betrekking tot eerder stoppen met werken voortkomend uit het Pensioenakkoord per sector, percentage werknemers**

	<b>Eerder uittreden (RVU)</b>	<b>Verlofsparen (gemiddeld aantal weken verlofsparen)</b>
landbouw en visserij	0%	0%
industrie	16%	78% (32,6 weken)
bouw	41%	93% (26,0 weken)
handel en horeca	10%	40% (24,1 weken)
communicatie en vervoer	0%	22% (44,1 weken)
zakelijke dienstverlening	23%	11% (20,4 weken)
overige dienstverlening	32%	73% (41,1 weken)
<b>totaal</b>	<b>22%</b>	<b>55% (34,8 weken)</b>

**Tabel VI.6 Afspraken met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd per sector, percentage werknemers**

	<b>pensioenontslagbeding</b>	<b>Doorwerken na AOW</b>
landbouw en visserij	100%	58%
industrie	97%	66%
bouw	59%	52%
handel en horeca	87%	63%
communicatie en vervoer	90%	82%
zakelijke dienstverlening	98%	84%
overige dienstverlening	97%	72%
<b>totaal</b>	<b>92%</b>	<b>70%</b>

**Tabel VI.7 Ontwikkelingen ontzietmaatregelen 2016-2020<sup>119</sup>, aantallen cao's en percentage werknemers**

	2016	2017	2018	2019	2020
<i>vrijstelling van diensten</i>					
aantal cao's	67	62	60	60	60 <sup>1</sup>
% wns	60%	65%	61%	62%	62%
<i>extra verlof</i>					
aantal cao's	61	53	53	47	45 <sup>2</sup>
% wns	50%	38%	38%	33%	33%
<i>arbeidsduurverkortung</i>					
aantal cao's	43	47	50	53	55 <sup>3</sup>
% wns	32%	42%	41%	49%	52%
<i>demotie</i>					
aantal cao's	27	24	27	29	29 <sup>4</sup>
% wns	27%	27%	27%	27%	30%
<i>deeltijdpensioen</i>					
aantal cao's	19	21	26	22	22 <sup>5</sup>
% wns	11%	14%	16%	13%	13%
<i>pensioenontslagbeding</i>					
aantal cao's		85	90	93	93 <sup>6</sup>
% wns		88%	90%	92%	92%
<i>doorwerken na AOW</i>					
aantal cao's	49	62	65	62	59 <sup>7</sup>
% wns	49%	74%	76%	70%	70%

- 1 Nieuw in 2020 zijn de afspraken in de cao's Groenten en Fruit (nieuw in de steekproef) en Vleessector. Vervallen in 2019 zijn de afspraken in de cao's DHL en Provincies.
- 2 Nieuw in 2020 is de afspraak in de cao Groenten en Fruit (nieuw in de steekproef). Vervallen in 2020 zijn de afspraken in de cao's DHL (verwijderd uit steekproef), Etos (verwijderd uit steekproef) en Kinderopvang.
- 3 Nieuw in 2020 zijn de afspraken in de cao's Achmea, Groenten en fruit (nieuw in de steekproef), Motorvoertuigen, Nederlandse universiteiten, Tankstations en wasbedrijven en Woondiensten. Vervallen in 2020 zijn de afspraken in de cao's ABN AMRO, DHL (verwijderd uit steekproef), Ons middelbaar onderwijs (verwijderd uit steekproef) en Welzijn.
- 4 Nieuw in 2020 zijn de afspraken in de cao's Politie en Rijk. Vervallen in 2020 zijn de afspraken in de cao DHL (verwijderd uit de steekproef) en Vleessector.
- 5 Nieuw in 2020 is de cao Tata. Vervallen in 2020 is de cao Prorail.
- 6 Nieuw in 2020 is de afspraak in de cao Rijk. Vervallen in 2020 is de afspraak in de cao Politie.
- 7 Nieuw in 2019 is de afspraak in de cao Rijk. Vervallen in 2020 zijn de afspraken in de cao's Boekhandel en kantoorvakhandel, Horeca, Rabobank en Prorail.

119 Het onderzoek naar cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid is in 2011 opgezet als een monitor naar aanleiding van het sociaal akkoord van 10 juni 2011. In aanvang was dit een op zichzelf staand onderzoek. Er werd gewerkt met een vaste steekproef van honderd cao's en een peildatum van 10 juni. In 2015 is dit onderzoek onderdeel geworden van het 'cao-afspraken' onderzoek. Daarbij is de peildatum verschoven naar 31 december. In 2017 is ook de steekproef gelijk getrokken met die van het 'cao-afspraken' onderzoek. De nieuwe steekproef omvat 99 cao's. De verandering van steekproef heeft vrijwel geen effect op de percentages werknemers genoemd in dit hoofdstuk.

**Tabel VI.8 Aantal principeakkoorden met afspraken over ontzietmaatregelen. Het kan gaan om nieuwe afspraken, het wijzigen van afspraken , het voortzetten van afspraken en het afschaffen van afspraken.**

<b>Onderwerp cao-afpraak</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
vrijstelling van diensten	3	5	0
extra verlof	7	5	1 (3%)
arbeidsduurverkorting	11	21	12 (10%)
demotie	0	3	0
deeltijd pensioen	1	0	0
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>12 (10%)</b>

1. In akkoorden kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

## Bijlage VII De financiële positie van cao-fondsen

**Tabel VII.1 Lasten per fonds aan doelstellingen als percentage van de totale lasten**

<b>fonds</b>	<b>o&amp;o</b>	<b>werk</b>	<b>cao</b>	<b>arbo</b>	<b>overig</b>	<b>expl</b>
Afbouw O&O	11	0	72	4	3	10
Apotheken bedrijfsfonds	25	12	22	7	0	35
Architectenbureaus Fonds	0	0	76	3	0	21
Bakkersbedrijf SF	34	8	34	20	0	5
Banden en wielenbranche FCB	39	13	44	0	0	4
Beroepsgoederenvervoer O&O	57	13	15	9	0	6
Besloten busvervoer FSO	24	0	42	0	0	35
Bitumineuze en kunststofdakbedekking SF	63	6	15	1	6	9
Bloemenspeciaalzaken SF	61	0	22	0	0	17
Bouw en infra O&O	62	2	26	3	1	6
Colland SF	20	24	39	12	0	5
Contractcatering FBA	22	0	72	0	0	6
Contractcatering O&O	84	0	0	0	0	16
Contractcatering Vakraad	0	9	76	0	0	15
Detailhandel AGF SF	41	0	45	0	0	15
Dibevo SF	26	0	34	0	0	41
Doe het zelf SF	61	0	22	2	0	14
Elektrotechnische detailh O&O	51	0	24	0	0	25
Gemaksvoedingsind SF	1	1	84	3	0	12
Groente en fruit groothfonds	27	4	31	1	0	36
Groothandel textiel en aanverw.g. FKB	27	0	48	0	0	25
Handel bouwmaterialen FCB	38	0	60	1	0	1
Houthandel FOOA	44	0	42	4	8	2
Houtverwerkende ind SF	1	0	41	0	35	23
Huisartsenzorg SF	1	76	4	4	0	16
Kappersbedrijf O&O	62	0	14	0	0	24
Karton en flex verpak FCB	42	8	11	16	0	23
Levensmiddelenbedrijf SF	0	4	88	5	0	4
M&T Carrosseriebedrijven O&O	39	21	18	0	0	22
M&T Goud en zilver O&O	8	0	0	0	0	92
M&T Isolatiebedrijf O&O	55	7	28	0	0	10
M&T Metaalbewerking O&O	35	50	0	0	0	15
M&T SF	8	4	80	3	0	5
M&T Technisch installatiebedr. O&O	49	38	11	0	0	2
Metalektro A&O	56	26	2	0	0	16
Metalektro ROM	0	0	56	0	0	44
Metalektro SF	4	1	90	4	0	1
Meubelind SF	33	33	19	6	4	5
MITT O&O	54	0	0	0	0	46
MITT SF	8	0	83	0	0	9
MITT Vakraad	15	0	9	3	0	73
Mobiliteit taxi SF	5	9	67	4	0	15
Motorv en Tweew Fonds	2	21	51	18	0	8
Motorvoert en tweew O&O	53	22	17	0	0	8
Orsima FBA	5	2	65	0	0	28
Parket SF	0	0	33	0	36	31
Particul Beveil SF	20	2	62	6	0	10
Pluimveeverwerkende ind FCB	21	0	54	4	0	22
Poeliers en wildhandel FBA	0	0	72	0	0	28
Recreatie SF	36	4	31	0	1	28

<b>fonds</b>	<b>o&amp;o</b>	<b>werk</b>	<b>cao</b>	<b>arbo</b>	<b>overig</b>	<b>expl</b>
Reiswerk	10	5	22	0	0	64
Retail non food SF	27	0	55	5	0	13
Schoonmaak en glazenwassers RA	54	0	25	2	1	19
Slagersbedrijf VOF	45	13	39	0	0	3
Sociaal werk jeugdzorg ko FCB	2	0	82	0	0	16
Sport AMF	13	0	52	0	0	35
Tankstations wasbedr Bijdragefonds	0	0	86	0	0	14
Tankstations wasbedr O&O	61	11	16	0	0	13
Technische grooth FKB	5	13	58	4	0	21
Tentoonstellingsbedr Naleving	0	0	61	0	0	39
Tentoonstellingsbedr SF	4	0	20	3	46	28
Textielverzorging O&O	72	0	0	0	0	28
Textielverzorging RvA	12	0	36	30	0	23
Timmerindustrie SWF	33	24	16	0	1	26
Uitzendbranche Fonds	27	0	29	27	0	17
Uitzendbranche O&O	77	0	7	2	0	14
Uitzendkrachten Naleving	0	0	52	0	0	48
Vishandel SF	0	0	70	6	0	24
Vleessector FCB	27	2	55	6	0	10
Vleeswarenind FCB	41	1	41	5	0	12
Waterbouw O&O	47	12	13	4	0	25
Zoetwarenfonds SF	1	0	78	14	0	7

**Tabel VII.2 Aantal werknemers en baten, lasten en reserves per fonds in 2019 (x €1.000) en de reserves als percentage van de totale lasten per fonds (%).**

<b>Fonds</b>	<b>aantal werknemers</b>	<b>baten</b>	<b>lasten</b>	<b>reserves</b>	<b>reserves als % totale lasten</b>
Afbouw O&O	4357	3817	5838	12005	206
Apotheken bedrijfsfonds	24080	2468	3164	1903	60
Architectenbureaus Fonds	7573	460	442	304	69
Bakkersbedrijf SF	40400	4200	5486	9613	175
Banden en wielenbranche FCB	7391	2641	2431	3146	129
Beroepsgoederenvervoer O&O	133529	46287	43843	40087	91
Besloten busvervoer FSO	5772	902	655	2391	365
Bitumineuze en kunststofdakbedekking SF	3324	5548	4487	3006	67
Bloemenspeciaalzaken SF	8316	773	714	148	21
Bouw en infra O&O	99016	54527	37315	151386	406
Colland SF	130675	24825	23613	53171	225
Contractcatering FBA	16900	2146	1586	3355	212
Contractcatering O&O	16900	399	399	0	0
Contractcatering Vakraad	16900	1210	1210	0	0
Detailhandel AGF SF	6007	533	857	440	51
Dibevo SF	4811	147	116	81	70
Doe het zelf SF	21922	721	385	750	195
Elektrotechnische detailh O&O	13295	863	1013	644	64
Gemaksvoedingsind SF	4011	198	198	1	1
Groente en fruit groothfonds	14520	975	834	1356	163
Groothandel textiel en aanverw.g. FKB	10254	780	715	1808	253
Handel bouwmaterialen FCB	10845	770	777	1011	130
Houthandel FOOA	4738	684	555	469	85
Houtverwerkende ind SF	3995	712	674	398	59
Huisartsenzorg SF	29792	5198	5126	3383	66
Kappersbedrijf O&O	25191	2318	1789	3194	179
Karton en flex verpak FCB	4783	918	780	2029	260
Levensmiddelenbedrijf SF	147307	4004	3048	7630	250
M&T Carrosseriebedrijven O&O	16673	3929	3078	3180	103
M&T Goud en zilver O&O	362	44	25	86	344
M&T Isolatiebedrijf O&O	4150	1296	1010	666	66
M&T Metaalbewerking O&O	132537	37875	33914	24572	72
M&T SF	288663	22681	23516	6604	28
M&T Technisch installatiebedr. O&O	125386	52806	50426	31535	63
Metalektro A&O	148389	16259	31979	38006	119
Metalektro ROM	111289	2208	1639	4734	289
Metalektro SF	111289	5012	3698	-1355	-37
Meubelind SF	13430	4863	3531	11047	313
MITT O&O	11000	92	92	0	0
MITT SF	11000	1568	1191	571	48
MITT Vakraad	11000	274	274	0	0
Mobiliteit taxi SF	26089	2999	3196	11112	348
Motorv en Tweew Fonds	77246	4837	4510	3150	70
Motorvoert en tweew O&O	77246	13094	16417	12893	79
Orsima FBA	3503	863	631	1175	186
Parket SF	401	49	55	-14	-25
Particul Beveil SF	28979	1596	2016	3704	184
Pluimveeverwerkende ind FCB	5192	877	710	861	121
Poeliers en wildhandel FBA	5725	136	105	95	90

<b>Fonds</b>	<b>aantal werknemers</b>	<b>baten</b>	<b>lasten</b>	<b>reserves als % totale lasten</b>	
				<b>reserves</b>	<b>lasten</b>
Recreatie SF	14421	711	771	915	119
Reiswerk	16069	904	862	674	78
Retail non food SF	137033	4362	4842	677	14
Schoonmaak en glazenwassers RA	126641	14906	12834	21704	169
Slagersbedrijf VOF	17755	3858	3075	2411	78
Sociaal werk jeugdzorg ko FCB	170620	5202	4712	8997	191
Sport AMF	3518	418	332	1477	445
Tankstations wasbedr Bijdragefonds	16645	834	781	163	21
Tankstations wasbedr O&O	16645	933	786	736	94
Technische grooth FKB	44139	2033	1106	6098	551
Tentoonstellingsbedr Naleving	2013	23	23	1	4
Tentoonstellingsbedr SF	2013	446	368	269	73
Textielverzorging O&O	7558	82	82	0	0
Textielverzorging RvA	7558	443	695	2143	308
Timmerindustrie SWF	10733	2621	4245	1682	40
Uitzendbranche Fonds	126644	9465	8300	14939	180
Uitzendbranche O&O	126644	5501	5854	150	3
Uitzendkrachten Naleving	126644	2822	2811	133	5
Vishandel SF	6037	387	377	172	46
Vleessector FCB	11242	1636	1866	1485	80
Vleeswarenind FCB	3630	753	783	515	66
Waterbouw O&O	1207	1552	1300	3934	303
Zoetwarenfonds SF	11093	1953	1707	2586	151
<b>totaal</b>	<b>3.032.655</b>	<b>404,2</b>	<b>388,6</b>	<b>528,2</b>	<b>136</b>



**Tabel VII.3 Saldo 2013-2019 panel 62 fondsen : positief, negatief, financiering ander fondsen (€ x 1.000)**

<b>Fonds</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2019</b>
Aardappelen, Groente en Fruit, detailhandel, SF	2651	-135	-1306	-324
Afbouw, O&O-fonds	-204	1937	-4271	-2021
Apotheken, Bedrijfsfonds	-2254	-637	-653	-696
Architectenbureaus, SF	61	-67	6	18
Bakkersbedrijf, SF	1832	-2656	1390	-1286
Banden en Wielerbranche, FCB	76	81	-107	210
Beroepsgoederenvervoer, O&O-fonds	3204	4854	-7106	2444
Besloten Busvervoer, Fonds Scholing en Ordening	110	461	-621	247
Beveiliging Particuliere, SF	0	71	-162	-420
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedr., SF	-191	21	205	1061
Bouw en Infra, O&O-fonds	18139	6879	10165	17212
Bouwmaterialen, Handel in, FCB	233	-37	26	-7
Colland, Arbeidsmarkt	4713	1629	6235	1212
Contractcatering, FBA	-3616	-1638	234	560
Contractcatering, O&O-fonds	0	0	0	0
Contractcatering, Vakraad	0	0	0	0
Elektrotechnische Detailh., O&O-fonds	-257	44	278	-150
Fashion en Sport Inretail, SF	-5069	-620	869	-480
Gemaksvoedingsindustrie, SF	0	-8	0	0
Groente en Fruit, Groothandelsfonds	-90	-207	-162	141
Houthandel, Fonds Onderz. Opl. Arbeidsverh.	-853	-157	109	129
Houtverwerkende Industrie, SF	-3	-1	34	38
Huisartsenzorg, SF	1361	817	-1041	72
Kartonnage en Flexibele Verpakkingen, FCB	142	-11	-22	138
Levensmiddelenbedrijf, SF	-367	-47	-28	956
M&T Isolatiebedrijf, O&O-fonds	52	393	44	286
M&T Carrosseriebedrijf, O&O-fonds	-618	-14	-180	851
M&T Goud en Zilvernijverheid, O&O-fonds	-44	-12	-9	19
M&T Metaal en Technische Bedrijfstacken, SF	135	-981	3808	-835
M&T Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds	-16768	-1065	-1202	3961
M&T Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds	-9502	-3105	4476	2380
Metalektro, A&O-fonds	-3963	8207	1261	-15720
Metalektro, Raad v. Overleg	209	-1253	84	569
Metalektro, SF	139	-3026	1802	1314
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	1008	1169	286	1332
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, O&O-fonds	-836	244	0	0
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, SF	-149	-1100	-386	377
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, Vakraad	0	0	0	0
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, O&O-fonds	864	743	-275	-3323
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, SF	180	338	441	327
Parketvloeren, SF	-4	-10	-1	-6
Pluimveeverwerkende Industrie, FCB	-21	346	246	167
Recreatie, SF	-327	-752	393	-60
Reisbranche, O&O-fonds	-354	-51	161	42
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkelingsfonds	-365	309	-65	783
Tankstations en Wasbedrijven, Bijdragefonds	0	0	30	53
Tankstations en Wasbedrijven, O&O-fonds	91	-1	254	147
Taxivervoer, SF	1705	178	242	-197
Technische Groothandel, FKB	556	524	745	927
Tentoonstellingsbedrijven, Naleving	0	0	0	0
Tentoonstellingsbedrijven, SF	23	27	-75	78
Textielgoederen, Groothandel in, FKB	-7	-89	-208	65
Timmerindustrie, Werkgelegenheidsfonds	-1311	-4046	-3193	-1624

<b>Fonds</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2019</b>
Uitzendbranche, Naleving	11	8	16	11
Uitzendbranche, O&O-fonds	100	631	-702	-353
Uitzendbranche, SF	-193	1044	2747	1165
Vishandel, SF	-51	-12	-12	10
Vleessector, FCB	-387	-521	-387	-230
Vleeswarenindustrie, FCB	-248	-8	70	-30
Waterbouw, O&O-fonds	-190	349	416	252
Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening, FCB	-4512	-3847	61	490
Zoetwarenindustrie, SF	-51	-288	359	246

## **Bijlage VII.4 Van werk naar werk**

Fondsen zijn vooral gericht op het aantrekken, behouden en scholen van werknemers voor de eigen sector, activiteiten die vallen onder de doelstellingen O&O en werkgelegenheid. Er zijn echter situaties denkbaar dat het wenselijk of noodzakelijk is werknemers te begeleiden naar andere functies binnen het eigen bedrijf of naar (andere) banen bij andere bedrijven binnen of buiten de sector, de zg. van-werk-naar-werk trajecten (VWNW). Deze vorm van mobiliteit kan bijv. relevant zijn in krimpsectoren, of in geval van (oudere) werknemers die bepaald (zwaar) werk niet meer aankunnen, of ten tijde van crisis (zoals corona).

In de paragraaf over Corona is het voorbeeld aangehaald van de 'van-werk-naar-werk-vouchers' in de Uitzendbranche. Bij vijf van de onderzochte fondsen wordt in het jaarverslag melding gemaakt van een vorm van VWNW, los van Corona. De betreffende passages worden hieronder weergegeven.

### **Dakswitch**

Dakswitch bouwt voort op het project Vak DI Scan. Er wordt een leeftijdsspecifieke scan ontwikkeld voor werknemers tussen 40 en 55 jaar. Op basis van de uitkomsten van die scan kunnen een werknemer en zijn werkgever met elkaar in gesprek over werken binnen of buiten de bedrijfstak. Is het verstandig om door te werken in de huidige of een andere functie binnen de sector? Of kan de werknemer beter kiezen voor het omscholen naar een heel andere functie buiten de bedrijfstak? Het faciliteren van vervolgttrajecten behoort ook tot het project. **(Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven SF)**

### **Projecten en workshops**

Tevens is in 2019 het project Van Werk Naar Werk afgerond. Voor dit meerjarige project is subsidie aangevraagd en voldaan aan de voorwaarden van het ministerie. Hierdoor is een DWSRA-subsidie<sup>120</sup> van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van ruim 1 miljoen euro voor de sector ontvangen. Binnen het project zijn 341 trajecten uitgevoerd bij 45 bedrijven. Er zijn 228 deelnemers geplaatst bij een nieuwe werkgever. **(Metalekto A&O)**

### **Project Schaven aan jouw toekomst**

(...) FNV heeft in 2019 tijdens faillissementsbijeenkomsten zowel leden als niet leden met raad en daad bijgestaan. Hierbij werd onder meer gewezen op de ondersteunings- en (bij)scholingsmogelijkheden die via Expertisecentrum Meubel beschikbaar zijn. Waar nodig en mogelijk zijn bij reorganisaties sociale plannen en trajecten van werk naar werk afgesproken. De bij het fonds gedeclareerde uren en kosten zijn in overeenstemming met de doelstelling van het fonds besteed, de rechtmatigheid daarvan is door de onafhankelijke accountant aan de hand van de gehanteerde urenregistratie en financiële administratie bevestigd.

**(Meubelindustrie SF)**

### **Ontwikkelen van beleid en instrumenten met betrekking tot employability**

(...) Daarnaast is een scholingsproject (James) gestart voor beveiligers die willen omscholen naar ander werk buiten de branche. De looptijd van dit project is één jaar. In dat jaar zijn ca. 40 beveiligers omgeschoold. **(Particuliere Beveiliging SF)**

---

<sup>120</sup> Tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en **regie arbeidsmarkt**.

**Impuls naar werk**

Dit is een activiteit binnen de subsidie Slim in Werk gericht op medewerkers. Medewerkers kunnen door het (met subsidie) inzetten van interventies werken aan hun inzetbaarheid. Onder de inzet van interventies voor medewerkers vallen alle individuele activiteiten, hulpmiddelen, trainingen, gesprekken, spelvormen of andere ondersteuning gericht op het voorkomen of verkorten van werkloosheid of het bevorderen van de overgang van werk naar werk. **(Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang FCB)**

## Bijlage VIII Cao's in Nederland

In deze bijlage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's<sup>121</sup>. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

### Indelingscriteria

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

Naast het aantal cao's per soort en per type wordt gerapporteerd over het aantal werknemers dat onder de cao's valt. Hierbij wordt een beeld gegeven van het aantal werknemers dat direct onder de werking van de cao's valt en, voor zover het bedrijfstak-cao's betreft, van het aantal werknemers dat door het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao's valt.

### Analyse ultimo 2020

In deze paragraaf wordt de analyse voor ultimo 2020 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratiedatum op of ná 31 december 2019<sup>122</sup>.

In onderstaande tabel is een onderscheid gemaakt tussen bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's. Voor beide groepen is een uitsplitsing naar type cao gemaakt.

**Tabel VIII.1 Aantal cao's, uitgesplitst naar soort en naar type**

type	soort		totaal
	bedrijfstak-cao's	ondernemings-cao's	
REG	173	485	658
VUT/Pensioen	6	7	13
O&O	11	-	11
SF	92	1	93
OVE <sup>123</sup>	11	130	141
<b>totaal</b>	<b>293</b>	<b>623</b>	<b>916</b>

Het bestand omvat 916 cao's: 173 reguliere bedrijfstak-cao's met daarnaast 120 overige regelingen (pensioen/vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 485 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 138 overige regelingen.

### Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

- 121 Het overzicht is gebaseerd op alle bij het ministerie van SZW aangemelde cao's, inclusief de overheidsakkoorden. De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen daarom verschillen van de door het CBS gepubliceerde cijfers over aantallen werknemers in Nederland.
- 122 In verband met nawerking wordt gebruik gemaakt van cao's die na 31 dec. 2019 geëxpireerd zijn.
- 123 Het betreft voornamelijk sociale plannen (90%) en enkele harmonisatie/overgangsregelingen.

De in totaal 485 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op bijna 0,5 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 138 andersoortige cao's overeengekomen, en dan vooral in de categorie Overig (OVE).

**Tabel VIII.2 Totaalaantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's, uitgesplitst naar type**

<b>type</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>werknemers onder cao</b>
REG	485	481.900
VUT/Pensioen	7	28.500
O&O		
SF	1	200
OVE	130	382.000
<b>totaal<sup>1</sup></b>	<b>623</b>	

<sup>1</sup> De werknemersaantallen kunnen niet bij elkaar worden opgeteld omdat de regelingen elkaar, qua werkingssfeer geheel of gedeeltelijk, overlappen. De verschillende regelingen met betrekking tot de werknemers van één onderneming kunnen daarnaast op een verschillend aantal werknemers betrekking hebben.

*Bedrijfstak-cao's: aantal cao's en aantal werknemers*

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 293 bedrijfstak-cao's zijn 173 akkoorden reguliere cao's. Voor de verschillende soorten cao's is aangegeven op hoeveel werknemers deze van toepassing zijn.

Voor de bedrijfstak-cao's kan een onderscheid gemaakt worden tussen werknemers die direct onder de werking van een cao vallen én werknemers die via het algemeen verbindend verklaren onder de werking van een cao vallen.

**Tabel VIII.3 Totaalaantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar type**

<b>type</b>	<b>aantal cao's</b>	<b>werknemers</b>		<b>totaal<sup>1</sup></b>
		<b>onder cao</b>	<b>onder avv</b>	
REG	173	4.391.300	890.800	5.282.100
VUT/Pensioen	6	231.200	86.900	318.100
O&O	11	438.800	196.300	635.000
SF	92	3.463.100	890.500	4.353.600
OVE	11	363.300	5.200	368.500
<b>totaal<sup>2</sup></b>	<b>293</b>			

<sup>1</sup> Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

<sup>2</sup> De werknemersaantallen kunnen niet bij elkaar worden opgeteld omdat de regelingen elkaar, qua werkingssfeer geheel of gedeeltelijk, overlappen. De verschillende regelingen met betrekking tot de werknemers van één bedrijfstak kunnen daarnaast op een verschillend aantal werknemers betrekking hebben.

Naast de reguliere cao's zijn er nog 120 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van pensioen/vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen.

*Overzicht van alleen de reguliere cao's*

In onderstaande tabel wordt voor uitsluitend de reguliere cao's een uitsplitsing gemaakt naar soort cao en naar economische sector. Naast het aantal cao's wordt ook het aantal werknemers vermeld.

In totaal zijn er 658 reguliere cao's aangemeld waaronder ruim 5,7 miljoen werknemers vallen. Het betreft 173 bedrijfstak-cao's met ruim 5,2 mln. werknemers en 485 ondernemings-cao's met bijna 0,5 mln. werknemers.

**Tabel VIII.4 Overzicht van reguliere cao's, naar soort en economische sector<sup>1</sup>**

economische sector	bedrijfstak-cao's		ondernemings-cao's		totaal aantal	
	cao's	wns	cao's	wns	cao's	wns
landbouw en visserij	9	117.000	2	1.000	11	118.000
industrie	39	578.400	227	104.400	266	682.800
bouwnijverheid	9	270.800	5	5.000	14	275.800
handel en horeca	33	1.317.000	45	41.700	78	1.358.700
vervoer en communicatie	9	242.300	79	108.100	88	350.300
zakelijke dienstverlening	24	521.800	78	155.300	102	677.000
overige dienstverlening	50	2.234.900	49	66.400	99	2.301.300
<b>totaal</b>	<b>173</b>	<b>5.282.100</b>	<b>485</b>	<b>481.900</b>	<b>658</b>	<b>5.764.000</b>

<sup>1</sup> Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

In onderstaande tabel wordt voor de reguliere bedrijfstak-cao's het aantal werknemers uitgesplitst naar het aantal werknemers dat direct onder de werking van een cao valt én het aantal werknemers dat als gevolg van het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao valt.

Ruim 4,3 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en bijna 0,9 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

**Tabel VIII.5 Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup>**

economische sector	aantal cao's	cao	avv	totaal
landbouw en visserij	9	85.100	31.900	117.000
industrie	39	470.000	108.400	578.400
bouwnijverheid	9	192.300	78.500	270.800
handel en horeca	33	1.021.000	295.900	1.317.000
vervoer en communicatie	9	164.900	77.400	242.300
zakelijke dienstverlening	24	408.400	113.400	521.800
overige dienstverlening	50	2.049.500	185.400	2.234.900
<b>totaal</b>	<b>173</b>	<b>4.391.300</b>	<b>890.800</b>	<b>5.282.100</b>

<sup>1</sup> Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat als gevolg van het algemeen verbindend verklaren van een deel van de bedrijfstak-cao's, een cao van toepassing wordt verklaard op gemiddeld 17% van het totaal aantal werknemers dat valt onder een bedrijfstak-cao.

Bovenstaande cijfers kunnen ook vanuit de soort cao (ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's zonder avv, bedrijfstak-cao's met avv) benaderd worden. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's in deze drie groepen cao's, uitgesplitst naar economische sector (Tabel VIII.6a)

**Tabel VIII.6a**    **Overzicht van het aantal ondernemings-cao's en de bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector**

<b>economische sector</b>	<b>ondernemings-cao's</b>	<b>bedrijfstak-cao's zonder avv</b>	<b>bedrijfstak-cao's met avv</b>
landbouw en visserij	2	5	4
industrie	227	18	21
bouwnijverheid	5	2	7
handel en horeca	45	8	25
vervoer en communicatie	79	1	8
zakelijke dienstverlening	78	15	9
overige dienstverlening	49	38	12
<b>totaal</b>	<b>485</b>	<b>87</b>	<b>86</b>

In tabel VIII.6b worden de aantallen cao's uit bovenstaande tabel vertaald naar werknemersaantallen.

**Tabel VIII.6b**    **Overzicht van het aantal werknemers onder ondernemings-cao's en de bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector<sup>1</sup>**

<b>economische sector</b>	<b>ondernemings-cao's</b>	<b>bedrijfstak-cao's zonder avv</b>	<b>bedrijfstak-cao's met avv</b>
landbouw en visserij	1.000	10.100	106.900
industrie	104.400	119.200	459.200
bouwnijverheid	5.000	900	269.900
handel en horeca	41.700	284.100	1.032.900
vervoer en communicatie	108.100	1.100	241.100
zakelijke dienstverlening	155.300	307.600	214.200
overige dienstverlening	66.400	1.173.800	1.061.100
<b>totaal</b>	<b>481.900</b>	<b>1.896.800</b>	<b>3.385.400</b>

<sup>1</sup> Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

### **Ontwikkelingen 2011-2020**

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2011. In de tabel wordt naast het aantal cao's<sup>124</sup> ook het aantal werknemers weergegeven.

**Tabel VIII.7 Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers, 2011-2020**

	<b>cao's</b>	<b>werknemers</b>
2011	688	6.128.500
2012	700	6.002.500
2013	674	5.953.000
2014	701	5.895.000
2015	680	5.486.400
2016	659	5.551.100
2017	658	5.517.600
2018	651	5.615.500
2019	690	5.654.400
2020	658	5.764.000

Het aantal cao's laat in de periode 2011-2020 een wisselend beeld zien. Soms stijgt het aantal cao's ten opzichte van het voorafgaande jaar (2012, 2014 en 2019),

<sup>124</sup> Bij het bepalen van het aantal cao's zijn de cao's meegenomen waarvan de expiratedatum maximaal een jaar voor de peildatum ligt.



maar vaker is het aantal cao's lager dan in het voorafgaande jaar (2013, 2015, 2016, 2017, 2018 en 2020).

De daling van het aantal werknemers in de periode 2011 tot 2015 kan wellicht worden toegeschreven aan de economische omstandigheden en de daaruit volgende krimp op de arbeidsmarkt. In 2016 stijgt het aantal werknemers onder cao weer, in 2017 daalt het aantal werknemers om in 2018 en 2019 weer licht te stijgen, wellicht als gevolg van een aantrekkende economie. In 2020 worden er minder cao's aangemeld door stil gelegde onderhandelingen als gevolg van de beperkingen die COVID-19 met zich meebrengen. Het aantal werknemers onder deze cao's ligt wel iets hoger dan het voorafgaande jaar.

#### *Ontwikkelingen in 2020*

Het aantal cao's in Nederland ligt ultimo 2020 32 lager dan ultimo 2019. Dit is een nettoresultaat van 87 cao's waarvan de expiratedatum van de laatst aangemelde cao vóór 31 december 2019 ligt, en 55 cao's die in 2020 nieuw zijn ten opzichte van de rapportage *Cao-afspraken 2019*. Het gaat hier deels om cao's die voor het eerst zijn aangemeld<sup>125</sup> maar deels ook om cao's die in het verleden al een keer eerder zijn aangemeld, maar op basis van de expiratedatum, liggend vóór 31 december 2018, niet in de rapportage *Cao-afspraken 2019* voorkwamen. De vervallen en de nieuwe cao's komen vooral voor in de industrie, vervoer en communicatie en zakelijke en overige dienstverlening.

Het aantal cao's ligt lager maar het aantal werknemers ligt in 2020 hoger dan in 2019. Het verschil in aantal werknemers bedraagt 109.600 werknemers.

Eenzijds zijn er cao's (die in beide jaren in het bestand zitten) waarvoor het aantal werknemers in 2019 en 2020 ongelijk aan elkaar is. Deze veranderende werknemersaantallen in de cao's zorgen voor een positief saldo voor de cao's in 2020 in vergelijking met 2019 (163.700).

Anderzijds is er een negatief saldo (54.100) dat voor rekening komt van de 87 in 2020 vervallen cao's in vergelijking met de 55 in 2020 nieuw in het bestand voorkomende cao's.

In 110 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2020 hoger dan in 2019. Enkele voorbeelden van cao's die onder deze groep vallen zijn de bedrijfstak-cao's voor de Bouw en Infra, Beroepsgoederenvervoer over de Weg, Horeca, Sociaal Werk, Levensmiddelen grootwinkelbedrijf, Verzekeringsbedrijf, Verpleeg- en Verzorgingshuizen, MBO, HBO en Nederlandse Universiteiten evenals de cao's voor de ondernemingen van DHL Parcel, Aegon, PostNL, Sociale Verzekeringsbank, Albert Heijn Logistics en Tata Steel.

In 94 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2020 lager dan in 2019. Voorbeelden van cao's met minder werknemers dan in 2019 zijn de bedrijfstak-cao's voor de Openbaar Vervoer, Timmerindustrie, Meubelindustrie, Uitzendkrachten, M&T Bedrijven, Reisbranche en ICK evenals de ondernemings-cao's voor Fokus, Heineken, ABN AMRO, ING Bank, Prorail en KPN.

---

125 Deze eerste aanmeldingen kunnen het resultaat zijn van het opzetten van een nieuwe onderneming, maar het kan ook een cao zijn die onder een nieuwe naam is aangemeld als gevolg van de samenvoeging van ondernemingen dan wel overnames in het bedrijfsleven.