



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Cao-afspraken 2024



De rapportage “Cao-afspraken 2024” is een product van de afdeling Cao-Onderzoek en Beleidsinformatie (COB) van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW).

Reacties en feedback op de rapportage zijn welkom per mail: postbusuawcaoonderzoek@minszw.nl.

Andere cao-onderzoeken staan als pdf-bestand op de UAW-internetpagina:
<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite86.scherm0325?mPag=153>

Inhoud

Samenvatting	4
1 Methodologie	8
2 Ontwikkelingen in recente principeakkoorden	13
3 Contractloonontwikkeling	22
4 Laagste loonschalen	35
5 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid	49
6 Oudere werknemers	69
7 Afstand tot de arbeidsmarkt	102
8 Tariefafspraken zzp'ers	114
9 Normale arbeidsduur	118
10 De financiële positie van cao-fondsen 2022	123
Bijlage I	137
Bijlage II	143
Bijlage III	162
Bijlage IV	172
Bijlage V	174
Bijlage VI	178
Bijlage VII	180
Bijlage VIII	183
Bijlage IX	188
Bijlage X	193

Samenvatting

Inleiding

In de rapportage “Cao-afspraken 2024” staat voor een aantal actuele onderwerpen beschreven wat cao-partijen in de meest recente cao’s hebben afgesproken. Na een korte toelichting op de (wijzigingen) in de onderzoeksmethodiek (hoofdstuk 1) en beschrijving van de ontwikkelingen in principeakkoorden (hoofdstuk 2), volgt een beknopte samenvatting per onderzocht arbeidsvoorwaardelijk thema (hoofdstuk 3 tot en met 10).

In Figuur S.1:1 staat een overzicht van de hoofdstukken van de jaarrapportage, met bijbehorende onderzoeksperiode, gebruikte documenten, en een beknopte samenvatting. Een meer uitgebreide samenvatting staat aan het begin van elk hoofdstuk.

Onderzoeksmethodiek

Per 1 januari 2024 zijn 658 cao’s bij SZW aangemeld die nog niet zijn verlopen of die uiterlijk anderhalf jaar geleden (1-7-2022) zijn verlopen. Hieronder vallen 6,2 miljoen werknemers.

SZW (UAW/COB) onderzoekt van deze cao’s de grootste 149 cao’s in Nederland. Deze cao’s noemen we onderzoekcao’s. Onder de 149 onderzoekcao’s vallen 5,3 miljoen werknemers. Het gaat om alle bedrijfstakcao’s met 7.500 of meer werknemers en om alle ondernemingscao’s met 1.600 of meer werknemers. In Bijlage I staat een lijst met alle onderzoekcao’s.

Deze jaarrapportage is gebaseerd op de meest recent aangemelde cao-tekst, voor zover bekend op 1 januari 2024.

Als we in deze rapportage spreken over “25% van de werknemers”, dan hebben we het over het aandeel van werknemers met een cao-afpraak in het totaal aantal werknemers dat onder de onderzochte cao’s valt. “25% van de werknemers” komt dus overeen met 1,3 miljoen werknemers (25% van 5,3 miljoen).

De voorliggende jaarrapportage kent enkele wijzigingen ten opzichte van eerdere rapportages. De gehanteerde sectorindeling is verfijnd (van 7 naar 13 sectoren), zodat cao’s uit elke sector onderzocht worden. Verder is het aantal onderzoekcao’s uitgebreid van 108 naar 149 om er voor te zorgen dat elke sector uit voldoende ondernemings- en bedrijfstakcao’s bestaat. In hoofdstuk 1 staat meer informatie over de onderzoekcao’s en over de telling van het aantal reguliere cao’s (zie Bijlage I en Bijlage II).

Resultaten van het cao-onderzoek

Elk hoofdstuk schetst een beeld over een arbeidsvoorwaardelijk onderwerp. Figuur S.1-1 geeft een beknopte samenvatting. Een volledige samenvatting staat aan het begin van elk hoofdstuk. De belangrijkste bevindingen zijn:

• Hoofdstuk 2: Principeakkoorden

Om een actueel beeld te schetsen, onderzoeken we de afspraken in de 100 principeakkoorden die in de periode januari 2023 tot 1 februari 2024 tot stand zijn gekomen. In dit hoofdstuk komen de meest opvallende en actuele onderwerpen aan de orde, voor zover die niet in de andere hoofdstukken van deze rapportage worden besproken. Veel voorkomende onderwerpen in de onderzochte principeakkoorden zijn: reiskosten, stages, hybride werken, diversiteitsverlof en inclusie, vakbonden, krapte op de arbeidsmarkt, welzijn, klimaat/duurzaamheid en gelijke beloning.

• Hoofdstuk 3: Cao-loonafspraken

De gemiddelde cao-loonstijging in 2023 bedraagt 5,5% op jaarbasis. In het jaar 2024 komt de cao-loonstijging voorlopig uit op 7,1%. Dit cijfer is gebaseerd op de 74 cao’s (of principeakkoorden) die na

2024 expireren (die gelden voor 3,1 miljoen werknemers). Aangezien voor een deel van de cao-werknemers de cao-loonstijging voor 2024 nog niet vast ligt, gaat het bij het beeld voor 2024 om een voorlopig cijfer.

Figuur S.1-1 Rapportage “Cao-afspraken 2024” met hoofdstukindeling, gebruikte documenten en beknopte samenvatting

Hoofdstuk	Beknopte Samenvatting	Onderzochte periode en documenten op peildatum 1-1-2024			Selectie criterium
		2022	2023	2024	
1. Onderzoeks-methodiek	Actueel beeld o.b.v. cao-akkoorden en cao's, historisch beeld o.b.v. panel.				Grootste cao's in Nederland
2. Principe-akkoorden	Rode draad: inflatie en arbeidsmarktkrapte.		100 principeakkoorden		Afsluitdatum tot 1-2-2024
3. Cao-loonstijging	Hoge inflatie 2022 ijlt na: loondifferentiatie. Clm23=5,5% & clm24=7,1%.		142 cao's*	74 cao's*	Kalenderjaar 2023-2024
4. Laagste loonschalen	Laagste loonschalen liggen 5,3% boven WML.			149 cao's	Peildatum = 31-12-2023
5. Bovenwettelijke aanvullingen	82% wns kent loondoorbetaling >170% in 1e 2 ziektejaren (59% ovb).		149 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
6. Oudere werknemers	Meer afspraken over ADV (63% i.p.v. 58%) en RVU (59% i.p.v. 53%).		149 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
7. Afstand tot de arbeidsmarkt	Ruim 7.000 banen voor kwetsbare groepen in 37% van de cao's.		149 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
8. Afspraken zzp-ers	Tariefafspraken in 11 cao's (+2 t.o.v. vorig jaar).		658 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
9. Normale arbeidsduur	Gemiddeld 37,2 uur per week, 2¼ mln wns elk jaar vrij op 5 mei.		149 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
10. Jaarverslagen avv'de cao-fonden	O.a. €154 mln naar ontwikkeling wns en €31 mln naar arbo wns.	69 jaarverslagen**			Kalenderjaar 2022
Bijlage: Cao's in Nederland	Geldend voor 6,2 miljoen werknemers.		658 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
		2022	2023	2024	

* Peildatum is 1-4-2024.

** Peildatum is 1-10-2023.

- **Hoofdstuk 4: Laagste loonschalen**
Voor dit onderwerp kijken we naar het loongebouw op 31 december 2023. In 2023 ligt het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon 5,3% procent boven het wettelijk minimumloon (Wml) voor werknemers van 21 jaar en ouder. Eind 2023 kennen 37 cao's een aanloopschaal en 62 cao's een doelgroepschaal. In 59 cao's zijn jeugdschalen aanwezig.
- **Hoofdstuk 5: Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, en werkloosheid**
In de meeste cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren hoger dan 170%. Hieronder valt 82% van de cao-werknemers. Hieraan is dan wel de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan re-integratie (59% van de cao-werknemers).
- **Hoofdstuk 6: Oudere werknemers**
De meest voorkomende cao-afspraken om oudere werknemers te ontzien (en daarmee inzetbaar te houden) zijn extra arbeidsduurverkorting (61% van de cao-werknemers), vrijstelling van (zwaardere) diensten (60%) en extra verlof (33%). In de onderzochte cao's zien we een toename van het aantal cao-afspraken (voor meer cao-werknemers) over arbeidsduurverkorting (van 58% naar 63%) en over RVU-maatregelen (van 53% naar 59%).
- **Hoofdstuk 7: Afstand tot de arbeidsmarkt**
In ruim één op de drie onderzochte cao's staan afspraken opgenomen over bevordering van de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. In totaal gaat het om ruim 7.000 te realiseren arbeidsplaatsen. In 53 cao's staan afspraken over het bevorderen van een handicapvriendelijke werkomgeving.
- **Hoofdstuk 8: Afspraken zzp'ers**
Aanleiding van dit hoofdstuk was een toezegging aan de Tweede Kamer om jaarlijks een overzicht te leveren van tariefafspraken voor zzp'ers. Voor een volledig overzicht zijn niet alleen de onderzoekcao's onderzocht, maar alle 658 cao's. Naast de negen cao-afspraken over tarieven voor zzp'ers waarover in de vorige rapportage is gerapporteerd, zijn er twee nieuwe afspraken bijgekomen. Verder zien we twee afspraken (in de zorg) over voorrang voor vaste werknemers bij inroostering.
- **Hoofdstuk 9: Normale arbeidsduur**
De gemiddelde arbeidsduur van een voltijdwerknemer bedraagt 37,2 uur, een fractie lager dan het gemiddelde van de afgelopen jaren (37,3 uur per week). In de cao van vier op de vijf cao-werknemers staat een afspraak over verlof op 5 mei. In twee cao's gaat het om een nieuwe afspraak.
- **Hoofdstuk 10: Jaarverslagen avv'de cao-fondsen**
Dit hoofdstuk is niet gebaseerd op de 149 onderzoekcao's, maar op de ontvangen jaarverslagen van avv'de cao-fondsen. In 2022 bedroegen de baten van de 69 onderzochte fondsen €432,5 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De gemiddelde premie in 2022 bedroeg 0,59%. De lasten bedroegen €413,2 miljoen. Aan opleiding en ontwikkeling (O&O) van werknemers is in 2022 een bedrag van €154,2 miljoen besteed (gemiddeld €72 per werknemer).
- **Bijlage II: Cao's in Nederland**
De tweede Bijlage van deze rapportage geeft een overzicht van alle aangemelde cao's in Nederland. Op 1 januari 2024 zijn er 658 aangemelde cao's, waaronder 6,2 miljoen werknemers vallen.

Cao-afspraken 2024: inflatie en arbeidsmarktkrapte staan centraal

Het beeld van alle onderzochte cao's met een looptijd in 2023 (en de meeste cao's ook in 2024) kunnen we samenvatten met twee woorden: inflatie en arbeidsmarktkrapte. Hoewel zowel de inflatiecijfers als de arbeidsmarktkrapte in 2022 (en begin 2023) al ongekend hoog waren, spelen deze twee ontwikkelingen een grote rol in het huidige cao-beeld. Dit komt omdat de gemiddelde looptijd van een cao bijna twee jaar is. Dit betekent dat veel cao's nu pas aangepast kunnen worden aan de sociaaleconomische situatie van dit moment.

Uit de jaarrapportage blijkt dat de cao ook in tijden van grote economische schommelingen meerwaarde heeft. De cao geeft vorm aan collectieve arbeidsvoorwaarden en brengt orde en rust in arbeidsverhoudingen. Het aantal cao's is met 658 reguliere cao's stabiel te noemen over de afgelopen jaren en het aantal cao-werknemers komt met 6,2 miljoen werknemers iets hoger uit dan eerdere jaren.

In de onderzochte principeakkoorden zien we dat cao-partijen de nieuwe cao's aanpassen aan de inflatiecijfers en aan de arbeidsmarktkrapte. Het antwoord van cao-partijen op de historisch hoge inflatie is een historische hoge loonparagraaf. Daarbij is vaak niet meer sprake van één procentuele loonstijging voor alle werknemers onder een cao, maar van verschillende afspraken per werknemersgroep. In het kader van de gespannen arbeidsmarkt maken sociale partners afspraken over het aantrekken en behouden van werknemers. Nieuw zijn cao-afspraken over studieschuld en overgangsklachten van vrouwelijke medewerkers. Ook actuele maatschappelijke thema's, zoals gelijke beloning, klimaatverandering en duurzaamheid zien we in recente cao-afspraken terugkomen.

1 Methodologie

“Cao-afspraken 2024” is een jaarlijks terugkerend onderzoek naar cao-afspraken over een aantal actuele onderwerpen¹. In dit hoofdstuk lichten we kort het methodologisch kader van de rapportage toe.

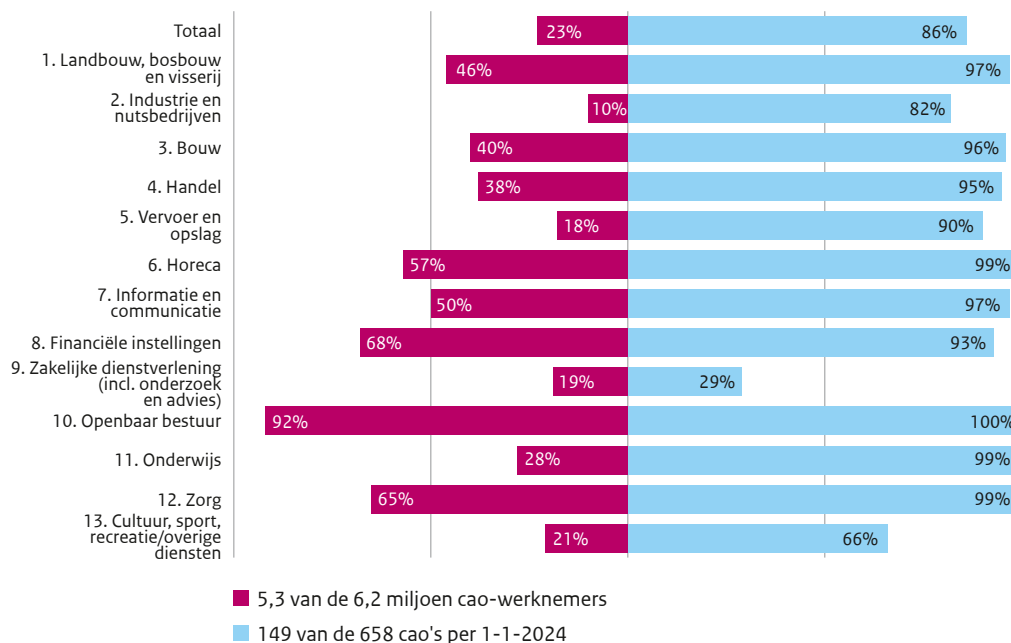
1.1 Onderzoekcao's

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) volgt de grootste (reguliere) cao's van Nederland om cao-ontwikkelingen en trends in kaart te brengen. Het gaat daarbij om bedrijfstakcao's met 7.500 of meer werknemers en ondernemingscao's met 1.600 of meer werknemers. Voor een aantal economische sectoren is de drempelwaarde iets naar beneden bijgesteld. Dit doen we om voor elke sector op basis van voldoende cao's een beeld van de cao-afspraken te kunnen schetsen.

Een cao treedt pas formeel in werking nadat de cao is aangemeld bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en SZW de aanmelding heeft bevestigd met een kennisgeving van ontvangst (art. 4 Wet op de loonvorming). Een aanvullend criterium voor opname in de selectie onderzoekcao's, is daarom dat de cao is aangemeld bij SZW.

Cao's die aan bovengenoemde criteria voldoen worden in deze rapportage onderzoekcao's genoemd. Dit resulteert in 149 onderzoekcao's waar op de peildatum 1 januari 2024 in totaal 5,3 miljoen werknemers onder vallen. In totaal zijn op die peildatum 658 cao's aangemeld, waaronder 6,2 miljoen werknemers vallen (cao-werknemers). Dit betekent dat de onderzoekcao's 86% van de werknemers omvatten die in Nederland onder een cao vallen, zie Figuur 1-1. Op basis van deze werknemersaantallen geeft de rapportage een representatief beeld van de cao-afspraken voor cao-werknemers.

Figuur 1-1: Aantal onderzoekcao's en bijbehorend aantal werknemers ten opzichte van het totaal aantal cao's en werknemers onder cao in Nederland



¹ De Minister van SZW heeft de vorige jaarrapportage, [Cao-afspraken 2023](#), op 6 juli 2023 naar de Tweede Kamer gestuurd. De bijbehorende Kamerbrief is terug te vinden onder referentie “[Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 29 544, nr. 1209](#)”.

Als we in deze rapportage spreken over “25% van de werknemers”, dan hebben we het over het aandeel werknemers ten opzichte van het totaal aantal werknemers binnen de onderzoekcao’s, dus 25% van de 5,3 miljoen.

1.2 Sectorindeling

Wij hanteren in deze rapportage een sectorindeling van dertien economische sectoren. In Tabel 1-1 zijn het aantal cao’s en werknemers per sector vermeld.

Tabel 1-1: Aantallen cao’s, werknemersaantallen en % werknemers onder cao op 1 januari 2024, uitgesplitst naar economische sector

Sector	Onderzoekcao’s		Cao’s in Nederland		Aandeel	
	Cao’s	Werknemers	Cao’s	Werknemers	Cao’s	Werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	6	123.000	13	128.000	46%	97%
Industrie en nutsbedrijven	28	617.000	293	756.000	10%	82%
Bouw	6	287.000	15	299.000	40%	96%
Handel	23	903.000	60	951.000	38%	95%
Vervoer en opslag	15	254.000	82	281.000	18%	90%
Horeca	4	361.000	7	363.000	57%	99%
Informatie en communicatie	5	40.000	10	41.000	50%	97%
Financiële instellingen	13	113.000	19	122.000	68%	93%
Zakelijke dienstverlening	14	244.000	73	843.000	19%	29%
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	11	518.000	12	518.000	92%	100%
Onderwijs	5	487.000	18	494.000	28%	99%
Zorg	11	1.282.000	17	1.291.000	65%	99%
Cultuur, sport, recreatie/ overige diensten	8	62.000	39	95.000	21%	66%
Totaal	149	5.292.000	658	6.182.000	23%	86%

Uit bovenstaande Tabel is af te lezen dat elf van de dertien sectoren naar werknemersaantallen goed vertegenwoordigd zijn binnen de onderzoekcao’s. Het aandeel werknemers ligt lager in de sector cultuur, sport, recreatie en overige dienstverlening (66%) en de sector zakelijke dienstverlening (29%). Het lagere aandeel werknemers in de zakelijke dienstverlening wordt veroorzaakt doordat de uitzendcao’s niet tot de 149 onderzoekcao’s behoren, maar naar werknemersaantallen wel een relatief groot deel uitmaken van de sector zakelijke dienstverlening. Het opnemen van deze cao’s binnen het onderzoek zou echter een vertekend beeld geven van aantallen cao-afspraken en het werknemersaantal waarop die afspraken van toepassing zijn. Dit komt omdat in de uitzendcao’s ruimte voor maatwerk wordt geboden en verwezen wordt naar de arbeidsvoorwaarden van de inlenende werkgever.

1.3 Wijzigingen in 2024

De vorige rapportage bestond uit 108 onderzoekcao's met 5,013 miljoen werknemers. In deze rapportage is gekozen voor een meer verfijnde sectorindeling, bestaande uit dertien in plaats van zeven sectoren. De nieuwe sectorindeling sluit aan bij de sectorindeling van het CBS en de sectorindeling die TNO Arbeid hanteert bij de NEA en de WEA².

Om per sector voldoende cao's te monitoren, is het aantal onderzoekcao's uitgebreid naar 149 cao's. Met deze uitbreiding is elke sector voldoende vertegenwoordigd in de cao onderzoekpopulatie.

Tabel 1-2: Oude en nieuwe sectorindeling

Sectoren vanaf 2024	Hoofdsector	Sectoren tot en met 2023
1 Landbouw, bosbouw en visserij	Markt	Landbouw en visserij
2 Industrie en nutsbedrijven	Markt	Industrie
3 Bouw	Markt	Bouwnijverheid
4 Handel	Markt	Handel en horeca
5 Vervoer en opslag	Markt	Vervoer en communicatie
6 Horeca	Markt	Handel en horeca
7 Informatie en communicatie	Markt	Vervoer en communicatie
8 Financiële instellingen	Markt	Zakelijke dienstverlening
9 Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)	Markt	Zakelijke dienstverlening
10 Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	Publieke sector	Overige dienstverlening
11 Onderwijs	Publieke sector	Overige dienstverlening
12 Zorg	Publieke sector	Overige dienstverlening
13 Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Markt	Overige dienstverlening

1.4 Dataverzameling

1.4.1 Cao-afspraken anno 2024

Voor inzicht in de actuele stand van cao-afspraken (aantallen en inhoud), gebruiken we de 149 onderzoekcao's zoals toegelicht in paragraaf 1.1 Van elke onderzoekcao is de meest recente cao-tekst onderzocht zoals aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op of voor de peildatum van dit onderzoek (1 januari 2024). Zie Bijlage I, Tabel I-1 voor de volledige lijst van cao's met metadata (werknemersaantallen, ingangs- en expiratedatum, sbi, economische sector).

² NEA staat voor [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden](#) en WEA staat voor [Werkgevers Enquête Arbeid](#).

1.4.2 Ontwikkeling 2019-2024

De uitbreiding van de onderzoekcao's van 108 naar 149 maakt het duiden van de meerjarige ontwikkeling van cao-afspraken lastig. Er is daarom gekozen voor een herberekening van de cijfers voor 2023 en 2024 op basis van een selectie van 101 cao's die in beide jaren deel uitmaakten van het onderzoek. We noemen dit panelcao's of paneldata. Zie Bijlage I, Tabel I-1 voor een overzicht van de panelcao's (kolom 'Historie', aangeduid met '2023').

Tot 2023 werden er jaarlijks 98 cao's onderzocht voor de cao-rapportage. De ontwikkeling 2019 tot 2024 wordt daardoor op basis van het volgende aantal cao's in kaart gebracht:

2019	2020	2021	2023*	2024
n=98	n=98	n=98	n=101	n=101

* Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage.

Anders dan de sprong van 2021 naar 2023 in de tabel doet vermoeden, is de ontwikkeling gebaseerd op data van vijf opeenvolgende jaren. Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage. Redenen voor de verlegging destijds waren:

1. De peildatum van het onderzoek lag in 2023.
2. De publicatiedatum lag in 2023.
3. Ruim de helft van de onderzochte cao's had een looptijd in (heel) 2023.

Het gaat dus vooral om een cosmetische wijziging, en niet om een inhoudelijke wijziging of om een overgeslagen verslagjaar.

In de voorliggende publicatie "Cao-afspraken 2024" gaat het niet om het beeld van cao-afspraken in een specifiek kalenderjaar (2023 of 2024), maar om het meest actuele beeld van cao-afspraken op een specifieke peildatum (1-1-2024).

1.4.3 Principeakkoorden

In aanvulling op de reguliere cao's, zijn ook principeakkoorden onderzocht. Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de sociale partners doorgaans eerst een principeakkoord af. Onder principeakkoorden worden in dit onderzoek ook verstaan eindboden en onderhandelingsresultaten die door de achterban zijn aanvaard³. Grotendeels gaat het daarbij om nieuwe afspraken, die nog niet in de voorgaande cao waren opgenomen. Maar ook de voortzetting, aanpassing, of afschaffing van bestaande afspraken die voor cao-partijen dermate belangrijk zijn dat er expliciet afspraken over worden gemaakt, kunnen worden toegelicht in een principeakkoord. De meeste afspraken die worden voortgezet komen echter niet in het principeakkoord voor.

Principeakkoorden geven inzicht in de hoofdonderwerpen die tijdens cao-onderhandelingen aan bod komen. Principeakkoorden vormen vooral een informatieve bron van inzicht in actuele thema's en ontwikkelingen in het cao-veld maar schetsen geen totaalbeeld.

3 Een principeakkoord is een akkoord dat naar het oordeel van de onderhandelaars voldoet aan het vooraf vastgestelde mandaat. Een dergelijk resultaat wordt met positief advies voorgelegd aan de leden. In geval van een onderhandelingsresultaat is wel een gezamenlijk eindresultaat behaald, maar hebben de onderhandelaars hun oorspronkelijke inzet op cruciale punten moeten afzwakken. Het resultaat kan positief of neutraal aan de leden worden voorgelegd. Wanneer geen overeenstemming kan worden bereikt, is sprake van een eindbod (een eenzijdig bod), meestal vanuit de werkgeverspartij.

De principeakkoorden die zijn onderzocht voor deze rapportage, corresponderen met de onderzoekcao's. Daarbij zijn de akkoorden meegenomen die zijn afgesloten tussen 1 januari 2023 en 1 februari 2024. In totaal gaat het om 100 akkoorden.

1.4.4 *Cao-teksten en principeakkoorden: aanvulling en overlap*

Door de combinatie van onderzoek binnen cao's en principeakkoorden, kan een gedetailleerd beeld worden geschetst van:

1. De huidige stand van zaken ten aanzien van cao-afspraken over de opgenomen thema's, en;
2. De mate waarin deze thema's 'leven' aan de cao-onderhandelingstafel en er nieuwe of aanvullende afspraken worden gemaakt over deze thema's.

Daarnaast zijn principeakkoorden documenten waarin, naast concrete afspraken, soms ook meer context te vinden is met betrekking tot de afwegingen en visie die ten grondslag liggen aan het wel of niet opnemen van een bepaalde afspraak in de cao. Cao's en principeakkoorden vullen elkaar daardoor goed aan in het onderzoeken van een specifiek thema. Er is echter ook sprake van een zekere mate van overlap: voor een deel van de in 2023 afgesloten principeakkoorden, zal de nieuwe cao reeds zijn aangemeld en dus onderdeel vormen van de onderzochte cao's. Van de meer recent afgesloten principeakkoorden, zal de nieuwe cao echter pas in de loop van 2024 worden aangemeld. Principeakkoorden zeggen dus zowel iets over de ontwikkeling die eraan zit te komen, als de ontwikkeling die nu al zichtbaar is.

1.4.5 *Sociale fondsen*

Tot slot zijn voor Hoofdstuk 10 van de rapportage cao-fondsen onderzocht die als doel hebben de werking van de sectorale arbeidsmarkten te optimaliseren.

Op verzoek van cao-partijen kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van cao-fondsen algemeen verbindend verklaren (avv'en). De cao-fondsen zijn in dat geval verplicht hun financieel jaarverslag naar de Minister van SZW te sturen. Deze financiële jaarverslagen vormen de bron voor het onderzoek naar de financiële positie van de fondsen. In totaal zijn voor dit doel 69 cao-fondsen onderzocht (2,4 miljoen werknemers).

2 Ontwikkelingen in recente principeakkoorden

Voor een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de sociale partners eerst een principeakkoord af. Voor de 149 onderzoekcao's zijn 100 principeakkoorden afgesloten (peildatum 01-02-2024). Deze principeakkoorden zijn van toepassing op 79% van de werknemers onder de 149 onderzoekcao's.

De principeakkoorden⁴ geven een beeld van de belangrijkste onderwerpen tijdens de cao-onderhandelingen. Meestal gaat het om nieuwe afspraken, die nog niet in de vorige cao stonden. Maar afspraken uit de vorige cao die worden voortgezet of afgeschaft kunnen ook in het principeakkoord staan. De meeste afspraken die worden voortgezet komen niet in het principeakkoord voor. De principeakkoorden geven daarom wel een beeld van de belangrijkste onderwerpen tijdens de cao-onderhandelingen, maar geen totaalbeeld van cao-afspraken over de diverse onderwerpen. Dit beeld wordt geschetst in de afzonderlijke hoofdstukken in deze rapportage, of in andere cao-onderzoeken⁵.

In de recente principeakkoorden is er veel aandacht voor de contractloonontwikkeling. Hoofdstuk 3 van deze rapportage gaat hier verder op in met een totaaloverzicht van de contractloonontwikkeling. Daarnaast is er in de principeakkoorden aandacht voor een aantal andere onderwerpen. Dit hoofdstuk bespreekt de meest opvallende en actuele onderwerpen, die nog niet in de andere hoofdstukken van deze rapportage worden besproken. Voorbeelden hiervan zijn reiskosten, stages, hybride werken, diversiteitsverlof en inclusie, vakbonden, krapte op de arbeidsmarkt, welzijn, klimaat/duurzaamheid, en gelijke beloning.

2.1 Reiskosten

Per 1 januari 2024 ging de maximale kilometervergoeding (onbelaste reiskostenvergoeding) omhoog naar €0,23 per kilometer. Aanleiding hiervoor zijn de stijgende kosten van woon-werkverkeer in verband met de hogere energie- en brandstofprijzen. In 56 principeakkoorden staan afspraken over reiskosten (met een verwijzing naar de onbelaste reiskostenvergoeding).

Tegemoetkoming voor woon-werkverkeer. Overeenkomstig het wetsvoorstel met betrekking tot de verhoging van de onbelaste reiskostenvergoeding (onderdeel van het Belastingplan 2023), wordt de tegemoetkoming voor woon-werkverkeer (artikel 8.1 cao voor PostNL 2020-2022) als volgt aangepast: • vanaf 1 februari 2023 van €0,19 naar €0,21 netto per kilometer; en • vanaf 1 januari 2024 van €0,21 naar €0,22 netto per kilometer. (PostNL Cao voor PostNL)

2.2 Stages

Leren in de praktijk is een onmisbaar onderdeel in het onderwijs. Een stage draagt bij aan de overgang van studeren naar werken. Bij veel opleidingen in het beroepsonderwijs is een stage dan ook een verplicht onderdeel van de opleiding. Om voor alle mbo-studenten de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt een veilige, waardevolle en positieve ervaring te maken, is er vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW; februari 2023) samen met werkgevers, vakbonden en scholen

4 We bedoelen hier ook onderhandelingsresultaten en geaccepteerde eindbieden mee.

5 www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/onderzoeksrapporten.

het stagepact MBO⁶ (2023-2027) gesloten. Er is een motie⁷ aangenomen waarin OCW wordt gevraagd te kijken welke elementen van het stagepact MBO in het hbo en wo toegepast kunnen worden.

In 27 principeakkoorden staan afspraken over stages en stagevergoedingen. In 21 principeakkoorden gaan de afspraken over een (passende) stagevergoeding, waarbij in 11 principeakkoorden specifieke bedragen worden genoemd. In zeven principeakkoorden wordt een gelijke stagevergoeding voor studenten van alle opleidingsniveaus specifiek benoemd. In drie principeakkoorden wordt het stagepact MBO specifiek benoemd. Verder gaan de afspraken over stages onder andere over bbl'ers (6), co-assistenten (5), onkostenvergoedingen (3), het aantal beschikbare stageplaatsen (2), artsen in opleiding (aios; 2) en de inzetbaarheid van stagiairs (1).

Stagebeleid. Stagiaires zijn potentiële nieuwe werknemers en noodzakelijk in de sector. Cao-partijen onderschrijven het Stagepact 2023-2027 en vinden het dan ook van belang om op organisatieniveau samen met de medezeggenschap te komen tot een stagebeleid inclusief een passende vergoeding.

(Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk)

Stagevergoeding: Per 1 oktober 2023 gaat er een stagevergoeding van €500,- bruto per maand gelden voor alle opleidingsniveaus. (DSM NL Services B.V.)

Stagevergoedingen. VGZ verhoogt de stagevergoeding en trekt deze –vanuit oogpunt van gelijkheid voor alle stagiaires –gelijk voor studenten uit het MBO, HBO en WO. Vanaf 1 januari 2024 ontvangen stagiaires bij VGZ een stagevergoeding van €600,- bruto per maand. Er wordt geen stagevergoeding gegeven als er sprake is van een snuffelstage of meeloopstage voor een korte tijdsduur (korter dan een maand). (VGZ)

Stage. De bedragen in bijlage 5.2 Stageregeling bouw & infra worden voor mbo-stagiairs verhoogd van 400 naar 550 euro per maand en voor hbo- en universitair stagiairs verhoogd van 550 naar 650 euro per maand. (Bouw en Infra)

De stagevergoeding wordt per 1 januari 2024 verhoogd naar €744,- bruto per maand op fulltime basis, voor alle stagiaires met uitzondering van de zogenoemde "snuffelstages". (HTM)

Ter informatie zal in de CAO worden opgenomen dat KPN een stage vergoeding kent van 600 euro bruto per maand voor een fulltime stage. (KPN)

Onkostenvergoeding stagiaires. Partijen vinden het belangrijk dat studenten niet geconfronteerd worden met kosten om stage te lopen. Daarom wordt in de cao opgenomen dat stagiaires recht hebben op dezelfde onkostenvergoedingen als de medewerkers in de sector. (Groen, Grond en Infrastructuur)

2.3 Hybride werken

De mogelijkheid om thuis of op een andere plaats dan de werkplek te werken (hybride) kan volgens cao-partijen bijdragen aan het creëren of behouden van een goede werk-privé balans voor werknemers. In 27 principeakkoorden staan afspraken over thuiswerken.

⁶ [Stagepact MBO 2023 - 2027 | Convenant | Rijksoverheid.nl \(14-02-2023\)](#).

⁷ [Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap \(VIII\) voor het jaar 2024 | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

Thuiswerkvergoeding. Sociale partners spreken af dat mbo-scholen een thuiswerkvergoeding hanteren die minimaal aansluit bij hetgeen de werkgever fiscaal onbelast kan vergoeden. Voor 2023 betekent dit een bedrag van EUR 2,15 per dag. (Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, MBO)

Vergoeding hybride werken. Vanaf 1 mei 2023 ontvangen medewerkers een vergoeding van €3 netto voor hybride werken. De vergoeding bestaat uit een thuiswerkvergoeding van €2,15 netto en een internetvergoeding van €0,85 netto. (Branche Cao Gemeenten)

2.4 Diversiteitsverlof en inclusie

Er is in 26 principeakkoorden aandacht voor diversiteit en inclusie op de werkvloer en een inclusieve cao. Bijvoorbeeld door werknemers de eigen feestdagen te laten kiezen of door verlofregelingen uit te breiden naar niet-traditionele gezinnen.

Feestdagen. Fokus werkt kostenneutraal een regeling uit waarbij een medewerker de huidige feestdagen op basis van Nederlandse traditie of het Christelijke geloof (gedeeltelijk) uit kan ruilen voor feestdagen passend bij zijn/haar geloofsovertuiging (bijv. het Suikerfeest of Keti Koti). Fokus komt hier in het najaars overleg 2023 op terug bij de bonden. Als de regeling kostenneutraal kan worden omgezet, dan zal Fokus deze invoeren per 1 januari 2024. (Fokus)

Partijen gaan de cao inclusiever maken. Een inclusieve cao betekent dat alle medewerkers zich kunnen herkennen in de cao en gelijke toegang hebben tot de in de cao opgenomen arbeidsvoorwaarden. Onderdeel van de inclusieve cao is onder andere dat verlof\CAS toegankelijk wordt voor medewerkers die deel zijn van niet-traditionele gezinsvormen. (Branche Cao Gemeenten)

In het kader van een inclusieve cao en inclusief werkgeverschap is er in een aantal principeakkoorden aandacht voor specifieke verlofvormen.

2.4.1 Transitieverlof

In zes principeakkoorden staan afspraken over betaald transitieverlof. Werknemers hoeven hiervoor dan geen gebruik meer te maken van ziekteverlof. Het gaat in deze afspraken om een vaste hoeveelheid verlof of om maatwerkafspraken.

Verlof i.v.m. gendertransformatie. Er wordt per 1 juni 2023 een nieuwe verlofvorm geïntroduceerd ten behoeve van gendertransformatie. Het verlof bedraagt maximaal 24 keer de contractuele arbeidsduur per week en kan worden opgenomen over een periode van 10 jaar. (Philips)

2.4.2 Overgangs- en menstratieverlof

In 10 principeakkoorden is er aandacht voor overgangsklachten/-verlof en in vijf principeakkoorden voor menstratieklachten/-verlof.

Vrouwen in de overgang: Partijen vinden het belangrijk om de werksituatie en inzetbaarheid van vrouwen in de overgang te verbeteren en het onderwerp uit de taboesfeer te halen. Sociale partners zetten via de StAZ een project op om dit onderwerp op de HR-agenda te krijgen en praktische handvatten te bieden voor organisaties. **(Ziekenhuizen)**

Voor werknemers die zich beperkt voelen door menstruatieklasten, overgangsklasten of die zich in een rouwproces bevinden nemen we in de cao de mogelijkheid op dat tussen werkgever en individuele werknemer maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden over onder andere inzet en beschikbaarheid. Deze maatwerkafspraken zorgen ervoor dat de werknemer in balans en vitaal blijft en verzuim voorkomen kan worden. **(Jeugdzorg)**

2.4.3 Rouwverwerking/verlof

Nederland kent geen wettelijk rouwverlof. Werknemers kunnen in geval van overlijden van een naaste gebruik maken van calamiteitenverlof voor bijvoorbeeld de dag van overlijden en de dag van de uitvaart. Soms zijn er ook nog aanvullende afspraken in cao's. In enkele cao's staan afspraken over extra verlof om rouwende werknemers ruimte te bieden, soms met inlevering en soms met behoud van salaris of vakantiedagen. Het kan volgens cao-partijen deels ziekteverzuim voorkomen. In 22 principeakkoorden staan afspraken over rouwverwerking/-verlof.

Er kunnen zich gebeurtenissen in het leven van een medewerkers voordoen waarbij de medewerker behoefte heeft aan verlof. Voor veel voorkomende situaties zijn in de cao SVB algemene afspraken opgenomen, denk bijvoorbeeld aan kort- en langdurend zorgverlof of ouderschapsverlof. Maar er kunnen zich ook gebeurtenissen in het leven van de medewerker voordoen waarbij deze vormen van verlof niet passend zijn maar er wel behoefte is aan verlof. De cao ondersteunt dit en biedt ruimte voor maatwerkafspraken voor verlof voor specifieke persoonlijke situaties. Bijvoorbeeld in het geval van het overlijden van een naaste. Rouw is persoonlijk en ieder persoon gaat hier anders mee om en heeft hierin andere behoeften. De medewerker kan met zijn leidinggevende bespreken wat de medewerker nodig heeft in de periode van rouw. Waar mogelijk maken de medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken. **(Sociale Verzekeringsbank)**

2.5 Vakbond

Om het draagvlak voor de cao te vergroten, maken sommige cao-partijen expliciete afspraken over vergroting van het aantal vakbondsleden en/of vergroting van de betrokkenheid van leden bij de cao. In 22 principeakkoorden zijn er afspraken gemaakt over de vakbondscontributie, het stimuleren van deelnemen aan vakbondsactiviteiten, vakbondsverlof en het organiseren van de week/maand van de vakbond.

Maand van de vakbond. Voor zowel Achmea als de vakorganisaties is een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers bij de totstandkoming van cao-afspraken van groot belang. Dit vergroot de betrokkenheid van medewerkers bij de cao en daarmee ook het draagvlak voor deze collectieve afspraken. Om het lidmaatschap van medewerkers van een bij de cao betrokken vakorganisatie te stimuleren stelt Achmea gedurende de looptijd van de cao een bijdrage van maximaal € 100.000 beschikbaar aan de betrokken vakorganisaties gezamenlijk. Dit betreft de vergoeding van de contributie van de nieuwe leden van de 3 vakorganisaties gedurende het eerste jaar van het lidmaatschap. **(Achmea)**

Stimuleren van lidmaatschap van vakorganisaties. Partijen onderschrijven het belang van vakorganisaties en evenwichtige arbeidsverhoudingen binnen KPN. KPN faciliteert vakorganisaties om hun zichtbaarheid onder KPN medewerkers te vergroten. In dit kader zal KPN onder andere de 'de URL's van de vakorganisaties benoemen in de communicatie over de nieuwe CAO. **(KPN)**

2.6 Krapte op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt blijft in 2023 krap. In bijvoorbeeld de zorg, het onderwijs, de bouw en de kinderopvang is het lastig om werknemers te vinden. Het is voor werkgevers dus extra belangrijk om zich te onderscheiden van andere werkgevers. In 20 principeakkoorden is er expliciet aandacht voor de krapte op de arbeidsmarkt en aantrekkelijk werkgeverschap.

Naast financiële afspraken is in dit akkoord aandacht besteed aan maatregelen in het kader van de capaciteit en de krappe arbeidsmarkt. Terwijl de vraag naar politiewerk toeneemt, is er ook sprake van een grote uitstroom. De afgelopen jaren is de krapte op de arbeidsmarkt sterk toegenomen en de verwachting is dat dit voorlopig blijft aanhouden. Voor de politieorganisatie betekent deze ontwikkeling dat er zowel ingezet moet worden op het werven als het behouden van politiemensen. Concurrerende arbeidsvoorwaarden dragen hieraan bij. Daarnaast benadrukken partijen het belang om in tijden van krapte scherpe keuzes te maken en prioriteiten te stellen. (...) De politie heeft hiervoor een arbeidsmarktstrategie ontwikkeld met daarin maatregelen op het gebied van de wervingsketen, het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden. (Politie)

Holland Casino wil zich graag positioneren als aantrekkelijk werkgever, waar medewerkers in hun kracht worden gezet en wordt geïnvesteerd in gezondheid, kennis en kunde. Holland Casino wil de medewerkers graag in staat stellen het beste uit zichzelf te halen. Op die manier is het voor Holland Casino mogelijk zich duurzaam te positioneren als betrouwbare werkgever die ook relevant is voor toekomstige generaties.

(Holland Casino)

2.6.1 Meer uren werken

In vier principeakkoorden is er aandacht voor de mogelijkheid voor werknemers om meer uren te werken. Het gaat om het verhogen van de arbeidsduur/werktijdfactor en het eventueel belonen van werknemers die hiervoor kiezen.

Stimulans verhogen contractomvang. Partijen zien graag dat parttimers hun contractomvang gaan verhogen om zo de groeiende arbeidskrapte te ondervangen én het grote aantal zzp'ers terug te dringen. Voorgesteld wordt dat: • een werknemer met een parttime dienstverband er vrijwillig voor kan kiezen om de parttime factor te verhogen; • een werknemer met een voltijd dienstverband er vrijwillig voor kan kiezen om 40 uur per week te gaan werken. • een werknemer die die zijn arbeidsduur met minimaal twee uur per week, (7,2 uur op maandbasis) uitbreidt, en dit doet voor de duur van twee jaar ontvangt eenmalig 30 uur betaald verlof. • de eenmalig extra verstrekte verlofuren dienen te worden opgenomen in die twee jaar; • als de werknemer binnen de periode van 1 jaar zijn contractomvang weer terugbrengt naar de oude omvang, kan de werkgever de extra vrije uren verrekenen. (Ziekenhuizen)

Koplopers extra belonen meer werken. Sociale partners volgen de komende tijd de ervaringen van de koplopers die (gaan) werken met het extra belonen van mensen die kiezen voor een hogere werktijdfactor en/of die dat al hebben. Op dit moment volgen sociale partners alle initiatieven die zouden kunnen bijdragen aan het verminderen van de werkdruk in de sector en het terugdringen van het lerarentekort. De oplossing voor deze problematiek moet in een groter geheel van mogelijke maatregelen die kunnen bijdragen aan verbetering van de sector, worden gezien. (Primair Onderwijs)

2.6.2 Studieschuld

Om personeelstekorten tegen te gaan zoeken werkgevers naar creatieve manieren om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Een voorbeeld hiervan is het afbetalen van de studieschuld van werknemers⁸. In twee principeakkoorden staan hier afspraken over.

Youngeren met studieschuld. VGZ stelt voor 2024 maximaal €200.000 bruto beschikbaar voor het ondersteunen van medewerkers met een studieschuld veroorzaakt door het leenstelsel. Het betreft medewerkers met een dienstverband van minimaal 2 jaar bij VGZ. In de loop van 2024 wordt samen met een afvaardiging van de doelgroep vastgesteld hoe medewerkers, die tot deze doelgroep horen op een goede en evenwichtige manier ondersteund kunnen worden en hoe het bedrag in 2024 besteed kan worden. Dit punt is belangrijk vanuit goed werkgeverschap maar kan daarnaast ook bijdragen aan behoud van talenten voor VGZ. VGZ en bonden bespreken de voortgang en de resultaten in hun periodieke overleg. (VGZ)

Binnen KPN FLEX & BOOST kiezen medewerkers zelf hoe zij hun salarispakket willen vormgeven (FLEX) en/of maken zij (fiscaal vriendelijke) keuzes waar KPN aan bijdraagt (BOOST), zoals het aflossen van een studieschuld, investering in welzijn of in duurzaamheid. KPN draagt bij aan het aflossen van een studieschuld. Per twee jaar kunnen medewerkers maximaal € 5.000 bruto besteden aan het aflossen van hun studieschuld bij DUO. KPN betaalt de bruto inleg van de medewerker netto uit voor zover fiscaal toelaatbaar. (KPN)

2.7 Welzijn

Afspraken over (meer) duurzame inzetbaarheid kunnen bijdragen aan het aantrekken en behouden van werknemers en aan het voorkomen van uitval van werknemers. Werknemers kunnen zo gezond, gemotiveerd en productief werken tot hun pensioen. Bij welzijn spelen zowel fysieke als financiële, emotionele, sociale en carrière factoren een rol. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld afspraken maken om de werkdruk te verlagen, om de financiële fitheid en vitaliteit van werknemers te verhogen, om de sociale veiligheid op de werkvloer te verhogen, en over onbereikbaarheid buiten werktijd.

2.7.1 Werkdruk

Een te hoge werkdruk kan werkstress veroorzaken, wat vervolgens kan leiden tot demotivatie, ziekteverzuim en langdurig uitvallen door het krijgen van een burn-out. In 17 principeakkoorden komt het belang van aandacht voor werkdruk naar voren.

De energietransitie is een grote maatschappelijke opgave waardoor de netwerkbedrijven in de komende jaren enorm veel werk moeten verzetten. Dit kan invloed hebben op de werkdruk die medewerkers ervaren bij het uitvoeren van hun werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Als een te hoge werkdruk wordt ervaren, is de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid verstoord. Vanuit de gezamenlijke visie op duurzame inzetbaarheid vinden werkgevers en vakbonden het behoud van een gezonde werkdruk van belang. Een gezonde werkdruk verschilt van persoon tot persoon. De netwerkbedrijven monitoren de werkdruk binnen hun bedrijf aan de hand van periodieke werkdrukmetingen, bijvoorbeeld door middel van een medewerker tevredenheidsonderzoek. Cao-partijen hebben afgesproken om de informatie over werkdruk op sectorniveau bij elkaar te brengen, te (laten) analyseren en in een werksessie te bespreken. Op basis van de uitkomsten van die werksessie bepalen werkgevers en vakbonden of, en zo ja, welke vervolgstappen worden gezet om een gezonde werkdruk binnen de sector te waarborgen. (Netwerkbedrijven Cao)

2.7.2 Financieel fit

Cao-partijen geven aan dat door de stijgende inflatie en hoge energieprijzen in Nederland steeds meer huishoudens in financiële problemen komen. Naast negatieve effecten voor mensen thuis, kan dit ook negatieve effecten hebben op het werk, zoals concentratieproblemen. Aan meerdere cao-tafels worden schulden niet meer alleen gezien als persoonlijke, maar ook als maatschappelijke verantwoordelijkheid.

⁸ [Creatief met personeelstekort: bedrijf betaalt studieschulden personeel | RTL Nieuws.](#)

In 17 principeakkoorden staan daarom afspraken over het financieel fit houden van werknemers. Of door een tegemoetkoming in inflatiekosten, of door financieel advies.

Als tegemoetkoming voor de hogere energie en brandstofkosten die in 2022 en die alle werknemers – ongeacht functie of leeftijd geraakt hebben, wordt gedurende 3 maanden in 2023 een tegemoetkoming in nominaal bruto bedrag betaald: In februari 2023: 200 euro bruto. In maart 2023: 200 euro bruto. In april 2023: 200 euro bruto. Dit geldt voor elke werknemer die sinds 1 januari 2022 in dienst is, dit naar rato van omvang van het dienstverband. Een part timer krijgt dus het part time percentage van dit bedrag.

(Elektrotechnische Detailhandel)

De werknemer kan het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget ook gebruik om pensioen- of financieel advies in te winnen bij een onafhankelijke pensioen- of budgetadviseur. (Schiphol Nederland)

2.7.3 Vitaliteit

In het kader van de duurzame inzetbaarheid van werknemers, is er steeds meer aandacht voor vitaliteit van werknemers. Niet alleen een gezonde werkplek, maar ook fysieke en mentale gezondheid krijgen aandacht. In 14 principeakkoorden zijn er afspraken gemaakt over vitaliteit, zoals vitaliteitsverlof en een vitaliteitsbudget.

WTG is van mening dat werknemers gedurende hun loopbaan de gelegenheid moeten krijgen om onder bepaalde omstandigheden verlof te kunnen opnemen, een zogenaamd Vitaliteitsverlof, met als doel het tijdelijk ontlasten van werknemers zodat ze duurzaam inzetbaar blijven. Naast het vitaliteitsverlof komt er een vitaliteitsbudget van € 200 per jaar voor een fulltimer (bij parttimer naar rato) gedurende de looptijd van de CAO (de ambitie is in januari 2025 te starten). (Technische Groothandel)

2.7.4 Sociale Veiligheid

In 10 principeakkoorden is er aandacht voor sociale veiligheid op de werkvloer, zoals het tegengaan van ongewenste omgangsvormen/gedrag. In twee principeakkoorden gaat het specifiek over een vertrouwenspersoon.

De branche vertrouwenspersoon zal makkelijker te vinden zijn door deze, naast de arbocatalogus, een positie te geven in de cao-tekst. De tekst van artikel 9 lid 6 van de cao, waarin de afspraak die is gemaakt in het cao-akkoord van 2022-2023 is vastgelegd, wordt nader geconcretiseerd in het licht van de huidige ontwikkelingen in de wet- en regelgeving. Cao-partijen onderzoeken de mogelijkheid om een meldpunt in te richten om laagdrempelig maatschappelijke misstanden te kunnen melden. (Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf)

Partijen vinden het belangrijk dat de sociale veiligheid voldoende is geborgd. Op instellingsniveau wordt in overleg met de PMR de sociale veiligheid geborgd, gedacht kan worden aan het aanstellen van een ombudsfunctionaris. Het arbeidsmarktfonds voor het hbo, Zestor, heeft hiertoe een Factsheet Sociale veiligheid op hogescholen opgesteld die hierbij gebruikt kan worden. (Hoger Beroepsonderwijs)

2.7.5 Bereikbaarheid buiten werktijd

Door het thuiswerken wordt de grens tussen werk en thuis onduidelijker. Werknemers zijn altijd bereikbaar door mobiele apparaten en kunnen daardoor druk voelen om ook buiten werktijden te reageren op werkberichten. Met afspraken over (on)bereikbaarheid buiten werktijd proberen cao-partijen te regelen dat werkgevers maatregelen nemen tegen de nadelige gevolgen die samengaan met

het gevoel om altijd bereikbaar te moeten zijn, zoals stress en burn-outklachten. In zes principeakkoorden staan afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd.

De werknemer heeft het recht in de basis onbereikbaar te zijn voor de werkgever op de momenten dat hij/zij niet is ingeroosterd. Werknemers dienen wel bereikbaar te zijn tijdens de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten. (De artikelen in hoofdstuk 10 van de cao over de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten blijven van toepassing). (Ziekenhuizen)

2.8 Klimaat/duurzaamheid

In meerdere cao's staan expliciete afspraken waarmee cao-partijen proberen een bijdrage te leveren aan (eigen) klimaatdoelstellingen. In 14 principeakkoorden staan afspraken over klimaat regelingen, zoals een klimaatbudget of aandacht voor meer duurzame producten en minder afval en verspilling.

Werkgevers en werknemers in de huisartsenzorg willen een bijdrage leveren aan 'het groene werken'. In de looptijd van deze cao moet dit vorm krijgen door tips en tools aan te reiken die op de werkvloer helpen bij de concrete invulling hiervan. Minder afval, minder verspilling en samen bedenken hoe wij in de huisartsenzorg kunnen bijdragen aan een schoner milieu. Ook in de huisartsenzorg kan en moet het duurzamer. (Huisartsenzorg)

Het klimaatbudget van € 2.500 netto dat in de cao 2021 – 2023 is afgesproken is van toepassing voor medewerkers die tijdens de looptijd van deze cao in dienst zijn getreden. Medewerkers kunnen dit budget besteden tot en met 2025. Medewerkers die geen gebruik hebben kunnen maken het klimaatbudget kunnen hun budget dan storten in een groenfonds. (Achmea B.V.)

2.8.1 Duurzaam reizen/mobiliteit

Om werknemers bewust te maken van de mogelijkheid om minder, op andere manieren, schoner, of niet te gaan reizen met (onder andere) CO₂-reductie als resultaat, is er in 14 principeakkoorden aandacht voor duurzaam reizen/mobiliteit.

Ter stimulering van het gebruik van de fiets heeft de werknemer met ingang van 1 maart 2024 recht op een kilometervergoeding van € 0,22 bruto per kilometer. (Afbouw)

VGZ is voor het jaar 2023 een pilot gestart om de openingstijden van kantoren te beperken. Redenen hiervoor zijn: • We willen vooroplopen in duurzaamheid (gezondste organisatie) • We willen verstandig omgaan met het geld van onze leden (altijd scherpe premie). De komende tijd vindt nog nader onderzoek en overleg met de Ondernemingsraad plaats over de vraag of sluiting op vrijdag voor zowel Eindhoven als Arnhem de beste keuze is. Indien zou worden besloten om beide locaties op de vrijdag te sluiten, dan blijft VGZ verantwoordelijk voor het bieden van een passende werkplek voor alle medewerkers. Dit is een standaard VGZ-werkplek op kantoor of thuis via het working@home.vgz thuiswerkconcept. Indien voor een individuele medewerker de standaard werkplek vanwege persoonlijke omstandigheden niet passend zou zijn, zal VGZ maatwerk leveren om ook in deze individuele situatie zorg te dragen voor een passende werkplek voor die medewerker. VGZ houdt de vakorganisaties betrokken bij dit onderwerp via het periodiek overleg. (VGZ)

De arbeidsvoorwaarden van de SVB ondersteunen een flexibele manier van werken en reizen waarbij het gebruik van groen en duurzaam vervoer wordt gestimuleerd en het aantal reisebewegingen wordt verminderd. Hiermee hebben partijen oog voor het klimaat. (Sociale Verzekeringsbank)

2.9 Gelijke beloning

De EU-richtlijn over loontransparantie heeft tot doel loondiscriminatie te bestrijden en de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU te helpen dichten. Alle medewerkers binnen een bedrijf moeten bij gelijkwaardig werk een gelijkwaardige beloning krijgen. In vijf principeakkoorden is aandacht voor gelijke beloning voor gelijk(waardig) werk.

Gelijke beloning wordt een steeds belangrijker thema binnen de maatschappij. Dit jaar is de Europese richtlijn tot loontransparantie (gelijke beloning) aangenomen. Dsm-firmenich ondersteunt de principes van gelijke beloning en heeft haar commitment vastgelegd in het fair remuneration statement. Uitgangspunt hierbij is gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk. De afspraken die in het verleden zijn toegepast met betrekking tot het toekennen van transitietoelagen zijn steeds moeilijker te rechtvaardigen tegen deze achtergrond. Op initiatief van dsm-firmenich start een gezamenlijke werkgroep die zich zal richten op maatregelen om de beloningsgelijkheid te verbeteren. (DSM NL Services B.V)

3 Contractloonontwikkeling

De gemiddelde contractloonmutatie in 2023 is 5,5% op jaarbasis. Met de gegevens die nu beschikbaar zijn komt de contractloonmutatie voor 2024 uit op 7,1% op jaarbasis. Er is sprake van een duidelijke relatie tussen afsluitdatum van een principeakkoord en de hoogte van de contractloonmutatie. Vanaf het derde kwartaal in 2022 is er een stijgende lijn te zien. Inflatiecompensatie zien we terug in een variatie van loonafspraken, waaronder:

- Een loonsverhoging van een bedrag in plaats van een percentage
- Procentuele loonstijgingen met een bodem of plafondbedrag
- Prijscompensatieclausules, waarbij de uiteindelijke loonstijging afhangt van de inflatie over een referentieperiode
- Vaker tussentijdse wijzigingen door cao-partijen in loonafspraken (opengebroken cao's)

Inleiding

Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) volgt al jaren de ongeveer 100 grootste cao's in Nederland en heeft daarmee zicht op de gemaakte afspraken over de cao-loonstijging. In dit hoofdstuk presenteren we de gemiddelde contractloonmutatie voor 2023 en zover bekend 2024. Contractloonmutatie is een andere term voor de cao-loon ontwikkeling, of nog korter: cao-loonstijging. We gebruiken de bredere term contractloonmutatie omdat wij ook kijken naar de kosteneffecten en de mutatie daardoor ook negatief kan zijn. De peildatum voor dit onderzoek is 4 april 2024. We maken voor dit onderzoek gebruik van beschikbare cao-teksten en teksten van principeakkoorden (hierna pa genoemd) die een looptijd hebben over heel 2023 of 2024. Dit betekent dat als er geen informatie voor het hele jaar beschikbaar is, deze voor nu niet mee telt in het gemiddelde. Voor 2023 zijn er 142 cao's met loongegevens, voor 2024 zijn dit er 74. Maandelijks presenteren we op de website recentere cijfers⁹.

De gepresenteerde cijfers voor de contractloonmutatie zijn met werknemersaantallen gewogen gemiddelden. Dit betekent dat een cao waar meer werknemers onder werkzaam zijn zwaarder meetelt in het gemiddelde dan een cao waar minder werknemers onder vallen. In Bijlage III staat een verdere toelichting over hoe de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

De volgende onderwerpen komen in dit hoofdstuk aan bod:

- Paragraaf 3.1 geeft uitleg over het verschil tussen contractloonmutatie cijfers op niveau- en jaarbasis.
- Paragraaf 3.2 presenteert de gemiddelde contractloonmutatie voor 2023. Paragraaf 3.3 beschrijft een verdiepende analyse voor 2023. Daarbij wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde loonstijging op basis van de afsluitdatum van het principeakkoord. Ook wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie in beeld gebracht. De spreiding is het verschil tussen de laagste contractloonmutatie en de hoogste contractloonmutatie.
- Paragraaf 3.4 en 3.5 besteden aandacht aan nieuwe trends. 2022 was een bijzonder jaar. De inflatie bedroeg 11,8% waardoor cao-partijen in de loop van het jaar en in 2023 nieuwe vormen van afspraken gemaakt hebben. Ook werden cao's vaker opengebroken.
- Paragraaf 3.6 presenteert de contractloonmutatie voor 2024 gebaseerd op de 74 cao's en principeakkoorden waarvoor de loonstijging voor heel 2024 momenteel bekend is.
- Paragraaf 3.7 sluit af met een beeld van de ontwikkelingen sinds 2019.

⁹ [MinSZW | Directie UAW - Contractloonontwikkeling - Contractloonontwikkeling \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](#)

3.1 Het verschil tussen cijfers op niveaubasis en jaarbasis

Deze paragraaf legt het verschil tussen cao-loonstijging op niveau- en jaarbasis uit. Het cijfer op niveaubasis houdt geen rekening met de overloop terwijl dit wél wordt meegenomen op jaarbasis. Dit betekent dat het cijfer op jaarbasis meeneemt op welk moment de loonafspraken ingang tijdens het jaar. Hoe dit werkt is uitgelegd aan de hand van een voorbeeld in de volgende box:

In de cao Metalektro 2022-2024 is afgesproken dat op 1-12-2022 de lonen stijgen met 5,5%. In 2023 is er geen structurele loonstijging afgesproken. Op 1-1-2024 stijgen de lonen met 3,5%.

Op niveaubasis kijken we alleen naar het jaar waarin een afspraak gemaakt is. Zo komen we uit op 5,5% structurele loonstijging in 2022, 0% structurele loonstijging in 2023 en 3,5% structurele loonstijging in 2024.

Op jaarbasis houden we ook rekening met het moment waarop de loonafspraken ingaat. De loonafspraken van 1-12-2022 gaat pas in tijdens de laatste maand van het jaar en 'drukt' als het ware voor 1/12de op 2022 en voor 11/12de op het jaar 2023. De loonstijging op jaarbasis is dus $5,5/12 \times 11 = 0,46$ voor het jaar 2022. Voor het jaar 2023 is dit $5,5/12 \times 11 = 5,04$, ook wel 'de overloop' naar 2023 genoemd. De loonafspraken voor 2024 gaat in per 1/1 van dat jaar, en 'drukt' dus in zijn geheel op het jaar 2024. De contractloonmutatie op jaarbasis voor 2024 is dan ook 3,5%.

Omdat de cijfers op niveaubasis en op jaarbasis iets anders weergeven, moeten deze ook anders geïnterpreteerd worden. De verschillen zijn samengevat in Tabel 3-1.

Tabel 3-1: De belangrijkste verschillen tussen contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis

	Niveaubasis	Jaarbasis
Berekeningswijze	Eenvoudig: optelsom van alle cao-loonafspraken per jaar	Complex: correctie voor uitkeringsdatum (overloop)
Overloop	Niet meenemen in berekening	Meenemen in berekening: <ul style="list-style-type: none">• Overloop naar volgend jaar• Overloop uit vorig jaar
Vergelijkbaar met inflatie	Nee	Ja
Gebruiker	De werknemer (salarisstrookje)	<ul style="list-style-type: none">• De werkgever (kosteneffect)• Voor de macro-economische ontwikkeling: DNB, CPB en CBS

3.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2023

Van 142 onderzoekcao's zijn de loongegevens over 2023 bekend. Deze pa's en cao's zijn van toepassing op ruim 5,2 miljoen werknemers. In Tabel 3-2 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. In Bijlage III staat een overzicht van de contractloonmutatie per cao.

Tabel 3-2: Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2023 in procenten (n = 142)

Componenten contractloonmutatie		
Initiële verhoging		6,8
Eenmalige uitkeringen 2022	0,3	
Eenmalige uitkeringen 2023	0,4	
	-/-	————
Mutatie eenmalige uitkeringen		0,1
Totale contractloonmutatie op niveaubasis		6,8
Overloop uit 2022	1,2	
Overloop naar 2024	2,5	
	-/-	————
Overloopeffect		-1,3
Totale contractloonmutatie op jaarbasis		5,5

1 Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.

Voor 2023 is de contractloonmutatie op niveaubasis 6,8%. Op jaarbasis is de contractloonmutatie 5,5%. Vergeleken met 2022 is de contractloonmutatie in 2023 op niveau- en jaarbasis gestegen. Op niveaubasis is er ten opzichte van 2022 bijna een verdubbeling in procentuele stijging in 2023, van 3,5% naar 6,8%. Op jaarbasis is dit percentage gestegen van 3,1% in 2022 naar 5,5% in 2023.

3.3 Verdere analyse van de contractloonmutatie in 2023

3.3.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord

Deze paragraaf geeft een beeld van relatie tussen de afsluitdatum van het principeakkoord en de hoogte van de gemiddelde contractloonmutatie. In andere woorden onderzoekt deze paragraaf of het moment van het maken van loonafspraken een relatie heeft met de hoogte van de afgesproken cao-loonstijging. Tabel 3-3 vergelijkt de gemiddelde contractloonmutatie in pa's afgesloten vóór 1 januari 2023 en pa's die ná 1 januari 2023 zijn afgesloten.

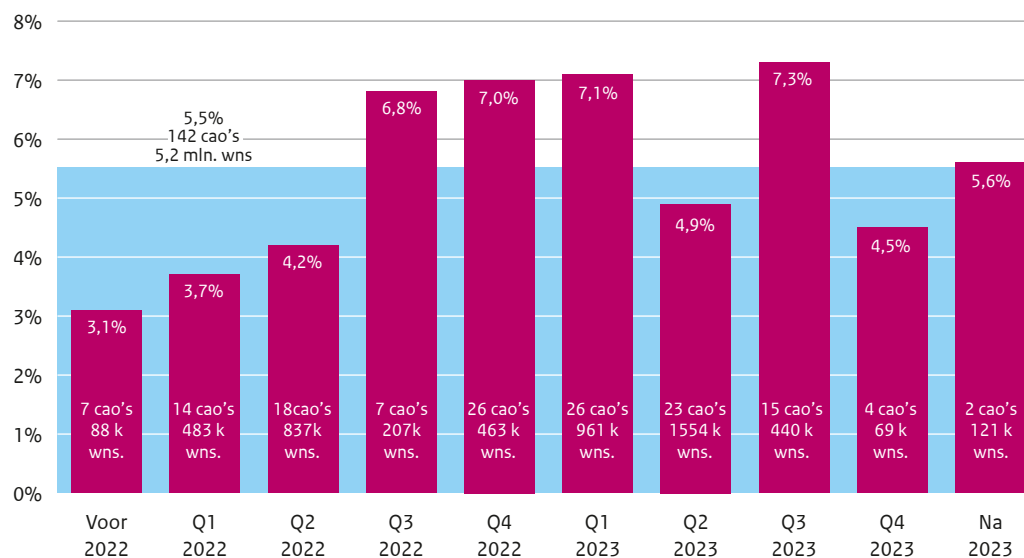
Tabel 3-3: Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2023 in procenten (n = 142)

	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	% werknemers
Principeakkoord voor 1/1/2023	4,0	4,9	72	40%
Principeakkoord in 2023	8,9	6,0	68	58%
Principeakkoord vanaf 1-1-2024	5,6	5,6	2	2%
Totaal	6,8	5,5	142	

In de 72 pa's die vóór 2023 zijn afgesloten, bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2023 op jaarbasis 4,9%. Voor de 68 pa's die in 2023 tot stand zijn gekomen, is de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis 6,0%. Dit is 1,1% hoger dan de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis in pa's afgesloten vóór 1-1-2023. Twee pa's zijn met terugwerkende kracht afgesloten in 2024 en hebben een gemiddelde contractloonmutatie van 5,6% op jaarbasis.

Figuur 3-1 geeft een beeld van de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis voor 2023 per kwartaal van afsluitdatum. Figuur 3-1 laat een trend zien waarbij vanaf het derde kwartaal van 2022 een stijging te zien is in de gemiddelde contractloonmutatie afgesproken in pa's. De contractloonmutatie piekte begin 2023 met een gemiddelde loonstijging op jaarbasis van 7,1% op basis van 26 cao's. Vanaf de tweede helft van 2023 is een wisselend beeld te zien. De piek in het derde kwartaal 2023 kan verklaard worden doordat enkele grote cao's (Voortgezet Onderwijs, Primair Onderwijs) met een hoge loonstijging toen zijn afgesloten. Deze cao's wegen zwaar in het gemiddelde en trekken het gemiddelde daarom omhoog.

Figuur 3-1: Gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis voor 2023 gesplitst naar afsluitdatum principeakkoord



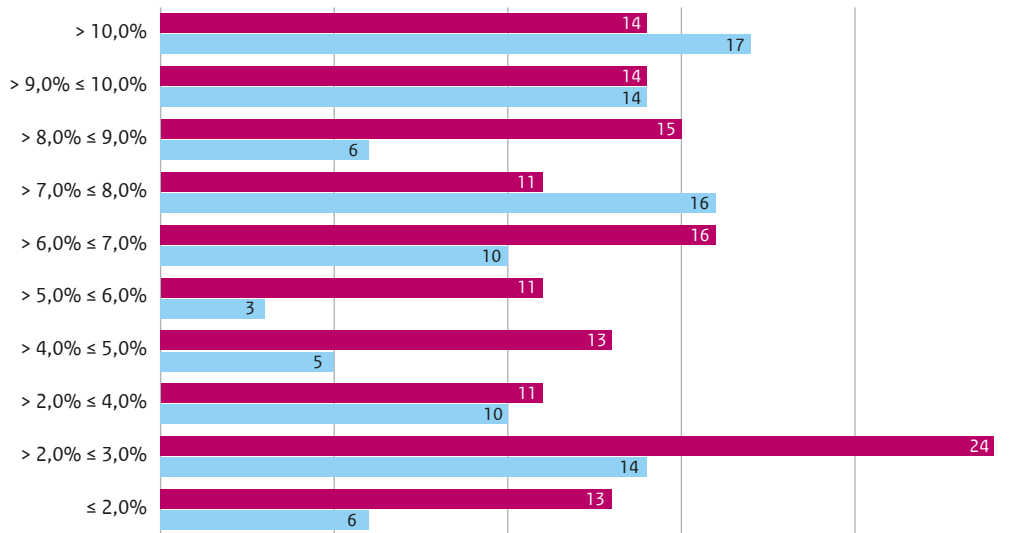
3.3.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2023

De spreiding is de variatie in contractloonmutatie in de 142 onderzochte cao's, of het verschil tussen de cao met de laagste contractloonmutatie en de hoogste contractloonmutatie in 2023. Hierbij kijken wij ook naar hoe vaak waarden voorkomen. In Figuur 3-2 zijn de 142 cao's op basis van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in segmenten ingedeeld.

In de onderzochte cao's en pa's loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -3,8% in de cao ABN-AMRO tot 12,9% in de cao TSO. De negatieve mutatie in de cao ABN-AMRO is het gevolg van het afboeken van grote eenmalige uitkeringen uit 2022 (in totaal 2400 euro). Deze afboeking heeft een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie in 2023. Zonder deze afboeking is de contractloonstijging op niveaubasis 2,5%.

Voor 38% van de werknemers onder de onderzochte cao's (72 cao's) ligt de mutatie tussen -3,8% en 6%. Dat is onder het totaalgemiddelde van 6,8%. Voor 52% van de werknemers (54 cao's) ligt de mutatie tussen de 7 en 12,5%. Voor deze groep werknemers geldt dat de contractloonmutatie boven het totaalgemiddelde ligt. Voor 17% van de werknemers (14 cao's) ligt de contractloonmutatie op niveaubasis boven de 10%.

Figuur 3-2: Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2023 naar aantallen cao's en percentage werknemers



3.3.3 Verschillen tussen markt-, overheid-, en zorgsector

Tabel 3-4 laat de gemiddelde contractloonmutatie voor de hoofdsectoren markt, overheid en zorg zien. De cijfers zijn weergegeven op niveaubasis en op jaarbasis.

Op niveaubasis ligt de contractloonmutatie in de marktsector 0,7% lager dan het gemiddelde van 6,8%, in de overheidssector 0,1% hoger en in de zorgsector 1,6% hoger dan het gemiddelde. Op jaarbasis ligt de contractloonmutatie in de markt en overheidssector hoger dan het gemiddelde van 5,5%, waar deze voor de zorgsector 0,7% onder het gemiddelde ligt.

Tabel 3-4: De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2023 naar sector

	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	% werknemers
Markt	6,1	5,6	115	56%
Overheid	6,9	6,1	16	19%
Zorg	8,4	4,8	11	25%
Totaal	6,8	5,5	142	

3.3.4 Verschillen tussen bedrijfstak- en ondernemingscao's

Tabel 3-5 laat het verschil zien tussen bedrijfstak- en ondernemingscao's. De contractloonmutatie in de bedrijfstakcao's is 0,1% hoger dan het totaal gemiddelde op niveaubasis van 6,8%. Voor de ondernemingscao's ligt dit iets onder het gemiddelde met 6,4%. Op jaarbasis liggen de cijfers beide rond het gemiddelde van 5,5%.

Tabel 3-5: De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2023 naar soort

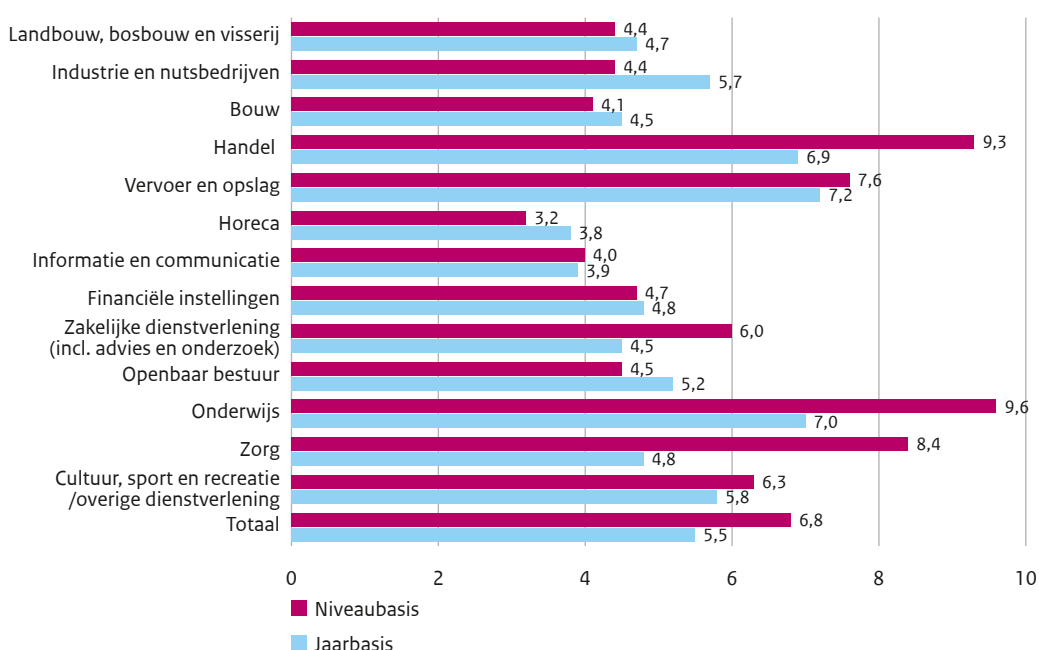
	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	% werknemers
Bedrijfstakcao's	6,9	5,5	92	95%
Ondernemingscao's	6,3	5,6	50	5%
Totaal	6,8	5,5	142	

3.3.5 Verschil tussen economische sectoren

Figuur 3-3 laat zien dat de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis varieert van 3,2% in de sector horeca tot 9,6% in de sector onderwijs. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de sectoren handel, vervoer en opslag, onderwijs en zorg hoger dan het totaalgemiddelde van 6,8%.

Op jaarbasis varieert de gemiddelde contractloonmutatie van 3,8% in de sector handel tot 7,2% in de sector vervoer en opslag. De sectoren handel, vervoer en opslag, onderwijs, industrie en nutsbedrijven en cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening liggen op jaarbasis boven het gemiddelde van 5,5%.

Figuur 3-3: De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis in 2023 naar economische sector (n = 142)



3.3.6 Eenmalige uitkeringen

In 2023 zijn er bij 44 van de onderzochte 142 cao's (31%) eenmalige uitkeringen uitgekeerd. Onder deze cao's vallen bijna 1,8 miljoen werknemers, iets meer dan 1 op de 3 van de totale werknemers onder de 142 cao's. In 35 van deze cao's is er een bedrag uitgekeerd aan alle werknemers. De bedragen liepen uiteen van 75 euro tot 2500 euro bij de Rabobank. De eenmalige uitkering van de Rabobank is uitgekeerd in december 2023 maar afgesproken in het principeakkoord van de cao 2024-2025. Gemiddeld is er een bedrag uitgekeerd van 794 euro. Het meest voorkomende bedrag is 1000 euro. In 9 cao's werd er een verschillend bedrag of percentage van het jaarsalaris aan verschillende groepen werknemers uitgekeerd. In dat geval kregen de laagste loonschalen meer uitgekeerd dan de hogere loonschalen.

In november 2023 wordt een eenmalige bruto-uitkering aan de werknemer uitbetaald. De hoogte van de eenmalige uitkering is:

- voor werknemers in de schalen 1 tot en met 5: € 1000;
- voor werknemers in de schalen 6 tot en met 9: € 600;
- voor werknemers in de schalen 10/LB en hoger: € 350. (CAO VO)

3.4 Bijzondere afspraken voor koopkrachtbehoud

Door de inflatie van 11,8% in 2022¹⁰ is koopkrachtbehoud voor werknemers een centraal thema aan de onderhandelingstafel geworden. Partijen ervaarden de urgentie om werknemers tegemoet te komen toen de prijzen van boodschappen, benzine en gas hard stegen. Vooral de lagere salarisschalen worden hierbij ondersteund. Hierdoor zien we veel meer verschillende afspraken dan de standaard procentuele loonstijging. Hieronder worden verschillende voorbeelden van afspraken voor koopkrachtbehoud verder uitgewerkt.

In 2023 staat in 30 van de 142 onderzochte cao's (21%) een afspraak over een cao-loonstijging uitgedrukt in een bedrag. Onder deze 30 cao's vallen 647.300 werknemers. Tabel 3-6 geeft de aantallen cao's met een nominale loonstijging weer over de jaren 2019-2023. In Tabel 3-6 is een vergelijking gemaakt met eerdere jaren waarbij alleen cao's zijn meegenomen die zowel in vorige jaren als dit jaar geanalyseerd zijn. Er is sprake van een stijgende trend. Door de jaren heen zijn er vaker en voor meer werknemers cao-loonstijgingen uitgedrukt in een bedrag afgesproken. Met een nominale cao-loonstijging nemen de cao-lonen van de laagste salarisschalen procentueel meer toe dan de hogere salarisschalen. Door de koopkrachtcrisis kiezen cao-partijen daarom vaker voor een nominale in plaats van procentuele loonsverhoging.

Tabel 3-6: Aantal cao's en cao-werknemers met een nominale cao-loonstijging

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal cao's	4	5	7	10	13
Aantal werknemers	140.800	73.500	178.800	441.300	573.700

Verder zien we in dertien cao's afspraken waarbij de procentuele cao-loonstijging een bodembedrag of een plafond als voorwaarde heeft. Dit geeft hetzelfde effect als een nominale stijging: de laagste salarisschalen gaan er procentueel meer op vooruit dan de hogere salarisschalen.

- Per 1 december 2023 een structurele salarisverhoging van 5% met een bodem van € 150 bruto per maand en een aftopping vanaf ip 62 van € 300 bruto per maand.
 - Per 1 juni 2024 een structurele salarisverhoging van 5% met een bodem van € 150 bruto per maand. Voor ip 62 en hoger geldt een structurele loonsverhoging van 2% plus € 180,00 bruto per maand.
- (CAO Ziekenhuizen)**

In achttien van de onderzochte cao's worden procentuele loonstijgingen of eenmalige uitkeringen gedifferentieerd naar verschillende groepen werknemers.

Collectieve salarisverhoging/uitkering februari 2023

1. Per 1 februari 2023 vindt er een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats op basis van onderstaande tabel:

Salarisschaal 4: 4,9%, salarisschaal 5: 4,4%, salarisschaal 6: 4,0%, salarisschaal 7: 3,6%, salarisschaal 8: 3,5%, salarisschaal 9: 3,3%, salarisschaal 10: 3,0%, salarisschaal 11: 2,8%, salarisschaal 12: 2,6%, salarisschaal 13: 2,5% (KPN)

Ook is er vaker gebruik gemaakt van een zogenaamde prijscompensatieclausule. Dat is een vorm van een afspraak waarbij partijen afspreken dat de uiteindelijke loonstijging afhankelijk zal zijn van het inflatiepercentage over een bepaalde periode. Meestal zal er op het moment dat deze cijfers bekend zijn door cao-partijen opnieuw onderhandeld worden over de precieze invulling van de clausule. Dit is ook

¹⁰ Inflatie, afgeleid in 2022. Bron: [CBS](#).

het geval bij de cao Particuliere Beveiliging waarvoor dan ook nieuwe uitvoeringsafspraken gemaakt zijn begin 2023.

Loonsverhoging 2023

Partijen onderkennen dat de CPI jaarmutatatie september 2022 14,5% is. Partijen spreken af, als eerste stap, dat de lonen in de salarisschalen en de feitelijke lonen met ingang van loonperiode 1 2023 worden verhoogd met 8,5%.

Loonsverhoging 2024

- 1. Als tweede stap wordt het uitgestelde loon van 6,0% per loonperiode 1/2024 als loonsverhoging in de salarisschalen en de feitelijke lonen opgenomen.*
- 2. De lonen in de salarisschalen en de feitelijke lonen worden daarnaast met ingang van loonperiode 1/2024 verhoogd met de CPI jaarmutatatie september 2023 met een maximum van 2,5% en een minimum van 0,0%. 3. De totale loonstijging per loonperiode 1/2024 is daarmee de som van bovenstaande punten 1 en 2. (Particuliere Beveiliging)*

In totaal zien we in meer dan 45% van de onderzochte cao's dat er unieke afspraken zoals een differentiatie tussen groepen werknemers, een nominale stijging, een bodem of plafondbedrag of een prijscompensatieclausule is afgesproken. Dat geldt voor ruim 2,3 miljoen werknemers, bijna de helft (45%) van het totaal aantal werknemers onder de onderzochte cao's.

3.5 Opengebroken cao's

Ook als gevolg van de inflatie in 2022 zien we vaker dat cao-partijen de originele afspraken over de loonstijging tussentijds aanpassen of verhogen om de inflatie te compenseren. Zo werden de loonafspraken in de cao Huisartsenzorg tussentijds gewijzigd om te zorgen dat de lonen extra en eerder omhoog gingen van eerst 2,6% in mei 2023 naar 4,35% in januari 2023.

De effecten van de toegenomen kosten voor levensonderhoud en energie zijn groot. Dat ondervinden we dagelijks. De inflatie is hoog waardoor boodschappen en andere benodigdheden veel duurder geworden. Dat treft uiteraard ook werknemers in de huisartsenzorg. De urgentie daar wat aan te doen, was duidelijk voor NVvPO en heeft werkgevers opgeroepen hierover het gesprek met de werknemers aan te gaan. (...) Om werknemers in de huisartsenzorg hierin verder tegemoet te komen, zijn werkgevers en werknemers gekomen tot een aanvullende loonafpraak. In de lopende Cao Huisartsenzorg worden de lonen tussentijds extra verhoogd. Bovendien wordt de eerder afgesproken verhoging naar voren gehaald (van 1 mei naar 1 januari). (...) Het is de eerste keer in de historie van de Cao Huisartsenzorg dat er tussentijds een aanpassing van het loon is gerealiseerd. De gewijzigde omstandigheden sinds het afsluiten van de Cao - net voor het begin van de oorlog in Oekraïne - zijn ook zodanig bijzonder dat dit niet meer dan logisch en terecht is. (NVvPO)¹¹

Normaal gesproken wordt een cao zelden of nooit opengebroken tijdens de looptijd. Cao-partijen houden vast aan de spreuk "afpraak is afspraak". Vanaf het laatste kwartaal van 2022 zijn echter een aantal cao's opgebroken. Dit is een opvallende trend.

Voor zover bekend bij SZW, gaat het tot nu toe om 21 opengebroken cao's waaronder 911.300 werknemers vallen. De onderstaande 21 cao's zijn zowel onderzoekcao's als niet-onderzoekcao's. Omdat dit een opvallende ontwikkeling is hebben we voor deze analyse breder gekeken dan alleen naar de

¹¹ [Lonen Cao Huisartsenzorg extra en eerder omhoog: 4,35 % per 1 januari 2023 | NVvPO](#)

onderzoekcao's, namelijk naar alle cao's. De opengebroken cao's (met een hogere structurele cao-loonstijging) kennen de volgende categorieën:

- Zelfde looptijd, eerder afgesproken cao-loonstijging naar voren halen: Houtverwerkende industrie, GEO en Dakdekkers (1^e keer).
- Zelfde looptijd, extra cao-loonstijging: GGZ, Schoonmaak, Apotheken, Afbouw, Productiegerichte Dierhouderij, Textielverzorging, Nederlandse Podia, Architectenbureaus, Doe-het-zelf-branch, Huisartsenzorg, GEO, Fresenius, Dakdekkers (2^e keer) en Carglass.
- Langere looptijd met extra cao-loonstijging: NAM (eerste opengebroken cao), KLM Grondpersoneel, VVT, Gehandicaptenzorg en een voedingsmiddelenbedrijf.
- Kortere looptijd om eerder een nieuwe cao-loonstijging te realiseren: Randstad

Voor enkele cao's is afgesproken om bovenop de eerder afgesproken cao-loonstijging iets extra's te doen, meestal in de vorm van een eenmalige uitkering (RET, Timmerindustrie, Provincies, Omroep en Dakdekkers).

In de lopende cao Provinciale sector 2022-2023 zijn de functieschalen met 75 euro bruto verhoogd per januari 2022, de salarisbedragen met 3% verhoogd in juli 2022 en nog eens met 4% per januari 2023. Ook is een minimumloon van 14 euro per uur en een thuiswerkvergoeding ingevoerd. Deze afspraken zijn gemaakt in juni vorig jaar. We hebben met elkaar geconstateerd dat ondanks de tevredenheid over deze cao, de economische situatie bijzonder blijft en de inflatie hoog. Sociale partners vinden het daarom belangrijk om gezien de uitzonderlijke situatie een extra gebaar te maken om de koopkracht van onze werknemers, zeker ook die in lagere salarisschalen, te ondersteunen. Op 30 maart 2023 hebben de Bestuurlijke Onderhandelingsdelegatie (BOD) en de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid, AVV en CMHF daarom afgesproken dat elke werknemer, die op 1 april 2023 in dienst is, eenmalig een bruto bedrag van 750 euro bij fulltime dienstverband ontvangt, deeltijders ontvangen dit bedrag naar rato. Voor werknemers met Wajong uitkering kan gekozen worden voor een uitkering in verlof. (IPO)¹²

3.6 De gemiddelde contractloonmutatie in 2024

Van 74 cao's zijn de loongegevens over 2024 bekend (peildatum 4 april 2024). Deze pa's en cao's zijn van toepassing op ruim 3,1 miljoen werknemers. Tabel 3-7 laat op basis van de voorlopige gegevens zien dat de contractlonen in 2024 op niveaubasis met 6,6% stijgen en op jaarbasis met 7,1%. Ten opzichte van 2023 ligt de contractloonmutatie op niveaubasis in 2024 vooralsnog 0,2% lager en op jaarbasis 2,6% hoger. De hogere mutatie op jaarbasis kan deels worden verklaard door de grote overloop uit 2023 waardoor het overloop effect voor het jaar 2024 positief is. Dit betekent dat er relatief vaak loonstijgingen in het laatste half jaar van 2023 afgesproken zijn. Daardoor drukken deze afspraken maar voor een deel op 2023 en voor een deel op 2024. Door het jaar heen zullen maandelijks recentere contractloonmutatie cijfers voor 2024 op de website verschijnen.¹³

Tabel 3-7: Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2024 in procenten (n = 74)

Componenten contractloonmutatie		
Initiële verhoging		6,6
Eenmalige uitkeringen 2023	0,3	
Eenmalige uitkeringen 2024	0,3	
	-/-	
Mutatie eenmalige uitkeringen	0,0	
Totale contractloonmutatie op niveaubasis		6,6

¹² [Aanvullende afspraken collectieve arbeidsovereenkomst provinciale sector | IPO](#)

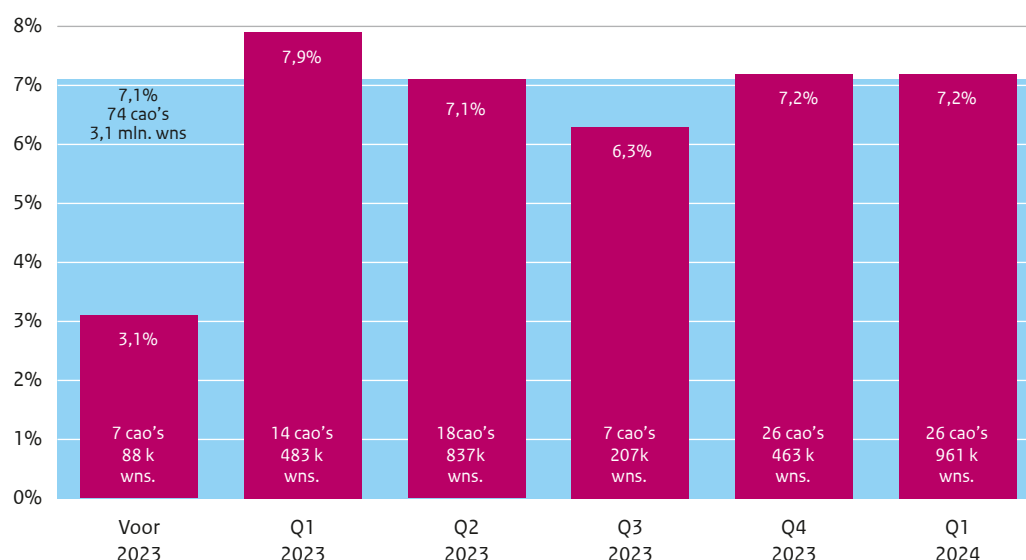
¹³ [MinSZW | Directie UAW - Contractloonontwikkeling - Contractloonontwikkeling \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](#)

Componenten contractloonmutatie	
Overloop uit 2023	2,1
Overloop naar 2025	1,6
Overloopeffect	0,5
Totale contractloonmutatie op jaarbasis	7,1

Voor bovenstaande cao's met een looptijd over heel 2024 kan de ontwikkeling van de contractlonen in beeld worden gebracht door te kijken naar het tijdstip waarop het principeakkoord is afgesloten (Figuur 3-4).

In de pa's die zijn afgesloten vóór 2023 is de contractloonmutatie op jaarbasis 3,1%. Dit cijfer is gebaseerd op 4 cao's. De pa's afgesloten in 2023 of daarna hebben een hogere contractloonmutatie. Vooral nog zijn de meeste pa's met loongegevens over 2024 afgesloten in het laatste kwartaal van 2023, en deze hadden een gemiddelde contractloonmutatie van 7,2%. Tot nu toe ligt de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis voor pa's afgesloten in 2024 (21 cao's) ook op 7,2%.

Figuur 3-4: De gemiddelde contractloonmutatie (%) op jaarbasis in de in 2022, 2023 (uitgesplitst in kwartalen) en 2024 afgesloten pa's



3.7 Ontwikkelingen 2019-2023

3.7.1 Relatie eenmalige uitkering en structurele loonmutatie

Een manier voor werkgevers om loonkosten te beperken, bijvoorbeeld in economisch moeilijke tijden, is om tijdens cao-onderhandelingen afspraken te maken over eenmalige uitkeringen die niet structureel doorwerken in de loontabellen. De vraag is of cao's waarin werknemers een eenmalige uitkering ontvangen, een lagere structurele loonsverhoging hebben dan cao's waarin werknemers geen eenmalige uitkering krijgen. Dit is onderzocht voor een panel uit de onderzoekcao's waarvoor over de jaren 2019-2023 gegevens beschikbaar zijn. Deze groep bestaat uit 78 cao's.

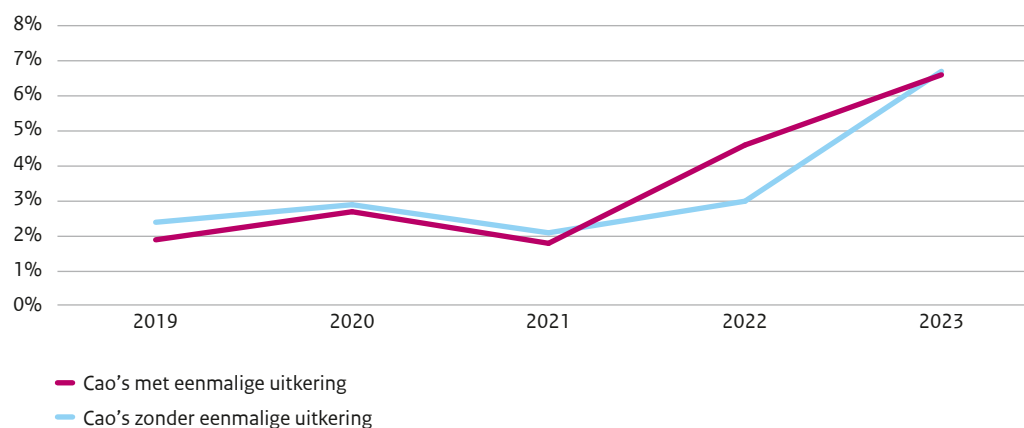
Tabel 3-8 geeft een overzicht van de aantallen cao's waarin een eenmalige uitkering is afgesproken. In 2019 is in 24% van de onderzochte cao's een eenmalige uitkering afgesproken. Vanaf 2021 zien we een stijging naar 36% van de onderzochte cao's met eenmalige uitkering. Meer dan een op de drie van de onderzochte cao's had in 2021 en 2022 een eenmalige uitkering. In 2023 is een lichte daling te zien.

Tabel 3-8: Aantal akkoorden met en zonder een eenmalige uitkering

	2019	2020	2021	2022	2023
Cao's zonder eenmalige uitkering	59	61	50	49	52
Cao's met eenmalige uitkering	19	17	28	29	26
% cao's met eenmalige uitkering	24%	22%	36%	37%	33%

Figuur 3-5 geeft een beeld van de structurele loonmutatie in de groep cao's met en de groep cao's zonder afspraken over eenmalige uitkeringen.

Figuur 3-5: De structurele loonmutatie (%) op niveaubasis voor de periode 2019-2024 uitgesplitst naar akkoorden met en zonder eenmalige uitkering (n = 78)



Figuur 3-5 laat zien dat cao's waarin afspraken zijn gemaakt over een eenmalige uitkering in de jaren 2019 tot en met 2021 een lagere structurele loonmutatie hebben dan cao's waarin alleen structurele afspraken zijn afgesproken. In 2022 is het omgekeerde het geval: akkoorden met een eenmalige uitkering hebben óók een hogere structurele loonmutatie. Wellicht door het toen verwachte tijdelijk karakter van de inflatie zijn door partijen naast een hogere structurele loonstijging ook eenmalige uitkeringen als compensatie voor de gestegen prijzen afgesproken.

Een andere manier om de contractloonmutatie te beperken is de zogenoemde nullijn: de structurele loonmutatie is in dit geval gelijk aan nul. Tabel 3-9 laat zien hoeveel cao's in de periode 2019-2022 geen structurele loonmutatie hadden op niveaubasis en hoeveel van deze cao's in die periode afspraken bevatten over een eenmalige uitkering.

Tabel 3-9: Aantal akkoorden zonder structurele loonmutatie op niveaubasis in de periode 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Cao's zonder structurele loonmutatie	4	8	9	2	2
Waarvan zonder eenmalige uitkering	2	8	6	2	-
Waarvan met eenmalige uitkering	2	-	3	-	2

Van de 78 onderzochte cao's zien we met name in de COVID-jaren 2020 en 2021 dat de groep cao's zonder structurele loonmutatie groter was dan in andere jaren. In 2021 is dit voor 12% van de onderzochte cao's. In deze jaren is de groep cao's zonder structurele loonmutatie én zonder eenmalige uitkering ook groter dan in het jaar ervoor en de jaren erna. Vanwege de COVID-beperkingen, de onzekere periode en de economische gevolgen van COVID-19 hebben cao-partijen in die jaren het onderhandelen ook vaak uitgesteld. In 2022 en 2023 zien we dat er maar weinig cao's zijn zonder structurele loonmutatie (in beide jaren twee cao's). In 2023 hadden de twee Metalektro cao's geen

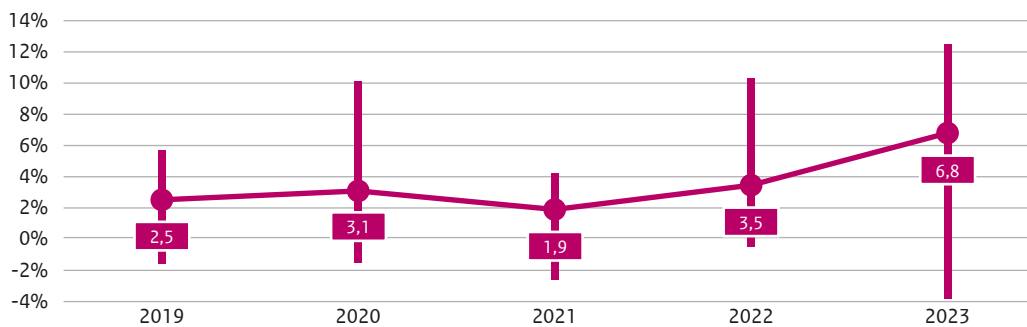
structurele loonstijging. Er is wel een loonstijging in december 2022 afgesproken, waardoor de cao's op jaarbasis wel een loonstijging hebben.

3.7.2 Spreiding en cumulatieve contractloonmutatie over de jaren

Deze paragraaf presenteert een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2019-2023. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in alle cao's waarvoor in de onderzochte jaren gegevens beschikbaar zijn. Figuur 3-6 laat de contractloonmutatie op niveaubasis per jaar zien. Verder geven de verticale staafjes de spreiding aan per jaar.

Gemiddeld is de loonstijging op niveaubasis 3,6% per jaar. Alleen in 2021 is de contractloonstijging lager dan in het voorafgaande jaar. In de andere jaren is dit andersom en ligt de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan in het voorafgaande jaar.

Figuur 3-6: Spreiding van de contractloonmutatie in de jaren 2019-2022 en het, met werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis (%)



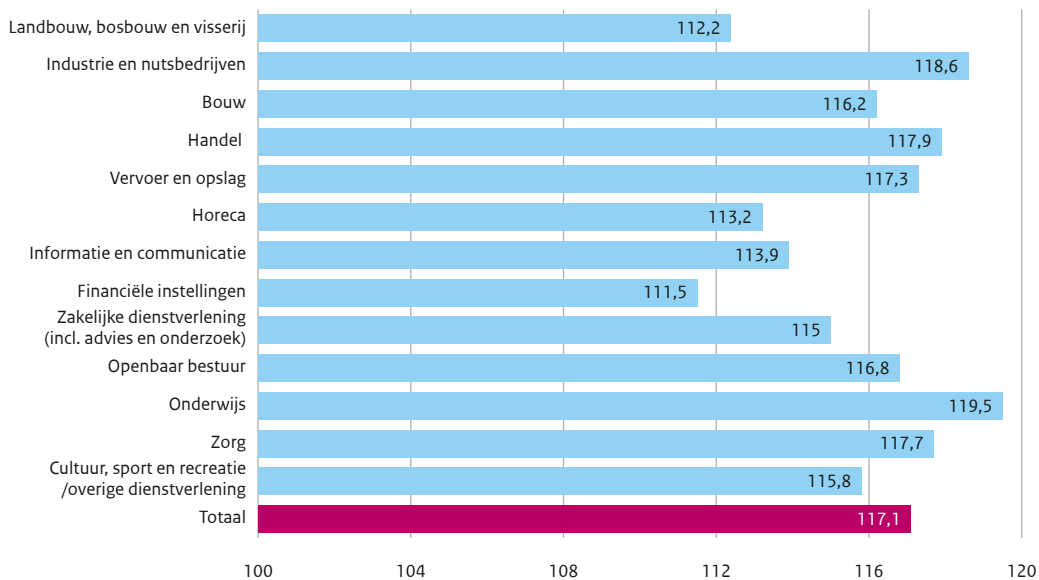
De spreiding is in de jaren 2020, 2022 en 2023 groot. In deze jaren zit er meer dan 10% verschil tussen de minimale contractloonmutatie en de maximale contractloonmutatie in de onderzochte cao's. In 2023 is dit verschil 16,3%. Opvallend is dat in het jaar 2021 zowel de gemiddelde contractloonmutatie als de spreiding kleiner is dan het jaar ervoor. Dit is deels verklaarbaar door de onzekerheid en nasleep van COVID-19. Waarschijnlijk door de economische groei en de inflatie in 2022 neemt de gemiddelde contractloonmutatie en de spreiding weer toe.

De minimum contractloonmutatie is gedurende de hele periode negatief. Dat wil zeggen dat er elk jaar minstens één akkoord is met een negatieve contractloonmutatie. Dat wordt veroorzaakt door de afboeking van een eenmalige uitkering uit het jaar ervoor.

De cumulatieve contractloonmutatie per economische sector is in Figuur 3-7 in beeld gebracht. Hiervoor is het jaar 2018 als 100 gebruikt. In totaal zijn de contractlonen op jaarbasis sinds 2018 gemiddeld met 17,1% gestegen. Per jaar is dit gemiddeld 3,4%.

Figuur 3-7 laat zien dat de sectoren industrie en nutsbedrijven, onderwijs, zorg en handel een bovengemiddelde loonstijging over de jaren 2019-2023 kennen. In Bijlage III staat Figuur III-1 die de jaarlijkse stijging over deze periode in beeld brengt per economische sector.

Figuur 3-7: De cumulatieve (%) contractloonmutatie op jaarbasis voor de periode 2018-2023 in de verschillende economische sectoren (2018 = 100)

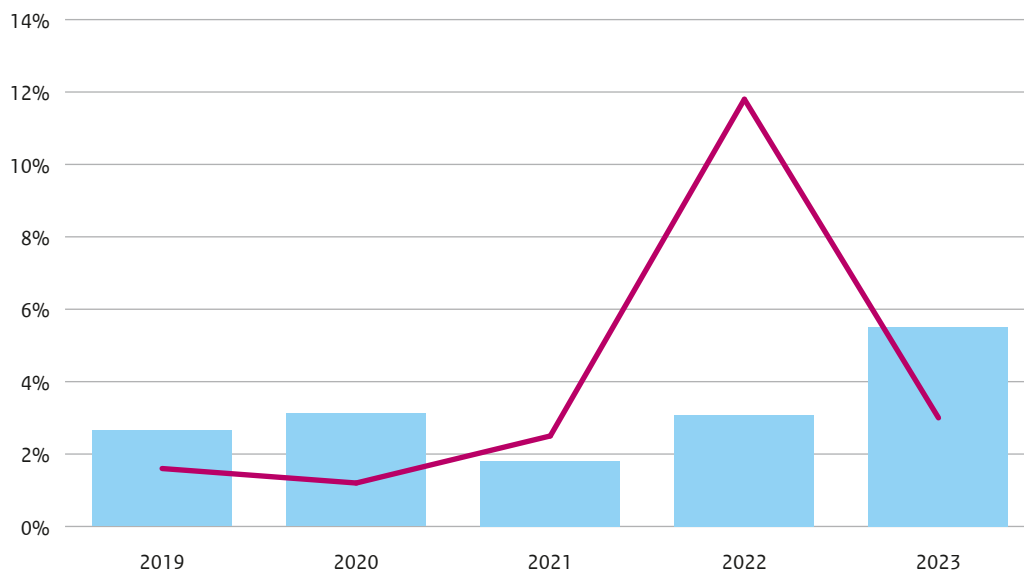


3.7.3 Stijging van de cao-lonen en inflatie

Figuur 3-8 laat voor de jaren 2019-2023 de gemiddelde contractloonmutatie zien in combinatie met de jaarlijkse mutatie van de consumentenprijsindex (CPI), afgeleid zoals gepubliceerd door het CBS.¹⁴

Uit Figuur 3-8 blijkt dat in 2021 en 2022 de cao-loonontwikkeling achterblijft bij de ontwikkeling van de consumentenprijzen. In die jaren is sprake van een reële koopkrachtdaling. In 2023 is de loonstijging hoger dan de inflatie. Dit lijkt een correctie op de eerdere hogere inflatie die met vertraging pas in 2023 en 2024 opgevangen wordt.

Figuur 3-8: De gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis (%) en de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (%) in de jaren 2019-2023



¹⁴ Inflatie, afgeleid in 2022. Bron: CBS

4 Laagste loonschalen

In 2023 ligt het niveaugemiddelde van het laagste cao-loon 5,3% boven het wettelijk minimumloon (Wml) voor werknemers van 21 jaar en ouder. Vergeleken met 2022 gaat het om een daling van 0,7%-punt. Dat komt vooral door de forse stijging van het Wml in 2023. Het verschil tussen het gemiddelde, laagste cao-loon en het Wml in 2023 is met 10,4% het grootst in de sector onderwijs. Met 0,4% is dat verschil het kleinst in de sector landbouw, bosbouw en visserij.

In 62 van de 139¹⁵ onderzochte cao's ligt het laagste cao-loon op Wml-niveau. Dat geldt voor 23 van de 37 cao's met een aanloopschaal. In 55 van de 62 cao's met een doelgroepschaal ligt het laagste schaalsalaris op Wml-niveau.

In 59 van de 139 onderzochte cao's zijn jeugdschalen aanwezig. Het verschil tussen het gemiddelde, laagste schaalsalaris en het bij een leeftijd behorend wettelijk minimumjeugdloon (Wmjl) is in cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar met 29,2% het grootst voor 15-jarige jeugdigen. Dat verschil wordt kleiner met de leeftijd tot 6,5% voor 20-jarige jeugdigen. Vergeleken met 2022 zijn de verschillen tussen de gemiddelde, laagste schaalsalarissen en wettelijke minimumjeugdlonen in 2023 groter geworden. Dat komt door cao-eigen jeugdlonen die in 2023 sterker zijn gestegen dan de wettelijke minimumjeugdlonen.

Inleiding

Dit hoofdstuk laat de verhouding van de laagste schaalsalarissen ten opzichte van het wettelijk minimum(jeugd)loon eind 2023 zien. Deze schaalsalarissen zijn ontleend aan reguliere schalen of, indien aanwezig, aanloop-, doelgroepen- en/of jeugdschalen. Aanloopschalen zijn bedoeld voor werknemers die nog niet over de vereiste kennis en/of ervaring beschikken voor de uitoefening van de functie. Doelgroepschalen gelden voor specifieke groepen werknemers, zoals mensen met een arbeidsbijzonderheid of langdurig werklozen. Van jeugdschalen is sprake indien in een cao loonschalen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd aanwezig zijn.

4.1 Begrippen en methode

Allereerst wordt ingegaan op het begrip vakvolwassenheid en wordt een methodische toelichting gegeven.

4.1.1 Vakvolwassenheid

Centraal in dit hoofdstuk staat het begrip vakvolwassenheid. Met vakvolwassenheid wordt de leeftijd bedoeld waarop werknemers voor de schaalsalarissen van aanloop- of reguliere loonschalen in aanmerking komen. Uitgangspunt is het laagste schaalsalaris op maandbasis bij een normale, voltijdse arbeidsduur. Dit laagste schaalsalaris wordt gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (Wml) voor werknemers van 21 jaar en ouder op eveneens voltijds maandbasis. Eind 2023 bedraagt dat minimumloon € 1995,- bruto per maand.

¹⁵ Zie paragraaf 4.1.2 voor uitleg.

4.1.2 Onderzoek en analyse

De basis voor de analyse in dit hoofdstuk is het niveau van de laagste schaalsalarissen eind 2023. Daarmee wordt bedoeld dat loongegevens in een cao op 31 december 2023 beschikbaar moeten zijn. De beschikbaarheid van loongegevens voor slechts een gedeelte van 2023 leidt namelijk tot een mogelijk niet accuraat beeld van het niveau van laagste schaalsalarissen over het afgelopen jaar. Dat komt omdat cao-partijen nog nieuwe loonafspraken kunnen maken over het loongebouw eind 2023.

De basis voor het onderzoek in dit hoofdstuk zijn 149 onderzoekcao's waaronder 5,3 miljoen werknemers vallen. Daarmee sluiten de laagste loonschalen aan op de cao's die in deze jaarrapportage centraal staan. Soms is een onderzoekcao verlopen voor 31 december 2023. Loongegevens zijn dan eind 2023 niet beschikbaar. In dat geval is gebruikgemaakt van een principeakkoord of de bijbehorende cao indien deze is aangemeld bij het ministerie van SZW. Op deze manier blijft het totaal aantal onderzoekcao's (principeakkoorden) 149.

Niet alle 149 onderzoekcao's (principeakkoorden) zijn bruikbaar gebleken voor de analyse van laagste loonschalen. Vijf cao's zijn verlopen voor 31 december 2023 en kennen na raadpleging van het principeakkoord of bijbehorende cao geen nieuwe loonafspraken voor het resterende kalenderjaar. Daarnaast zijn in vijf cao's geen loontabellen opgenomen. Voor de analyse betekent dit dat tien cao's afvallen. Er blijven dan 139 cao's met bruikbare gegevens voor laagste loonschalen over. Deze 139 cao's vertegenwoordigen ruim 5,1 miljoen werknemers en daarmee circa 97% van de werknemers onder de 149 onderzoekcao's.

4.1.3 Niveaugemiddelden

De basis van de figuren en tabellen in dit hoofdstuk zijn niveaugemiddelden¹⁶. Uitgangspunt voor de reguliere, aanloop- en doelgroepenschalen zijn de laagste schaalsalarissen als percentage van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder eind 2023, i.e. € 1995,- bruto per maand. Uitgangspunt voor de jeugdschalen is het laagste schaalsalaris per leeftijd als percentage van het bij een leeftijd behorend wettelijk minimumjeugdloon eind 2023. Deze minimumjeugdlonen zijn achtereenvolgens € 598,50,- (15-jarigen), € 688,30,- (16-jarigen), € 788,05 (17-jarigen), € 997,50 (18-jarigen), € 1197,- (19-jarigen) en € 1596,- (20-jarigen)¹⁷. Voor alle loonschalen geldt dat percentages worden uitgedrukt in indexcijfers met als minimum 100. In geval een laagste schaalsalaris onder het wettelijk minimum(jeugd)loon uitkomt¹⁸, wordt het bedrag gelijkgesteld aan het wettelijk minimum(jeugd)loon. De indexcijfers worden vervolgens gewogen naar de werknemersaantallen van de onderzochte cao's. Als laatste stap worden over de gewogen indexcijfers gemiddelden berekend op totaalniveau en per economische sector. Dat zijn de niveaugemiddelden.

4.1.4 Loonschalen

Niveaugemiddelden komen in dit hoofdstuk voor verscheidene loonschalen aan bod. In paragraaf 4.3 zijn niveaugemiddelden bepaald voor reguliere schalen of, indien aanwezig, voor aanloop- en reguliere schalen tezamen. Basis voor de berekening is het laagste schaalsalaris van de reguliere schalen en eventuele aanloopschalen. Is in een cao het laagste schaalsalaris van de reguliere schalen bijvoorbeeld € 2415,- en het laagste schaalsalaris van de aanloopschalen € 2246,-, dan is het laatste salaris het vertrekpunt voor het niveaugemiddelde. Omdat de hoogte van de schaalsalarissen van reguliere schalen en eventuele aanloopschalen veelal de afgesproken cao-loonsverhogingen volgt, wordt het laagste schaalsalaris van deze schalen tezamen het laagste cao-loon genoemd.

16 Uitzondering zijn Tabel 4-2, Tabel 4-4, Tabel 4-5, Tabel 4-6 en Tabel 4-8. Deze tabellen tonen aantallen cao's (per loonschaal).

17 Deze wettelijke minimumjeugdlonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Dat is gedaan op basis van percentages en noemen we een staffel. Zie Bijlage IV-b: Ontwikkeling staffels in jeugdschalen voor de ontwikkeling van deze staffel vanaf 1-1-2017.

18 Een situatie waarin het laagste schaalsalaris onder het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder uitkomt, komt meestal voor in cao's waarin de vakvolwassen leeftijd lager is dan 21 jaar.

In paragraaf 4.4 zijn niveaugemiddelden bepaald per loonschaal. Jeugdschalen zijn daarin niet meegenomen. Basis voor de berekening is het laagste schaalsalaris van reguliere schalen en, indien aanwezig, van aanloop- en/of doelgroepschalen apart. Het laagste schaalsalaris van een aanloopschaal ligt in de 139 onderzochte cao's op of onder het laagste schaalsalaris van een reguliere schaal. Dat komt omdat de aanloopschaal is bedoeld voor werknemers die nog niet voldoen aan de functie-eisen. Door het laagste schaalsalaris van beide schalen apart te analyseren, wordt de eventuele invloed van aanloopschalen op het laagste cao-loon zichtbaar.

In paragraaf 4.5 zijn niveaugemiddelden bepaald voor jeugdschalen. Basis voor de berekening is het laagste schaalsalaris van de reguliere schalen en eventuele aanloopschalen voor jeugdigen per leeftijd. Is in een cao het laagste schaalsalaris van de reguliere schaal voor een 15-jarige werknemer bijvoorbeeld € 1230,- en het laagste schaalsalaris van de aanloopschaal € 1185,-, dan is het laatste salaris het vertrekpunt voor het niveaugemiddelde.

4.1.5 Loongebouw

Het loongebouw in de 139 onderzochte cao's bestaat in het geval van een vakvolwassen leeftijd veelal uit functieijarschalen voor vakvolwassen werknemers en leeftijdsschalen voor jeugdige werknemers. Uit de analyse blijkt dat er cao's zijn waarin in 2023 de vakvolwassen leeftijd naar beneden is bijgesteld¹⁹. Wanneer als gevolg daarvan schalen en/of treden wijzigen of verdwijnen, kunnen loonverschillen tussen (jeugdige en vakvolwassen) werknemers veranderen²⁰. Ook zijn er cao's waarin in 2023 de vakvolwassen leeftijd is afgeschaft²¹. Daarmee verdwijnen jeugdschalen. Werknemers worden ingedeeld in een functie(groep) en overeenkomstig beloond ongeacht hun leeftijd²². Deze bevindingen hebben invloed op de gepresenteerde cijfers op totaalniveau en per economische sector.

4.2 Vakvolwassenheid en niveaugemiddelden

Vanwege de invloed van de vakvolwassen leeftijd op de gepresenteerde cijfers, wordt kort stilgestaan bij (de aanwezigheid van) deze leeftijd in cao's eind 2023. In 59 van de 139 onderzochte cao's is sprake van een vakvolwassen leeftijd. De vakvolwassen leeftijd varieert van 18 tot en met 23 jaar. De leeftijd van 21 jaar komt het meest voor. In de sector handel hebben alle cao's een vakvolwassen leeftijd. In de sector industrie en nutsbedrijven heeft bijna de helft van de cao's een vakvolwassen leeftijd. De sector cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening heeft maar enkele cao's met een vakvolwassen leeftijd. De sectoren zorg, openbaar bestuur en informatie en communicatie hebben geen cao's met een vakvolwassen leeftijd.

19 Zie subparagraaf 4.5.2.

20 Een voorbeeld is de cao Tata Steel.

21 Zie eveneens subparagraaf 4.5.2.

22 Een voorbeeld is de cao Royal Flora Holland.

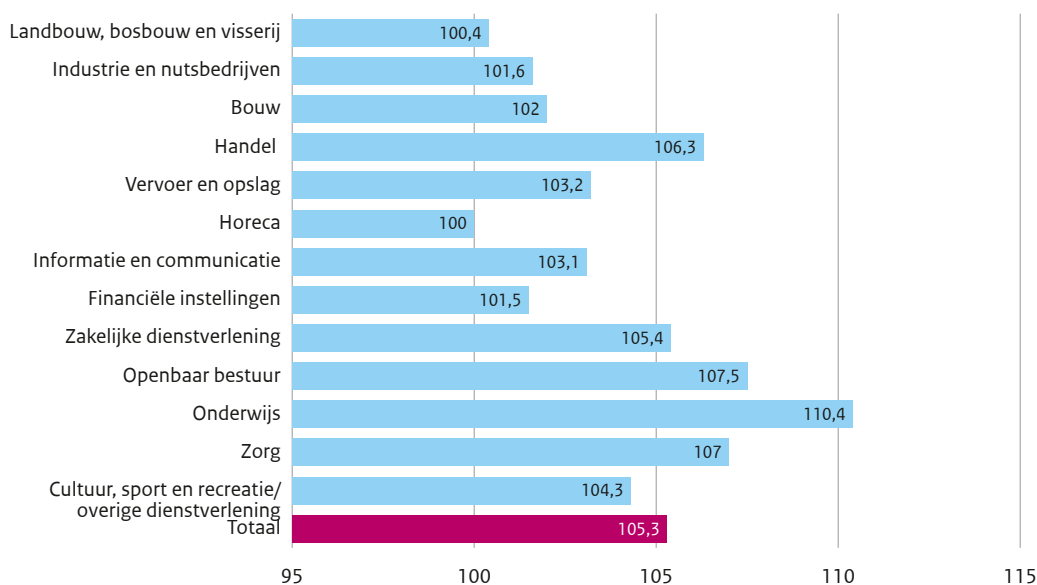
4.3 Niveau laagste cao-lonen

Deze paragraaf laat de verhouding van de laagste cao-lonen (reguliere schaal en eventueel aanloopschaal) tot het wettelijk minimumloon (Wml) zien. Naast niveaugemiddelden op totaal- en sectorniveau eind 2023, wordt de ontwikkeling op totaalniveau sinds 2019 weergegeven.

4.3.1 Niveaugemiddelden eind 2023

Figuur 4-1 toont op totaal- en sectorniveau een beeld van de laagste cao-lonen als percentage van het wettelijk minimumloon (Wml) eind 2023. Het niveaugemiddelde van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml voor werknemers van 21 jaar en ouder op basis van de 139 onderzochte cao's bedraagt 105,3. Dat betekent dat het laagste cao-loon gemiddeld 5,3% boven het Wml voor werknemers van 21 jaar en ouder eind 2023 ligt. Uitgedrukt in geld gaat het om een bedrag van € 105,74 bruto per maand.

Figuur 4-1: Laagste cao-lonen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder eind 2023, naar economische sector en totaal (n=139)



Het verschil tussen het laagste cao-loon en het wettelijk minimumloon is met gemiddeld 10,4% het grootst in de sector onderwijs. Op enkele procentpunten afstand volgen achtereenvolgens de sectoren openbaar bestuur (7,5%), zorg (7%) en handel (6,3%). In de sector horeca ligt het niveaugemiddelde van het laagste cao-loon op het wettelijk minimumloon. In de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, industrie en nutsbedrijven en financiële instellingen ligt het niveaugemiddelde van het laagste cao-loon tegen het wettelijk minimumloon aan.

4.3.2 Niveaugemiddelden sinds 2019

Tabel 4-1 toont de ontwikkeling van het laagste cao-loon als percentage van het wettelijk minimumloon (Wml) van 2019 tot en met 2023. Voor alle jaren geldt dat de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het Wml 21 jaar is. In tegenstelling tot de jaarrapportage Cao-afspraken 2023, is de ontwikkeling van het laagste cao-loon in de jaarrapportage Cao-afspraken 2024 alleen op totaalniveau weergegeven. Dat houdt verband met de verfijning van de sectorindeling van 7 naar 13 sectoren. Deze verfijning maakt een vergelijking op sectorniveau lastig.

Om de ontwikkeling in het laagste cao-loon ten opzichte van het wettelijk minimumloon op totaalniveau te duiden, zijn niveaugemiddelden herberekend. Op basis van aanvullend cijfermateriaal ontleend aan akkoorden over 2021 die zijn afgesloten na de jaarrapportage Cao-afspraken 2021, zijn cijfers

geactualiseerd. Daardoor is het niveaugemiddelde van het laagste cao-loon voor 2021 met 0,3%-punt gedaald ten opzichte van de jaarrapportage Cao-afspraken 2021. Het toevoegen van gegevens van 17 cao's aan de analyse ligt hieraan ten grondslag. In elf van deze 17 cao's ligt het laagste cao-loon op Wml-niveau²³.

In 2023 is de selectie van onderzoekcao's uitgebreid van 108 naar 149 cao's. Dat maakt het duiden van de ontwikkeling van laagste loonschalen in 2023 ten opzichte van 2022 lastig. Daarom is gekozen voor een herberekening van cijfers voor zowel 2022 als 2023. Dat is gedaan op basis van cao's die in beide jaren deel uitmaakten van het onderzoek naar en de analyse van laagste loonschalen. In totaal gaat het om 92 cao's.

Tabel 4-1: Laagste cao-lonen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder (2019-2023), totaalniveau

Niveaugemiddelden	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal	102,8	101,6	102,6	106,0*	105,3*

*Betreft gewogen niveaugemiddelden op basis van 92 cao's die in zowel 2022 als 2023 deel uitmaakten van het onderzoek naar en de analyse van laagste loonschalen.

Vergeleken met 2019 daalt in 2020 het niveaugemiddelde van het laagste schaalsalaris ten opzichte van het wettelijk minimumloon met 1,2%-punt. Vanaf 2021 is tot in 2022 een stijging ingezet. Deze stijging is 1,0%-punt in 2021 en circa²⁴ 3,5%-punt in 2022 ten opzichte van het jaar daarvoor. In 2023 is wederom sprake van een daling, nu met 0,7%-punt ten opzichte van het jaar daarvoor.

De daling van het niveaugemiddelde van het laagste schaalsalaris als percentage van het wettelijk minimumloon in 2023 ten opzichte van 2022 houdt vooral verband met de forse stijging van het wettelijk minimumloon in 2023. Ook de cao-lonen zijn in 2023 veelal fors gestegen. In 43 van de 92 cao's is het verschil tussen het laagste cao-loon en het wettelijk minimumloon in 2023 kleiner geworden. Dit duidt erop dat het wettelijk minimumloon in 2023 sterker is gestegen dan het laagste cao-loon. Omdat onder de 43 cao's relatief veel werknemers vallen, is het effect op het niveaugemiddelde van 2023 groot. Daarnaast geldt voor 31 van de 92 cao's dat het verschil tussen het laagste cao-loon en het wettelijk minimumloon in 2023 gelijk is gebleven. In deze cao's ligt het laagste cao-loon op of tegen het wettelijk minimumloon (aan). In een poging (laagste) schaalsalarissen niet onder het wettelijk minimumloon te laten uitkomen, is gedurende 2023 in sommige cao's sprake geweest van een herziening van salaristabellen. Deze herziening kwam vaak tot uiting in het vervroegen van loonsverhogingen en/of het extra verhogen van schaalsalarissen. Laagste schaalsalarissen werden dan 'opgerekt' naar ten minste het wettelijk minimumloon. Tot slot geldt voor 18 van de 92 cao's dat het verschil tussen het laagste cao-loon en het wettelijk minimumloon in 2023 groter is geworden. Dit duidt erop dat het laagste cao-loon in 2023 sterker is gestegen dan het wettelijk minimumloon²⁵. Onder deze cao's vallen echter relatief weinig werknemers. Ook is, hoewel het laagste cao-loon sterker is gestegen dan het wettelijk minimumloon, de sterkere stijging van het cao-loon vaak beperkt. Het effect van deze cao's op het niveaugemiddelde van 2023 is dan ook klein.

23 Voorbeelden zijn de cao's Apotheken, Bakkersbedrijf, Glastuinbouw, M&T en Sanquin.

24 De herberekening over 2022 voor de vergelijking met 2023 heeft het niveaugemiddelde voor 2022 nauwelijks doen laten veranderen (106,0 herberekend versus 106,1 oorspronkelijk). Omdat in de jaarrapportage Cao-afspraken 2024 de laagste loonschalen eind 2023 centraal staan, is ervoor gekozen het herberekende niveaugemiddelde in plaats van het oorspronkelijke niveaugemiddelde voor 2022 op te nemen in Tabel 4-1.

25 In 2023 is in sommige cao's sprake van manieren om de laagste schaalsalarissen extra te verhogen. In paragraaf 4.6 wordt op enkele veelvoorkomende manieren ingegaan.

4.4 Niveau en spreiding laagste schaalsalarissen

Tabel 4-2 toont het aantal cao's met een reguliere schaal, aanloopschaal en/of doelgroepschaal. Het overzicht wordt getoond op zowel totaal- als sectorniveau.

Tabel 4-2: Aantal cao's eind 2023 waarin naast de reguliere schaal ook een aanloopschaal en/of doelgroepschaal zijn opgenomen, naar economische sector en totaal (n=139)

Economische sector	Reguliere schalen	Waarvan met aanloopschalen	Waarvan met doelgroepschalen
Landbouw, bosbouw en visserij	6	3	5
Industrie en nutsbedrijven	24	10	12
Bouw	6	5	3
Handel	20	5	8
Vervoer en opslag	13	3	3
Horeca	3	2	1
Informatie en communicatie	5	-	2
Financiële instellingen	13	1	2
Zakelijke dienstverlening	14	4	5
Openbaar bestuur	11	-	4
Onderwijs	5	-	5
Zorg	11	2	9
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	8	2	3
Totaal	139	37	62

Eind 2023 kennen 37 cao's een aanloopschaal en 62 cao's een doelgroepschaal. Voor 20 cao's geldt dat naast een reguliere schaal, tevens sprake is van een aanloopschaal én een doelgroepschaal. Deze cao's kennen een laagste schaalsalaris zowel voor een reguliere schaal alsook voor een aanloop- en doelgroepschaal. De 20 cao's maken 14% van de 139 onderzochte cao's uit.

Aanloopschalen komen niet in alle sectoren voor. De sectoren informatie en communicatie, openbaar bestuur en onderwijs kennen geen aanloopschaal. Bijna een derde van de cao's met een aanloopschaal valt onder de sector industrie en nutsbedrijven. Op afstand volgen met elk ongeveer 10% van de cao's met een aanloopschaal de sectoren handel, bouw en zakelijke dienstverlening.

Doelgroepschalen komen in alle sectoren voor. Bijna de helft van de cao's met een doelgroepschaal valt onder drie sectoren: industrie en nutsbedrijven, handel en de zorg. Doelgroepschalen komen het minst voor in de cao's van de sectoren horeca, vervoer en opslag, informatie en communicatie en financiële instellingen. Dat neemt niet weg dat cao-partijen soms afspraken maken in de cao om specifieke groepen werknemers aan het werk te helpen. Voorbeelden zijn Wajongers of werknemers onder de Participatiewet.

4.4.1 Niveau laagste schaalsalarissen

Tabel 4-3 toont het niveaugemiddelde van het laagste schaalsalaris ten opzichte van het wettelijk minimumloon (Wml) eind 2023 naar loonschaal. Dat wil zeggen dat niveaugemiddelden voor reguliere schalen, aanloopschalen en doelgroepschalen apart zijn bepaald. Het overzicht wordt getoond op zowel totaal- als sectorniveau.

Tabel 4-3: Laagste schaalsalarissen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder eind 2023, naar loonschaal (n=139)

Economische sector	Reguliere schalen	Aanloopschalen	Doelgroepschalen
Landbouw, bosbouw en visserij	101,3	102,0	100,0
Industrie en nutsbedrijven	106,3	100,8	100,0
Bouw	107,9	101,5	100,0
Handel	106,4	100,0	104,2
Vervoer en opslag	104,9	102,4	100,8
Horeca	100,0	100,0	100,0
Informatie en communicatie	103,1	-	100,0
Financiële instellingen	102,3	100,0	100,0
Zakelijke dienstverlening	107,5	102,3	100,0
Openbaar bestuur	107,5	-	100,0
Onderwijs	110,4	-	104,1
Zorg	107,0	100,0	101,6
Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	104,8	100,0	100,0
Totaal	106,4	100,9	101,7

Kijkend naar zowel Tabel 4-3 als Figuur 4-1, blijkt dat het niveaugemiddelde van het laagste cao-loon wordt beïnvloed door de aanwezigheid van aanloopschalen. Dat geldt voor de sectoren industrie en nutsbedrijven en de bouw. Het niveaugemiddelde van het laagste schaalsalaris van de reguliere schalen ligt 5%- tot 6%-punten boven het niveaugemiddelde van het laagste cao-loon (zie Figuur 4-1). Aanloopschalen drukken hier het niveaugemiddelde van de laagste cao-lonen²⁶.

Dit drukkende effect is niet zichtbaar in de sectoren zakelijke dienstverlening en handel, ook al hebben beide sectoren elk ongeveer 10% van de cao's met een aanloopschaal. Dat komt omdat de cao's met een aanloopschaal een klein deel uitmaken van het totaal aantal cao's in deze sectoren. Het laagste cao-loon (zie Figuur 4-1) is dan veelal gebaseerd op de reguliere schalen.

In de sector landbouw, bosbouw en visserij ligt het niveaugemiddelde van de aanloopschalen boven het niveaugemiddelde van de reguliere schalen. Dat komt omdat voor drie van de zes onderzochte cao's binnen deze sector geldt dat het laagste schaalsalaris op of tegen het wettelijk minimumloon (aan)ligt. Onder deze cao's vallen veel werknemers zonder dat sprake is van aanloopschalen. Het resultaat is dat het niveaugemiddelde van de reguliere schalen gedrukt wordt, terwijl daarvan geen sprake is bij de aanloopschalen.

²⁶ Voorbeeld: in de sector industrie en nutsbedrijven ligt het laagste schaalsalaris van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2023 1,6% boven het Wml (zie Figuur 4-1). Het laagste schaalsalaris van de reguliere loonschalen ligt 6,3% boven het Wml (zie Tabel 4-3). Voor de aanloopschalen is dit met 100,8% bijna gelijk aan het Wml. Het laagste schaalsalaris in de aanloopschalen drukt het niveau van de laagste loonschalen in de sector industrie en nutsbedrijven.

4.4.2 Spreiding laagste schaalsalarissen

Tabel 4-4 toont de spreiding van het laagste cao-loon en de laagste schaalsalarissen naar loonschaal. Dat wil zeggen dat de spreiding van indexcijfers voor reguliere schalen, aanloopschalen en doelgroepenschalen apart is bepaald. Voor deze spreiding zijn zes intervallen met als basis het niveau van het wettelijk minimumloon (Wml) voor werknemers van 21 jaar en ouder gebruikt.

Tabel 4-4: Spreiding van het laagste cao-loon en de laagste schaalsalarissen, naar loonschaal op totaalniveau (n=139)

Intervallen	Laagste cao-loon	Reguliere schalen	Aanloopschalen	Doelgroepenschalen
100% Wml	62	52	23	55
100-105% Wml	28	28	8	2
105-110% Wml	11	13	3	4
110-115% Wml	15	17	1	1
115-120% Wml	9	12	1	-
> 120% Wml	14	17	1	-
Totaal	139	139	37	62

Tabel 4-4 laat zien dat voor bijna de helft van de 139 onderzochte cao's geldt dat het laagste cao-loon op het niveau van het wettelijk minimumloon ligt. Het gaat om 62 cao's in totaal. In 52 van deze 62 cao's ligt het laagste schaalsalaris in de reguliere schaal op Wml-niveau. Voor tien cao's geldt dat het laagste schaalsalaris in de aanloopschaal op Wml-niveau ligt (aantal niet getoond in Tabel 4-4).

De verdeling van de laagste schaalsalarissen over de intervallen vertoont voor de laagste cao-lonen en de reguliere schalen overeenkomsten. Zo geldt voor zowel de laagste cao-lonen als de reguliere schalen dat het niveau van het laagste schaalsalaris in 28 cao's tussen 100% en 105% van het wettelijk minimumloon ligt. Dat is een vijfde van de 139 onderzochte cao's voor de analyse.

In bijna twee derde van de 37 cao's met een aanloopschaal ligt het laagste schaalsalaris op het niveau van het wettelijk minimumloon. Het gaat om 23 cao's in totaal. Voor de cao's met een doelgroepenschaal is dat aandeel hoger. Van de 62 cao's met een doelgroepenschaal geldt voor 55 cao's dat het laagste schaalsalaris op het niveau van het wettelijk minimumloon ligt. Dat is bijna 90% van alle cao's met een doelgroepenschaal. In enkele cao's met een doelgroepenschaal ligt het laagste schaalsalaris van deze schaal of tussen 100% en 105% of tussen 105% en 110% van het wettelijk minimumloon. Er zijn geen cao's met een doelgroepenschaal waarbij het laagste schaalsalaris van deze schaal 115% of meer boven het wettelijk minimumloon ligt.

4.5 Jeugdschalen

In 59 cao's zijn loonschalen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd en daarmee jeugdschalen aanwezig. Dat is ongeveer 42% van de 139 onderzochte cao's. Jeugdschalen in cao's kennen bijna altijd een begin- en eindleeftijd. Tabel 4-5 toont per leeftijd het aantal cao's waarin de jeugdschalen beginnen op die leeftijd. Tabel 4-6 toont per leeftijd het aantal cao's waarin de jeugdschalen eindigen op die leeftijd.

Tabel 4-5: Aantal cao's per leeftijd waarin de jeugdschalen beginnen op die leeftijd (n=59)

Beginleeftijd	Aantal cao's
14 jaar	1
15 jaar	27
16 jaar	18
17 jaar	8
18 jaar	1
19 jaar	1
onbekend	3
Totaal	59

Tabel 4-5 laat zien dat er één cao is waarin de jeugdschalen beginnen bij 14 jaar. Dat is de cao Kappersbedrijf. Vanaf de leeftijd van 14 jaar ontvangen werknemers een salaris uit de salaristabel van deze cao. In de meeste cao's met jeugdschalen, 27 van de 59 cao's, beginnen deze schalen bij 15 jaar. Dat zijn voornamelijk cao's binnen de sector handel. In 18 cao's beginnen jeugdschalen bij 16 jaar. Dat zijn voornamelijk cao's binnen de sector industrie en nutsbedrijven. In acht cao's beginnen jeugdschalen bij 17 jaar. In één cao is de beginleeftijd van jeugdschalen 18 jaar en in eveneens één cao is dat 19 jaar.

Niet in alle cao's met jeugdschalen is de beginleeftijd bekend. In de cao's Textielverzorging, Groothandel in Groenten en Fruit en Albert Heijn Logistics is de beginleeftijd van jeugdschalen onbekend. De eindleeftijd van de jeugdschalen in deze cao's is 20 jaar. Er is sprake van ofwel hetzelfde schaalsalaris voor alle jeugdige werknemers ofwel hetzelfde schaalsalaris voor jeugdigen van 19 jaar en jonger en een apart schaalsalaris voor 20-jarige jeugdigen.

De werknemer in de leeftijd tot en met 19 jaar wordt ingedeeld in de schaal "Tot en met 19-jaar". De werknemer van 20 jaar wordt ingedeeld in de schaal "20 jaar". (Groothandel in Groenten en Fruit)

De leeftijdschalen gelden uitsluitend voor werknemers van 21 jaar of jonger en zijn gebaseerd op het uurloon van de leeftijdschaal voor 21 jaar [...]. (Textielverzorging)

In de cao Textielverzorging is sprake van een cao-eigen leeftijdsstaffel. Omdat cao-eigen leeftijdsstaffels gepresenteerde cijfers kunnen duiden, wordt hieronder op deze staffels teruggekomen.

Tabel 4-6: Aantal cao's per leeftijd waarin de jeugdschalen eindigen op die leeftijd (n=59)

Eindleeftijd	Aantal cao's
17 jaar	6
18 jaar	2
19 jaar	2
20 jaar	48
22 jaar	1
Totaal	59

Tabel 4-6 laat zien dat in zes van de 59 cao's met jeugdschalen deze schalen eindigen bij 17 jaar. In twee cao's eindigen jeugdschalen bij 18 jaar. In eveneens twee cao's eindigen jeugdschalen bij 19 jaar.

In 48 van de 59 cao's met jeugdschalen eindigen deze schalen bij 20 jaar. Met uitzondering van zes cao's, varieert de beginleeftijd van de jeugdschalen in deze 48 cao's van 15 tot en met 17 jaar. Daarbij is veelal sprake van een cao-eigen leeftijdsstaffel of nominaal schaalsalaris per leeftijd. In geval van een cao-eigen leeftijdsstaffel kent elke leeftijd een schaalsalaris dat een percentage van het laagste schaalsalaris voor

een vakvolwassen werknemer is. In geval van een nominaal schaalsalaris per leeftijd is niet altijd duidelijk hoe deze schaalsalarissen zich verhouden tot het laagste schaalsalaris voor een vakvolwassen werknemer.

In enkele van de 48 cao's waarin de beginleeftijd van de jeugdschalen 15, 16 of 17 en de eindleeftijd 20 jaar is, is geen sprake van een apart schaalsalaris per leeftijd. Jeugdige werknemers met een leeftijdsverschil van één of twee jaren ontvangen dan hetzelfde schaalsalaris.

Tot slot is in enkele van bovengenoemde 48 cao's sprake van laagste schaalsalarissen voor jeugdige werknemers die (nagenoeg) gelijk zijn aan de wettelijke minimumjeugdlonen. Op de verhouding van de laagste schaalsalarissen voor jeugdige werknemers ten opzichte van de wettelijke minimumjeugdlonen wordt in de volgende subparagrafen ingegaan.

4.5.1 Niveaugemiddelden eind 2023

Tabel 4-7 toont naar leeftijd het niveau van het laagste schaalsalaris (reguliere schaal en eventueel aanloopschaal) als percentage van het wettelijk minimumjeugdloon (Wmjl) dat eind 2023 bij een leeftijd hoort. Uitgangspunt zijn de cao's waarin de vakvolwassen leeftijd (vvl) 21 jaar is. Dat betekent dat het niveau van het laagste schaalsalaris tot en met de leeftijd van 20 jaar is bepaald. In totaal gaat het om 48 cao's.

Tabel 4-7: Laagste schaalsalaris naar leeftijd als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon eind 2023, uitgaande van cao's met een vvl van 21 jaar (n=48)

Leeftijd	Niveau laagste schaalsalaris	Aantal cao's
15 jaar	129,2	25
16 jaar	122,9	39
17 jaar	122,8	44
18 jaar	115,7	44
19 jaar	113,7	47
20 jaar	106,5	48

Tabel 4-7 laat zien dat het verschil tussen het gemiddelde laagste schaalsalaris (niveaugemiddelde) en het wettelijk minimumjeugdloon dat bij een leeftijd hoort kleiner is wanneer de leeftijd van jeugdigen hoger is. Ligt het laagste schaalsalaris voor 15-jarige jeugdigen gemiddeld 29,2% boven het wettelijk minimumjeugdloon voor die leeftijd, voor 20-jarige jeugdigen is dat verschil 6,5%. Voor 18-jarige jeugdigen ligt het laagste schaalsalaris gemiddeld 15,7% boven het wettelijk minimumjeugdloon voor die leeftijd. Voor 19-jarige jeugdigen is dat verschil met 13,7% iets kleiner.

Uitzondering op bovengenoemde bevinding zijn de 17-jarige jeugdigen ten opzichte van de 16-jarige jeugdigen. Voor zowel 16- als 17-jarige jeugdigen ligt het laagste schaalsalaris afgerond gemiddeld 23% boven het wettelijk minimumjeugdloon dat bij de leeftijd hoort.

Cao-eigen leeftijdsstaffels en nominale schaalsalarissen per leeftijd of leeftijdsgroep verklaren waarom het verschil tussen een niveaugemiddelde en bijbehorend wettelijk minimumjeugdloon kleiner is wanneer de leeftijd van jeugdigen hoger is. In 42²⁷ van de 48 cao's gebruikt voor Tabel 4-7 is sprake van een cao-eigen leeftijdsstaffel of nominaal schaalsalaris per leeftijd of leeftijdsgroep. Het verschil tussen het laagste schaalsalaris en het wettelijk minimumjeugdloon is in deze cao's doorgaans groter voor jongere jeugdigen (bijvoorbeeld 15-jarigen) dan voor oudere jeugdigen (bijvoorbeeld 19- of 20-jarigen).

27 Zes cao's hanteren voor alle jeugdigen de wettelijke minimum(jeugd)lonen die eind 2023 gelden. Met uitzondering van één cao, beginnen de jeugdschalen bij 15 jaar en eindigen bij 20 jaar. Extra analyses (niet getoond) laten zien dat het effect van deze cao's op de niveaugemiddelden in Tabel 4-7 verwaarloosbaar (klein) is.

Dat verschil is vooral zichtbaar in cao's met hetzelfde schaalsalaris voor een leeftijdsgroep. Jongere jeugdigen ontvangen dan ten minste het wettelijk minimumjeugdloon dat bij oudere jeugdigen binnen de leeftijdsgroep hoort.

In bovengenoemde 42 cao's is niet altijd sprake van een verschil tussen het laagste schaalsalaris en het wettelijk minimumjeugdloon. Het laagste schaalsalaris kan ook op of tegen het wettelijk minimumjeugdloon (aan)liggen. Daarbij gaat het om meer cao's voor oudere jeugdigen (bijvoorbeeld 20-jarigen) dan voor jongere jeugdigen (bijvoorbeeld 15- of 16-jarigen). In werknemersaantallen zijn deze cao's omvangrijk. Samen met bovengenoemde bevinding over doorgaans grotere verschillen tussen het laagste schaalsalaris en het wettelijk minimumjeugdloon voor jongere dan voor oudere jeugdigen leidt dit tot lagere niveaugemiddelden voor oudere dan voor jongere jeugdigen.

4.5.2 Jeugdschalen in 2022 en 2023

Deze subparagraaf laat de ontwikkelingen in jeugdschalen tussen 2022 en 2023 zien.

Allereerst komt de ontwikkeling in aantallen cao's met jeugdschalen en de bijbehorende vakvolwassen leeftijd aan bod. Daarna wordt per leeftijd stilgestaan bij het niveau van het laagste schaalsalaris ten opzichte van het wettelijk minimumjeugdloon dat eind 2022 dan wel eind 2023 bij een leeftijd hoort.

Om de ontwikkelingen in jeugdschalen te duiden, is gebruikgemaakt van de cao's die in zowel 2022 als 2023 deel uitmaken van het onderzoek naar en de analyse van laagste loonschalen. In totaal gaat het om 92 cao's die ook in subparagraaf 4.3.2 zijn gebruikt.

Tabel 4-8: *Ontwikkeling in aantallen cao's met jeugdschalen en de bijbehorende vakvolwassen leeftijd (vvl) tussen 2022 en 2023 (n=92)*

Jeugdschalen	2022	2023
aantal cao's	40	38
ww. vvl gelijkgebleven	-	30
ww. vvl verlaagd	-	7
ww. vvl verhoogd	-	1

Tabel 4-8 laat zien dat in 2022 in 40 van de 92 cao's jeugdschalen aanwezig zijn. De vakvolwassen leeftijd in deze schalen varieert van 18 tot en met 23 jaar (niet getoond in Tabel 4.8). In 2023 zijn in 38 van de 92 cao's jeugdschalen aanwezig. De vakvolwassen leeftijd in deze schalen varieert van 18 tot en met 21 jaar (eveneens niet getoond in Tabel 4-8).

Er zijn twee cao's die in 2022 nog jeugdschalen hadden, maar in 2023 niet meer. Dat komt omdat in 2023 in de betreffende twee cao's geen sprake meer is van een vakvolwassen leeftijd. Jeugdige werknemers worden ten minste beloond volgens de eerste trede van de reguliere schaal die een jaar eerder voor vakvolwassen werknemers gold.

Omdat in 2023 in twee cao's jeugdschalen zijn afgeschaft, zijn er 38 cao's die in zowel 2022 als 2023 jeugdschalen en daarmee een vakvolwassen leeftijd kennen. Voor ruim driekwart van deze cao's, 30 cao's, geldt dat de vakvolwassen leeftijd onveranderd is gebleven. Voor zeven van de 38 cao's geldt dat de vakvolwassen leeftijd is verlaagd. Werknemers ontvangen dan eerder het schaalsalaris dat hoort bij vakvolwassen werknemers. Voorbeelden zijn de cao's Albert Heijn Logistics, IKEA en de Groothandel in Groenten en Fruit. In de cao Groothandel in Groenten en Fruit is de vakvolwassen leeftijd verlaagd van 22 jaar in 2022 naar 21 jaar in 2023. Daarnaast zijn in deze cao aparte salaristreden voor ervaringsjaren van 20-jarige jeugdigen vanaf 1 januari 2023 geschrapt. Vanaf die datum geldt een schaalsalaris voor 20-jarige jeugdigen bij nul ervaringsjaren en een schaalsalaris voor één of meer ervaringsjaren. Een verlaging van de vakvolwassen leeftijd leidt er dus niet alleen toe dat werknemers eerder het schaalsalaris voor

vakvolwassen werknemers ontvangen. Het kan ook aanleiding zijn om verschillen tussen schaalsalarissen voor jeugdigen te verkleinen, bijvoorbeeld door het schrappen van aparte treden voor ervaringsjaren.

In één cao, de cao Zwembaden, is sprake van een verhoging van de vakvolwassen leeftijd van 18 jaar in 2022 naar 21 jaar in 2023. De vakvolwassen leeftijd van 18 jaar in 2022 blijkt een verlaging ten opzichte van eerdere jaren te zijn. Om onverantwoorde kostenstijgingen te voorkomen, is in 2022 gebruikgemaakt van een staffel voor 18- tot en met 20-jarigen. Met uitzondering van de 20-jarigen, wiens staffel is verhoogd, is de staffel in 2023 ongewijzigd gebleven. Daarmee komen lagere salarissen voor jeugdigen niet voor²⁸.

Tabel 4-9 toont voor 2022 en 2023 naar leeftijd het niveau van het laagste schaalsalaris als percentage van het bij een leeftijd behorend wettelijk minimumjeugdloon (peildatum einde kalenderjaar). Net als in subparagraaf 4.5.1, is de basis voor de niveaugemiddelden het laagste schaalsalaris van de reguliere schalen en eventuele aanloopschalen voor jeugdigen. Ook gaat het wederom om de cao's waarin de vakvolwassen leeftijd (vvl) 21 jaar is.

Tabel 4-9: Laagste schaalsalaris naar leeftijd als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon (2022-2023), uitgaande van cao's met een vvl van 21 jaar (n=28)

Leeftijd	Niveau laagste schaalsalaris (# cao's)	
	2022	2023
15 jaar	124,3 (15)	131,7 (15)
16 jaar	118,9 (25)	124,2 (24)
17 jaar	117,0 (27)	123,1 (26)
18 jaar	110,0 (28)	116,0 (26)
19 jaar	108,6 (28)	113,9 (28)
20 jaar	104,6 (28)	106,6 (28)

Tabel 4-9 laat zien dat in zowel 2022 als 2023 het verschil tussen het gemiddelde laagste schaalsalaris (niveaugemiddelde) en het wettelijk minimumjeugdloon dat bij een leeftijd hoort kleiner is wanneer de leeftijd van jeugdigen hoger is. Bij elke leeftijd is daarbij te zien dat het niveaugemiddelde hoger is in 2023 dan in 2022. Dit duidt erop dat de laagste schaalsalarissen voor jeugdigen in 2023 gemiddeld sterker zijn gestegen dan de wettelijke minimumjeugdloonen in datzelfde jaar. Daarbij zijn verschillen aanwezig tussen de leeftijden. Ligt het laagste schaalsalaris voor 15-jarige jeugdigen in 2022 gemiddeld 24,3% boven het wettelijk minimumjeugdloon voor die leeftijd in datzelfde jaar, in 2023 is dat verschil 31,7%. Het niveaugemiddelde voor 15-jarige jeugdigen is daarmee in één jaar 7,4%-punt toegenomen. Voor 17- en 18-jarige jeugdigen is de toename met achtereenvolgens 6,1%- en 6%-punt iets kleiner. Met een verschil van 5,3%-punt tussen 2022 en 2023 is de toename van het niveaugemiddelde voor 16- en 19-jarige jeugdigen nog iets kleiner. Voor 20-jarige jeugdigen is de toename van het niveaugemiddelde met 2%-punt het kleinst.

Een gewijzigde leeftijdsstaffel binnen een cao die in werknemersaantallen omvangrijk is, ligt grotendeels ten grondslag aan de gestegen niveaugemiddelden in 2023 en verschillen in deze stijging tussen leeftijden. Hierbij gaat het om de Horeca-cao met een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Binnen deze cao hebben voor jeugdige niet-vakkrachten de wettelijke minimumjeugdloonpercentages plaatsgemaakt voor een cao-eigen leeftijdsstaffel.

²⁸ Van lagere salarissen (voor jeugdigen) is bij een ongewijzigde staffel strikt genomen alleen sprake als de loonschalen die de basis vormen lagere salarissen krijgen. Daarvan is in het geval van de cao Zwembaden geen sprake.

Deze cao-eigen leeftijdsstaffel is voor alle jeugdigen gunstiger dan de wettelijke minimumjeugdloonpercentages zijn. In zowel 2022 als 2023 gaat het voor 15- tot en met 20-jarige jeugdigen om wettelijke minimumjeugdloonpercentages van achtereenvolgens 30%, 34,5%, 39,5%, 50%, 60% en 80%²⁹. De basis is het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder. In de (eerste) salaristabellen over 2022 werden voor jeugdige niet-vakkrachten deze percentages toegepast. Het resultaat is dat de laagste schaalsalarissen voor jeugdige niet-vakkrachten gelijk zijn aan de wettelijke minimumjeugdlonen. In de salaristabellen die volgden binnen de looptijd van de Horeca-cao gaat het voor 15- tot en met 20-jarige jeugdigen om percentages van achtereenvolgens 40%, 50%, 60%, 70%, 80% en 90%. De basis is wederom het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Dat minimumloon is in 2023 met 13,6% gestegen. Bij een ongewijzigde leeftijdsstaffel zouden ook de laagste schaalsalarissen voor jeugdige niet-vakkrachten in 2023 met dit percentage zijn gestegen. Echter is de leeftijdsstaffel gewijzigd in cao-eigen jeugdloonpercentages die 10% tot 20% hoger liggen dan de wettelijke minimumjeugdloonpercentages. Het resultaat is een sterkere stijging van de laagste schaalsalarissen voor jeugdige niet-vakkrachten binnen de Horeca-cao dan de wettelijke minimumjeugdlonen.

Op kleinere schaal dan de Horeca-cao spelen cao's met jeugdschalen voor 16- tot en met 20-jarige jeugdigen een rol. De loonontwikkelingen binnen deze cao's verklaren vooral verschillen in niveaugemiddelden tussen leeftijden in 2023. Voorbeelden zijn de cao's Bouw en Infra, Timmerindustrie en Bakkersbedrijf. In de cao Bouw en Infra is sprake van nominale schaalsalarissen per leeftijd die in 2023 op een hoger niveau liggen dan in 2022. Het gaat om een vastgesteld salaris per leeftijd zonder dat sprake is van een cao-eigen leeftijdsstaffel. De schaalsalarissen van jeugdigen zijn dan ook niet (duidelijk) afgeleid van het laagste schaalsalaris voor een vakvolwassen werknemer. Ook in de cao Timmerindustrie is in 2023 sprake van een loonsverhoging voor jeugdigen. Het gaat om een structurele, procentuele loonsverhoging van 3% die gelijk is voor alle leeftijden. In de cao Bakkersbedrijf is in 2023 eveneens sprake van een structurele loonsverhoging, eerst per maart 2023 en vervolgens per december 2023. De verhoging per maart 2023 is 3,55% en geldt vanaf de leeftijd van 19 jaar, aldus de cao³⁰. De verhoging per december 2023 is 6% en wordt op hetzelfde moment voor alle salarisschalen (ook de jeugdschalen) doorgevoerd, aldus het bijbehorende principeakkoord. Voor zowel de cao Bouw en Infra als de cao's Timmerindustrie en Bakkersbedrijf geldt dat de laagste lonen voor jeugdigen in 2023 minder sterk zijn gestegen dan de bijbehorende wettelijke minimumjeugdlonen (stijging van 13,6% in 2023). Dat drukt de niveaugemiddelden voor de 16- tot en met 20-jarige jeugdigen in 2023, maar heeft geen effect op het niveaugemiddelde voor 15-jarige jeugdigen in datzelfde jaar.

4.6 (Extra) verhoging van de laagste schaalsalarissen

In subparagraaf 4.5.2 is stilgestaan bij de ontwikkeling in aantallen cao's met jeugdschalen en de bijbehorende vakvolwassen leeftijd tussen 2022 en 2023. Daarbij is ingegaan op cao's waarin in 2023 de vakvolwassen leeftijd is afgeschaft. Daarnaast is ingegaan op cao's waarin in 2023 de vakvolwassen leeftijd is verlaagd. Zowel een afschaffing als verlaging van de vakvolwassen leeftijd zijn manieren om de laagste schaalsalarissen van jeugdige werknemers (extra) te verhogen. Jeugdige werknemers worden immers hetzij volgens ten minste de eerste trede van de reguliere schaal beloond of komen eerder voor het vakvolwassen schaalsalaris in aanmerking.

Ook voor vakvolwassen werknemers zijn er manieren om de laagste schaalsalarissen (extra) te verhogen. We bespreken vier manieren die in 2023 regelmatig in cao's naar voren zijn gekomen. Een eerste manier is een verhoging van de schaalsalarissen met een nominaal bedrag, bijvoorbeeld op maandbasis. Uitgedrukt in procenten betekent dat een hogere loonsverhoging voor de laagste schaalsalarissen dan voor de hogere schaalsalarissen. Een cao waarin in 2023 sprake is van een nominale loonsverhoging voor

29 Zie Bijlage IV-b: Ontwikkeling staffels in jeugdschalen voor de ontwikkeling van deze wettelijke minimumjeugdloonpercentages en daarmee van de staffel vanaf 1-1-2017.

30 De bijbehorende cao-tekst is (p.68): De functie-uurlonen waarop de collectieve loonsverhogingen worden toegepast zijn € 6,30 (19 jaar), € 7,35 (20 jaar).

vakvolwassen werknemers is de cao Timmerindustrie. Vanaf 1 januari 2023 zijn de bruto maandsalarissen op voltijdsbasis met € 85,- verhoogd.

Een tweede manier om laagste schaalsalarissen extra te verhogen is een gedifferentieerde loonsverhoging binnen het loongebouw. De schaalsalarissen van werknemers in verschillende functiegroepen worden in dat geval met verschillende percentages verhoogd. Een cao waarin in 2023 sprake is van een gedifferentieerde loonsverhoging is de cao KPN. Het verhogingspercentage is gekoppeld aan de salarisschaal waarbij voor de laagste, reguliere salarisschaal het hoogste verhogingspercentage geldt.

Een verhoging van de schaalsalarissen met een nominaal bedrag gevolgd door een procentuele verhoging is een derde veelvoorkomende manier om laagste schaalsalarissen extra te verhogen. Een cao waarin deze loonsverhogingsmethodiek in 2023 is toegepast, is de cao van de Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR). Na in 2023 eerst een structurele, nominale loonsverhoging te hebben doorgevoerd, volgt vanaf dezelfde datum van dat jaar een structurele, procentuele loonsverhoging. Bij de verwerking van deze procentuele loonsverhoging is reeds sprake van een grotere stijging van de laagste vergeleken met de hogere schaalsalarissen. Dat komt omdat de voorafgaande, nominale loonsverhoging zwaarder op de laagste dan op de hogere schaalsalarissen drukt (de loonsverhoging vormt een groter aandeel van het loon). Het resultaat is een extra verhoging van de laagste schaalsalarissen.

Een vierde manier om laagste schaalsalarissen extra te verhogen is een herstructurering van het loongebouw. Door de eerste trede(n) van de laagste, reguliere salarisschaal te schrappen, stijgt het laagste schaalsalaris binnen het loongebouw. Een cao waarin in 2023 (en voorgaande jaren) het loongebouw op dergelijke wijze is hervormd, is de cao Gemeenten. Vanaf 2 januari 2023 zijn de salarisschalen 1 t/m 5 dusdanig gestructureerd dat het laagste schaalsalaris van deze reguliere schalen gelijk is.

5 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

In de meeste cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende twee jaar hoger dan 170%. Hieraan is dan wel de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan re-integratie. Voor iets meer dan de helft van de werknemers bedraagt de loondoorbetaling in het eerste jaar 100%. Als sprake is van ziekteverzuim als gevolg van een beroepsziekte of een arbeidsongeval, dan geldt voor ruim een derde van de werknemers de afspraak dat het loon volledig wordt doorbetaald. Voor ruim twee derde van de werknemers onder de onderzoekcao'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 74% van de werknemers onder de onderzoekcao's gelden afspraken over reparatie van het derde WW-jaar. Begin 2024 is sprake van 19 verzamelcao's³¹ waarin voor sectoren en bedrijven de reparatie concreet is geregeld. Daarnaast kent de sector Metaal en Techniek een eigen cao, waaruit de reparatie van het 3e WW-jaar wordt gefinancierd.

5.1 Achtergrond

5.1.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Werkgevers zijn verplicht het loon van zieke werknemers tijdens een periode van twee jaar voor 70% van het brutoloon door te betalen. In het eerste jaar is dit minimaal het wettelijk minimumloon. 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 principe niet meer dan 170% van het loon door te betalen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid. De loondoorbetalingsverplichting gecombineerd met verplichtingen rond re-integratie inspanningen dragen bij aan het beperken van de instroom in de WIA. Daar staat tegenover dat werkgevers, met name kleine werkgevers, deze verplichtingen als zwaar ervaren. Dat is nadelig voor werkgevers maar ook voor sommige werknemers, die daardoor minder snel een vast contract aangeboden krijgen. Eind 2022 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) opdracht gegeven voor een verkennend onderzoek naar de toekomst van het arbeidsongeschiktheidstel. Hiervoor is de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) ingesteld. Eind februari 2024 is het eindrapport³² opgeleverd en aan de Tweede Kamer gestuurd.

5.1.2 Werkloosheid

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken voor 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 tot 2015 van drie tot 38 maanden. Sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015 is de maximale duur van de uitkering vanaf 1 januari 2016 stapsgewijs verkort tot 24 maanden. Dit is gebeurd met 1 maand per kwartaal. De hoogte van de uitkering blijft ongewijzigd: de WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon³³ en vervolgens 70% van het dagloon. Partijen hebben in het Sociaal Akkoord van 2013 afgesproken de duur van de loongerelateerde WW- en WGA-uitkering te kunnen repareren tot maximaal 38 maanden. Hiervoor is onder andere de Stichting Private Aanvulling WW & WGA

³¹ Zie paragraaf 5.7.5

³² [Tweede Kamer, vergaderjaar 2023–2024, 26 448, nr. 748](#)

³³ Hierbij wordt een maximum dagloon gehanteerd van €274,44 (in 2024).

(SPAWW) ingericht³⁴. 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 weer³⁵.

5.2 Leeswijzer

Dit hoofdstuk rapporteert over cao-afspraken over de hoogte, duur en voorwaarden voor aanvulling op het loon of de uitkering in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Loondoorbetaling gedurende het 1^e en 2^e ziektejaar: het gaat vooral om loondoorbetaling bij ziekte, maar kan ook gaan om een vervroegde IVA-uitkering of om toepassing van wachtdagen of loondoorbetaling in verband met beroepsziekten of arbeidsongevallen.
2. Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar
3. Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen
4. De ontwikkeling sinds 2019
5. Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen
6. Reparatie 3^e WW-jaar
7. De ontwikkeling sinds 2019
8. Ontwikkelingen sinds vorige rapportage

5.3 Loondoorbetaling gedurende het 1e en 2e ziektejaar

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling van 70% van zijn loon. Tijdens de eerste 52 weken heeft de werknemer minimaal recht op het minimumloon. Gedurende de eerste twee ziektejaren is activering en re-integratie van zieke werknemers vooral de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. In de cao kan zijn afgesproken dat de werknemer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krijgt, met als voorwaarde het meewerken aan re-integratie. Re-integratie-inspanningen kunnen zijn het deels weer werken in de eigen functie, het verrichten van andere (passende) arbeid, het werken op arbeid therapeutische basis, het volgen van scholing of een re-integratietraject.

Op basis van het bovenstaande zijn in cao's vier categorieën³⁶ loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren onderscheiden:

- a. Minder dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- b. Gelijk aan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.
- c. Gelijk aan 170%, maar bij gedeeltelijke werkherleving of voldoen aan overige re-integratie-inspanningen hoger dan 170%.
- d. Hoger dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.

Hieronder wordt per categorie ingegaan op de loondoorbetaling in het 1^e ziektejaar en voor hoeveel werknemers dit geldt.

³⁴ <https://spaww.nl/over-spaww/>

³⁵ 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).

³⁶ Vanaf deze rapportage is de indeling gewijzigd. Categorie a. was sinds 2021 leeg, maar is vanwege uitbreiding van de selectie onderzoekcao's weer gevuld. Daarnaast is categorie c. nu een samenvoeging van twee eerder apart vermelde categorieën. Zowel gedeeltelijke werkherleving en/of meewerken aan re-integratie kan leiden tot een loondoorbetaling van hoger dan 170%.

5.3.1 a. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren minder dan 170%

Voor minder dan 1% van de werknemers onder de onderzoekcao's geldt dat de doorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren minder is dan 170%. Het gaat om drie cao's: E-commerce Nederland, Nederlands Horecagilde en Facilitaire Contactcenters. De loondoorbetaling in het eerste ziektejaar is daarbij minder dan 100%.

5.3.2 b. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren gelijk aan 170%

Voor 17% van de werknemers onder de onderzoekcao's geldt dat de doorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren gelijk is aan 170%. Dit is met name het geval in de sectoren horeca (80%), bouw (40%) en handel (30%). 12% van de werknemers in deze categorie krijgt in het eerste ziektejaar minder dan 100% doorbetaald.

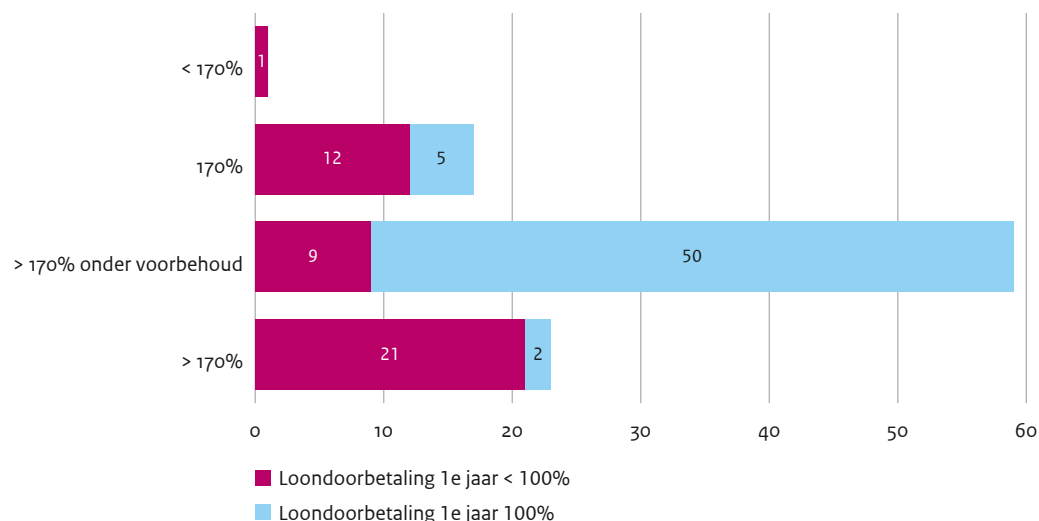
5.3.3 c. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren hoger dan 170% onder voorwaarden

Voor bijna zes op de tien werknemers (59%) onder de onderzoekcao's kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zijn werk deels hervat of actief meewerkt aan re-integratie. Voor 50% van deze werknemers bedraagt de loondoorbetaling tijdens het 1^e ziektejaar 100%. Voor het overige deel (9%) is de loonaanvulling tijdens het 1^e ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de re-integratieverplichtingen variëren de aanvullingspercentages van 5% tot 30%. Onder deze categorie vallen bijna alle werknemers in de sectoren landbouw en zorg. Ook valt hieronder ruim driekwart van de werknemers in de sectoren openbaar bestuur, zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek) en onderwijs.

5.3.4 d. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren hoger dan 170% onvoorwaardelijk

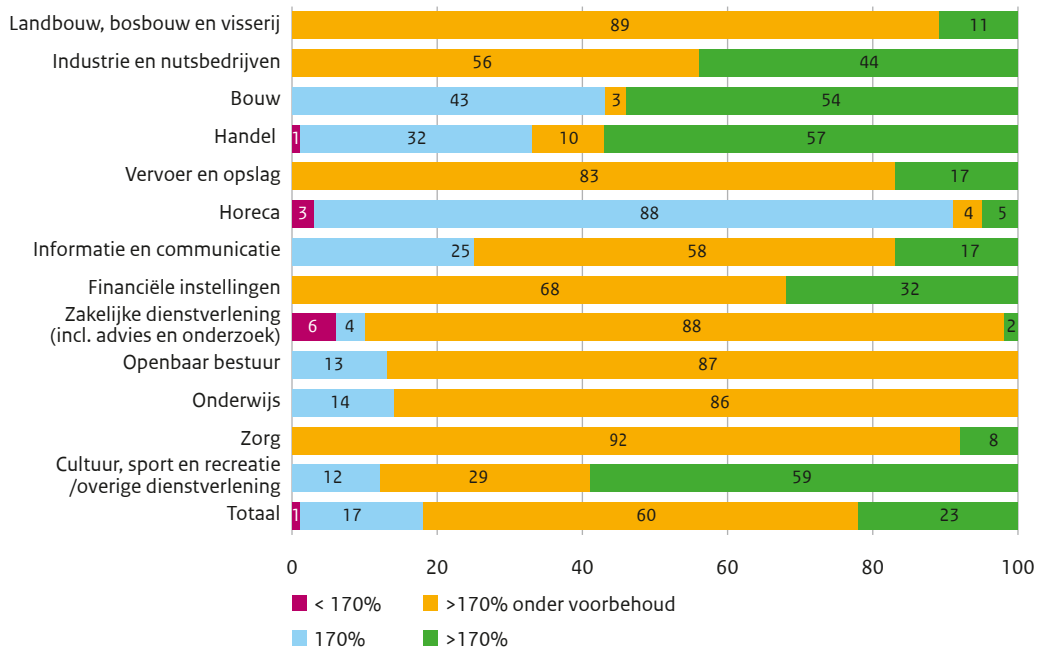
Voor 23% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte tijdens de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. Dit geldt voor ruim de helft van werknemers in de sectoren bouw, handel en cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening. Voor werknemers onder een ondernemingscao (34%) geldt relatief vaker zo een afspraak dan voor werknemers onder een bedrijfstakcao (27%). Voor een vijfde van de werknemers in deze categorie (21%) is gedurende het 1^e ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt het loon de eerste zes maanden nog wel volledig doorbetaald, daarna daalt het percentage loondoorbetaling.

Figuur 5-1: Categorieën loondoorbetaling 1e twee ziektejaren en loondoorbetaling in 1e ziektejaar naar percentage werknemers, 2024 (n=149)



Uit Figuur 5-1³⁷ blijkt dat de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren voor bijna alle werknemers onder de onderzoekcao's 170% of meer bedraagt. Voor 82% van de werknemers is de loondoorbetaling hoger dan 170% (al dan niet onder voorwaarden). Voor bijna de helft (43%) van de werknemers wordt het loon tijdens het eerste ziektejaar niet volledig doorbetaald, maar vindt op een moment een mindering op het loon plaats.

Figuur 5-2: Percentage werknemers onder vier categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2024 (n=149)



Figuur 5-2 laat zien dat voor de meeste sectoren geldt dat de loondoorbetaling 170% is, eventueel aangevuld met een hoger percentage voor gewerkte uren en/of onder de voorwaarde van voldoende re-integratie-inspanningen. Voor ruim de meerderheid van werknemers in de sector horeca is de loondoorbetaling 170%, terwijl voor ruim de helft van de werknemers in de sectoren bouw, handel en cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening het percentage hoger uitkomt dan 170%.

5.3.5 Vervroegde IVA-uitkering gedurende het 1^e en 2^e ziektejaar

Voor ruim een derde van de werknemers in de onderzoekcao's zijn afspraken gemaakt over aanvullingen als de werknemer een vervroegde IVA-uitkering³⁸ aanvraagt. De werkgever is verplicht om de vervroegde IVA-uitkering aan te vullen tot het niveau van de loondoorbetalingsverplichting. Cao-partijen hebben meestal afgesproken dat de werkgever de vervroegde IVA-uitkering voor 24 maanden aanvult tot 100%. Zulke afspraken gelden relatief vaak voor werknemers in de sectoren financiële instellingen (77%) en vervoer en opslag (66%).

³⁷ De cijfers achter de figuren in dit hoofdstuk zijn opgenomen in de tabellen in Bijlage V.

³⁸ Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) voor werknemers die duurzaam minder dan 20% arbeidsgeschikt zijn.

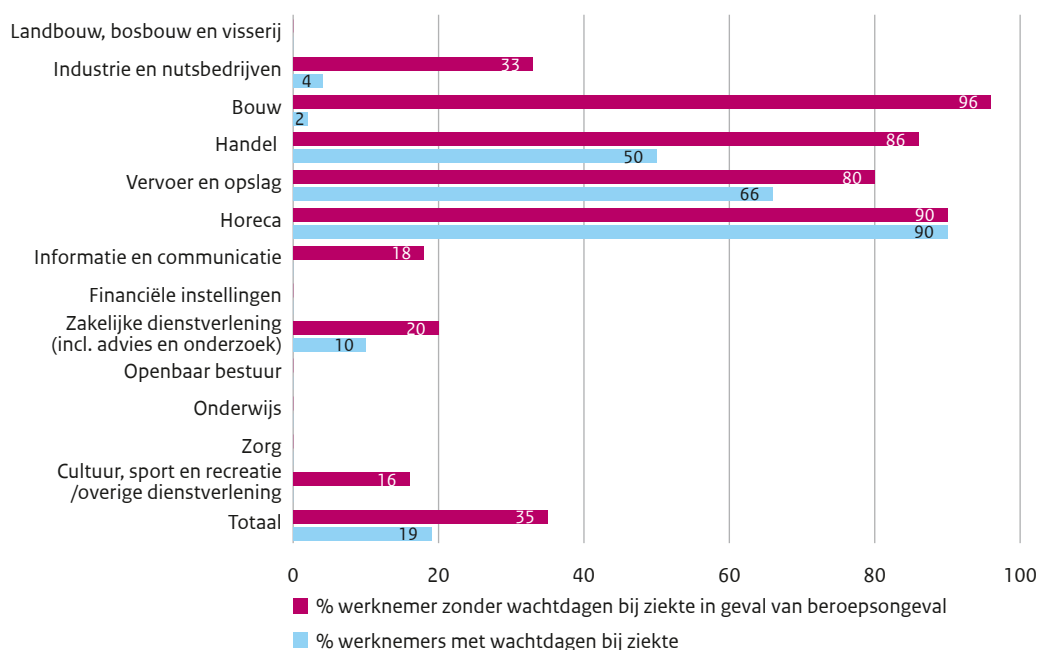
5.3.6 Beroepsziekten en arbeidsongevallen: loondoorbetaling en wachtdagen

De loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren kan afwijken als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval. Voor ruim een derde (39%) van de werknemers is bij cao afgesproken dat in zo'n situatie 100% loondoorbetaling plaatsvindt. Ook kunnen er in dat geval afwijkende afspraken gelden voor wachtdagen.

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

In 37 van de onderzoekcao's, van toepassing op 35% van de werknemers, zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. De afspraken over wachtdagen zijn divers. Vaak gelden wachtdagen vanaf de 1^e ziektemelding, maar ze kunnen ook pas vanaf een 2^e of 3^e ziektemelding worden ingehouden. In een aantal cao's wordt één wachtdag per ziektemelding ingehouden, maar bij frequenter ziekteverzuim (bijvoorbeeld na de 4^e ziektemelding) twee dagen. Dit is het geval bijvoorbeeld voor de cao's Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche (ICK) en Zorgvervoer en Taxi. In twee cao's is een maximum aan het aantal wachtdagen afgesproken. In de cao Doe Het Zelf is dit vier dagen en in de cao voor de Groothandel in Bloemen en Planten maximaal negen wachtdagen. Voor ruim de helft van de werknemers onder een cao met een afspraak over wachtdagen, worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.

Figuur 5-3: Percentage werknemers met afspraken over wachtdagen uitgesplitst naar economische sector, 2024 (n=149)



Figuur 5-3 laat zien dat er naar percentage werknemers vooral in de sectoren bouw, horeca, handel en vervoer en opslag afspraken over wachtdagen bij ziekte voorkomen. Voor alle werknemers in de sector horeca is afgesproken dat geen wachtdagen worden gehanteerd als ziekteverzuim het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte. Uit bovenstaand Figuur blijkt dat in de sectoren met een cao-bepaling over wachtdagen niet altijd iets is afgesproken in geval van een beroepsongeval of -ziekte.

5.4 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar

Na twee jaar ziekte wordt door een arbeidsdeskundige van UWV de mate van arbeid(on)geschiktheid bepaald en kan een werknemer in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Cao-partijen kunnen afspraken maken over aanvullingen op de eventuele uitkering.

De WIA kent de volgende categorieën:

- Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt de werknemer niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Het is de bedoeling dat deze werknemers voor het arbeidsproces worden behouden, of in het eigen bedrijf, of bij een andere werkgever.
- Als een werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt en heeft de werknemer 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 99 cao's, van toepassing op 69% van de werknemers, staan afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 68% van de werknemers onder de onderzochte bedrijfstakcao's en om 82% van de werknemers onder de onderzochte ondernemingscao's.

5.4.1 Arbeidsongeschiktheid < 35%

Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering³⁹. 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 77 cao's van toepassing op 62% van de werknemers geldt een cao-afpraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. De aanvullingen variëren van een aanvulling tot 65% in de eerste twee jaar (cao Ceva Logistics Nederland) tot 100% van het oude loon als de werknemer ten gevolge van interne re-integratie wordt geplaatst in een lagere functie (cao Vleessector). In 16 van de 77 cao's is sprake van een staffel waardoor de aanvulling wordt afgebouwd naarmate de duur van de arbeidsongeschiktheid aanhoudt.

In 13 cao's, van toepassing op 12% van de werknemers, is (mede) sprake van een soms verplichte verzekering voor de aanvulling, ook wel bodemverzekering genoemd. Dit is het geval onder andere in het Openbaar vervoer en Metaalnijverheid.

5.4.2 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 maanden⁴⁰. In de tweede fase heeft men

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

40 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.

aanspraak op een loonaanvulling of een vervolguitering. Dit hangt af van of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit benut.

In 74 van de onderzoekcao's is een cao-afspraken over een aanvulling op het loon/de WGA-uitkering. Deze afspraken zijn van toepassing op 42% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin er een verplichte/collectieve/automatische verzekering voor een WGA-aanvulling is (bijvoorbeeld 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 bijvoorbeeld 50% van het verschil tussen enerzijds het oorspronkelijke maandsalaris en anderzijds de resterende verdien capaciteit vermeerderd met de loongerelateerde uitkering (Ikea) tot 100% (Metaalindustrie) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen is meestal afhankelijk van het aantal dienstjaren, maar kan ook afhangen van de tijd resterend tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarnaast maakt het uit of partijen zijn aangesloten bij de Stichting PAWW, waardoor de WGA-duur wordt gerepareerd tot 38 maanden.

Voor 30% van de werknemers is het een afspraak over een WGA-uitkering voor arbeidsongeschiktheid tussen 35-80%. Voor 14% geldt een afspraak over niet-duurzame arbeidsongeschiktheid boven de 80%. Voor 12% gaat het om dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%. Dit varieert van 75% tot 100% van het laatstverdiende loon met een duur van één tot vijf jaar. Voorbeelden hiervan zijn de cao's ABN Amro, het Bakkersbedrijf en de Groothandel in Groenten en Fruit. In vijf cao's gelden verschillende aanvullingen afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid. Dit zijn Achmea, ANWB, ING, Rabobank en het Uitgeverijbedrijf. In de cao voor Arcadis is in een tabel een staffel opgenomen waarin de mate van arbeidsongeschiktheid is gekoppeld aan een uitkeringspercentage.

5.4.3 Arbeidsongeschiktheid 80-100% en IVA-uitkering

Voor 15% van de werknemers geldt dat een afspraak over aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Hieronder vallen ook cao-bepalingen waarin er een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidspensioenfonds is, bijvoorbeeld bij de Interieur- Bouw- en Meubelindustrie, of een aanvullende verzekering (cao NN). De IVA-uitkering plus de aanvulling komen in uit op een totale uitkering variërend van 75 tot 90% van het gemaximeerde dagloon, het laatstverdiende salaris, het laatste jaarinkomen of het pensioengevend inkomen. De duur varieert van één tot zeven jaar (cao's Levensmiddelenbedrijf).

5.4.4 Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector

Tabel 5-1 bevat de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren naar economische sector. Voor gemiddeld 62% van de werknemers gelden afspraken over een aanvulling in het geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Deze afspraken komen vooral voor in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij en sector industrie en nutsbedrijven. Voor bijna alle werknemers die onder een cao vallen in deze sectoren 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 42%. De sectoren landbouw, bosbouw en visserij en bouw scoren hier het hoogst.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (duurzaam) is het percentage werknemers dat volgens de cao een aanvulling kan krijgen 15%. De sector financiële instellingen scoort hier samen met de sectoren bouw en handel relatief gezien het hoogst.

Tabel 5-1: Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid (AO) uitgesplitst naar economische sector 2024 (N=149)

Economische sector		AO < 35%	AO > 35% AO > 80%	AO > 80% (IVA*)
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	5	5	0
	% werknemers	94%	94%	0%
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	21	20	7
	% werknemers	91%	79%	12%
Bouw	Aantal cao's	3	4	3
	% werknemers	51%	92%	44%
Handel	Aantal cao's	7	7	7
	% werknemers	57%	55%	51%
Vervoer en opslag	Aantal cao's	7	7	7
	% werknemers	11%	11%	11%
Horeca	Aantal cao's	0	1	1
	% werknemers	0%	4%	4%
Informatie en communicatie	Aantal cao's	3	1	1
	% werknemers	55%	27%	27%
Financiële instellingen	Aantal cao's	8	11	9
	% werknemers	74%	87%	80%
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	Aantal cao's	4	10	4
	% werknemers	10%	37%	6%
Openbaar bestuur	Aantal cao's	8	1	0
	% werknemers	87%	12%	0%
Onderwijs	Aantal cao's	3	2	0
	% werknemers	74%	62%	0%
Zorg	Aantal cao's	7	3	0
	% werknemers	77%	20%	0%
Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	Aantal cao's	1	2	1
	% werknemers	62%	12%	15%
Totaal	Aantal cao's	77	74	40
	% werknemers	62%	42%	15%

* Uitkering op grond van de Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten

5.4.5 WGA en beroepsziekte en arbeidsongevallen

In 17 cao's van toepassing op 14% 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). Dit zijn de cao's van de Nederlandse Universiteiten, Netwerkbedrijven, Gemeenten, Kadaster, DNB en cao's in de sector overheid.

5.4.6 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. De centrale organisaties van werkgevers en werknemers zijn in 2004 overeengekomen dat de premielasten 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 de werknemers te verhalen⁴¹.

Voor ongeveer een derde van de werknemers (45 cao's) geldt een cao-afpraak over het al dan niet verdelen van de WGA-premie. Voor driekwart van deze werknemers (30 cao's) gaat het om de afspraak dat de werkgever de premie voor maximaal 50% op de werknemer mag verhalen. Deze afspraken komen naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid, en komen bijna niet voor in de sector zakelijke dienstverlening.

Voor ongeveer een derde van de werknemers (45 cao's) geldt een cao-afpraak over het al dan niet verdelen van de WGA-premie. Voor driekwart van deze werknemers (30 cao's) gaat het om de afspraak dat de werkgever de premie voor maximaal 50% op de werknemer mag verhalen. Deze afspraken komen naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid, en komen bijna niet voor in de sector zakelijke dienstverlening.

5.5 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.

5.5.1 Verzekeren aanvullingen WIA

Voor 17% van het totale aantal werknemers onder de onderzoekcao's is afgesproken dat werknemers een verzekering kunnen afsluiten voor (extra) aanvullingen op hun WIA-uitkering (anders dan hiaat- en excedentverzekering).

Voor 14% van de werknemers is bekend wie de premie draagt voor deze verzekering: de werknemer (5%), de werkgever (0,5%) of beide (2%). 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 Bedrijfstakken 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.

5.5.2 Verzekeren WGA-hiaat

In het 3^e en 4^e ziektejaar krijgen werknemers mogelijk een loongerelateerde uitkering van 70% van hun inkomen. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden. Daarna krijgen werknemers die door voortdurende arbeidsongeschiktheid niet of voor minder dan de helft hun restverdiencapaciteit benutten een vervolguitkering van het UWV. De hoogte van de vervolguitkering is gebaseerd op een uitkeringspercentage maal het minimumloon. Het uitkeringspercentage wordt afgeleid van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit betekent een inkomensdaling, het zogenaamde WGA-hiaat.

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

Werknemers kunnen zich hiervoor verzekeren. In cao-afspraken van toepassing op 14% 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 ANWB en het Openbaar Vervoer wordt de premie betaald door de werkgever.

5.5.3 Verzekeren WGA/IVA-Excedent

Verzekering van het loon boven het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten⁴² (excedent) geldt voor 2% van de werknemers onder de onderzoekcao's.

5.5.4 Overzicht verzekeringen en verdeling naar economische sector

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

⁴² Het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt, gerekend over het gehele jaar, voor 2024: € 71.628.

Tabel 5-2: werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering 2024 (n=149)

Economische sector		WGA aanvullend	WGA hiaat	WGA excedent
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	4	4	0
	% werknemers	92%	92%	0%
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	9	8	1
	% werknemers	44%	37%	0%
Bouw	Aantal cao's	1	3	2
	% werknemers	48%	5%	3%
Handel	Aantal cao's	5	5	1
	% werknemers	17%	8%	2%
Vervoer en opslag	Aantal cao's	6	2	2
	% werknemers	10%	6%	6%
Horeca	Aantal cao's	0	1	0
	% werknemers	0%	4%	0%
Informatie en communicatie	Aantal cao's	1	4	1
	% werknemers	17%	87%	17%
Financiële instellingen	Aantal cao's	4	3	1
	% werknemers	17%	20%	10%
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	Aantal cao's	2	4	3
	% werknemers	10%	19%	13%
Openbaar bestuur	Aantal cao's	3	1	2
	% werknemers	12%	4%	6%
Onderwijs	Aantal cao's	1	1	0
	% werknemers	14%	14%	0%
Zorg	Aantal cao's	0	1	0
	% werknemers	0%	36%	0%
Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	Aantal cao's	1	1	0
	% werknemers	14%	6%	0%
Totaal	Aantal cao's	37	21	14
	% werknemers	17%	14%	2%

Tabel 5-2 laat zien dat voor 17% van de werknemers sprake is van een aanvullende verzekering, voor 14% een hiaatverzekering en voor 2% een excedentverzekering. In de sector landbouw, bosbouw en visserij zijn naar verhouding de meeste werknemers verzekerd. Daarnaast scoort de sector bouw naar verhouding hoog bij de algemene aanvullende verzekeringen en de sector informatie en communicatie bij de hiaatverzekeringen.

5.6 Ontwikkeling bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

5.6.1 Toelichting op ontwikkeling

In deze paragraaf is de ontwikkeling van afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid weergegeven voor de periode 2019 tot 2024. In 2024 is de selectie van onderzoekcao's uitgebreid van 108 naar 149 cao's. Dit maakt het duiden van de ontwikkeling van cao-afspraken in 2024 ten opzichte van 2023 lastig. Er is daarom gekozen voor een herberekening van de cijfers voor beide jaren, op basis van een selectie van 101 cao's die in beide jaren deel uitmaakten van het onderzoek.

5.6.2 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 2019.

Tabel 5-3: Percentage werknemers naar categorieën loondoorbetaling (2020-2024)

Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren ⁴³	2019 (n=98)	2020 (n=98)	2021 (n=98)	2023 ^{*44} (n=101)	2024 (n=101)
a) <170%	0	0	0	0	0
b) =170%	22	21	20	17	17
c) >170% onder voorwaarden	58	58	59	61	61
d) >170%	20	21	21	22	22

* Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage. Zie Bijlage I voor verdere toelichting.

Uit Tabel 5-3 blijkt dat sinds 2019 een toename zichtbaar is van categorie c). Dit zijn deels werknemers uit categorie b) vanwege de ontwikkeling in de cao Bouwnijverheid. Deels komt deze ontwikkeling door een wijziging in de onderzoekcao's. Het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren gelijk aan 170% (categorie b) ligt sinds 2019 op ongeveer 20%. Het percentage werknemers dat valt onder een cao met de afspraak dat het percentage loondoorbetaling hoger uit kan komen als de werknemer gedeeltelijk het werk hervat en/of meewerkt aan re-integratie (categorie c), ligt rond de 60%.

5.6.3 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

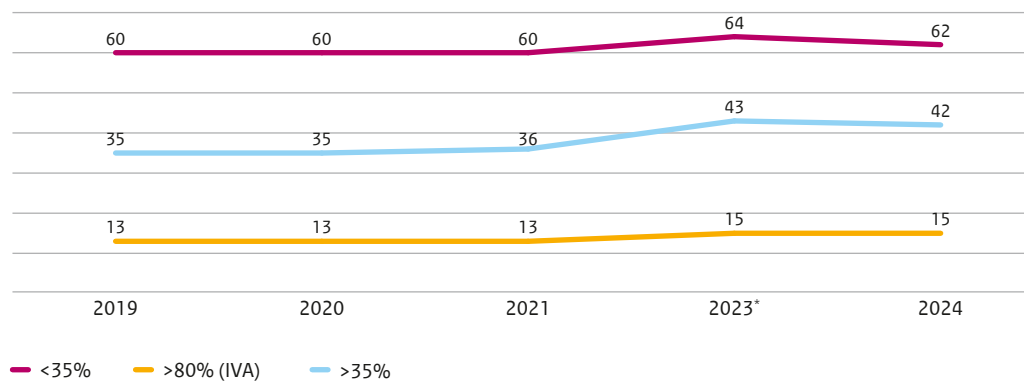
43 Tot en met 2017 was er nog een categorie <170% onderscheiden. Vanaf 2019 zijn er geen onderzoekcao's met een afspraak over loondoorbetaling bij ziekte <170%. Sinds 2024 weer wel, maar dit komt door uitbreiding van de onderzoekcao's. De percentages voor 2023 en 2024 betreffen panelcao's, waardoor de categorie op deze plek ontbreekt. Verder zijn de categorieën >170% mits (deels) werkhervatting en >170% mits voldoen aan re-integratie samengevoegd tot categorie >170% onder voorwaarden.

44 Verschuivingen in 2023 deels door wijziging in cao bouwnijverheid (van categorie b naar categorie a vanwege vervallen aanvullen loondoorbetaling door re-integratiebonus tot 100% in 2e- ziektejaar), deels door selectie-effect (twee cao's uitzendbureaus uit selectie onderzoekcao's en 12 nieuwe cao's erin, zie Bijlage I).

arbeidsongeschiktheidsuitkering. Vanaf 2019 is het percentage werknemers dat valt onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling vrijwel constant.

Figuur 5-4 geeft de percentages werknemers over de jaren vanaf 2019 weer waarop de gemaakte afspraken van toepassing zijn.

Figuur 5-4: Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2019-2024



* Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage. Zie Bijlage I voor verdere toelichting

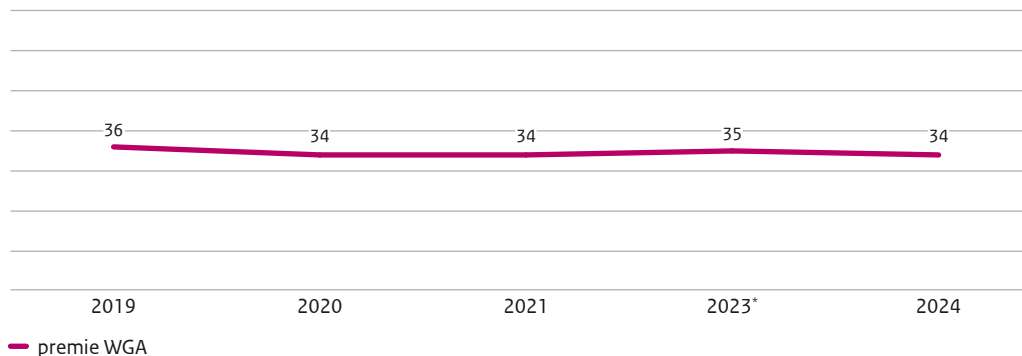
Figuur 5-4 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen zijn gemaakt, sinds 2019 gelijk blijft, echter in 2023 is gestegen, met name voor de categorie $\geq 35\%$. Deze stijging betreft deels een selectie-effect (zie Bijlage I) en deels een herziene interpretatie van een ongewijzigde bepaling in de cao voor het voorgezet onderwijs over sluitende aanpak WGA.

5.6.4 WGA-premieverdeling

In 2024 is voor 33% van de werknemers een afspraak over premieverdeling in de cao. De werkgever kan op 27%-punt van de werknemers (deels) wel de premie op hen verhalen en op 8%-punt van de cao-werknemers niet.

Figuur 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.

Figuur 5-5: Percentage werknemers onder cao met afspraken over WGA-premieverdeling, 2019-2024⁴⁵



* Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage. Zie Bijlage I voor verdere toelichting

In de periode 2019-2024 is het percentage werknemers onder een cao met afspraken over de verdeling van de WGA-premie redelijk stabiel rond de 35%. Sinds 2019 is dit percentage werknemers licht gestegen en na 2019 ten opzichte van 2020 2%-punt gedaald. De (tussentijdse) dalingen zijn te verklaren door een selectie-effect. 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 uitmaakt van de onderzoekcao's en een gewijzigde afspraak in de cao voor werknemers in de bouwnijverheid.

5.7 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).

5.7.1 Aanvulling op de reguliere WW-uitkering

De WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon⁴⁶ 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 ontslag⁴⁷. De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en is maximaal 24 maanden. Voor 27% van de werknemers onder de onderzoekcao's is een afspraak gemaakt over aanvulling op de reguliere WW.

45 Voor de ontwikkeling in de jaren 2023 en 2024 is vanwege wijziging in de selectie onderzoekcao's aan cao's gebruik gemaakt van een panel van 101 cao's die in beide jaren dezelfde zijn gebleven.

46 Hierbij wordt een maximum dagloon gehanteerd van €274,44 (in 2024).

47 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-werktrajecten. Daarom 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.

5.7.2 Hoogte en duur aanvulling op reguliere WW-uitkering

Voor ruim een kwart (26%) van de werknemers zijn afspraken over de hoogte van de aanvulling gemaakt. De aanvullingen betreffen meestal 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 zelfs langer, afhankelijk van het aantal dienstjaren en leeftijd en de bovenwettelijke afspraak over de duur. Voor 27% van de werknemers zijn in de cao afspraken opgenomen over verlenging van de reguliere WW-duur. 22% 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.

5.7.3 Aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering

Naast de hierboven beschreven reguliere WW-uitkering kan ook sprake zijn van een tijdelijke WW-uitkering, namelijk in geval van werktijdverkorting of bij onwerkbaar weer (hoog water, vorst). In cao's kan zijn afgesproken dat werknemers een aanvulling krijgen op deze tijdelijke WW-uitkering. In verband met inwerkingtreden van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) gelden sinds 1 januari 2020 nieuwe voorwaarden aan het gebruik van de regeling onwerkbaar weer. Als een werkgever gebruik wil maken van deze regeling, 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.

5.7.4 Hoogte en duur aanvulling op tijdelijke WW-uitkering

In 12 cao's, van toepassing op 12% van de werknemers, is afgesproken dat ingeval van door de overheid goedgekeurde werktijdverkorting (WTV)⁴⁸, de WW-uitkering wordt aangevuld. Het betreft onder andere de cao's Glastuinbouw, Metaalnijverheid en Timmerindustrie.

In 17 cao's, van toepassing op 23% van de werknemers, is sprake van een aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering in geval van onderbreking van de werkzaamheden door wateroverlast door weersomstandigheden (Regeling onwerkbaar weer). 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. Indien de werkgever gebruik maakt van de regeling onwerkbaar weer, kan de werkgever voor de betrokken werknemers bij het UWV een tijdelijke WW-uitkering aanvragen. Buitengewone natuurlijke omstandigheden die in deze cao's worden genoemd zijn vorst, ijzel en sneeuw, overvloedige regenval en andere omstandigheden als hoog water. De voorwaarden die in de afspraken zijn opgenomen zijn het zich voordoen van de buitengewone natuurlijke omstandigheden, het verstrijken van de wachtdagen waarop de werkgever het loon moet doorbetalen en het recht van de werknemer op een WW-uitkering. Verder geldt geen vrijstelling van loonverplichting als de werknemer verlof heeft of vakantie geniet.

Tabel 5-4 geeft een beeld van het aantal cao's dat een aanvulling kent op de reguliere dan wel tijdelijke WW-uitkering.

48 [Kan ik als werkgever gebruik maken van de Regeling Werkijdverkorting \(wtv\)? | Rijksoverheid.nl](#)

Tabel 5-4: Percentage werknemers bij bovenwettelijke aanvulling WW (anders dan reparatie 3e WW-jaar) 2024 (n=149)

bovenwettelijke aanvulling WW	Aantal cao's	% werknemers
aanvulling reguliere WW	29	27
aanvulling tijdelijke WW/WTV	12	11
aanvulling regeling onwerkbaar weer	20	22
Totaal¹	52	49

¹De som telt niet op omdat er meerdere afspraken naast elkaar voorkomen

In totaal gelden voor bijna de helft van de werknemers onder de onderzoekcao'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. De afspraken gelden met name in de sectoren onderwijs en openbaar bestuur.

Voor respectievelijk 11% en 22% van de werknemers is in de cao een bepaling opgenomen over aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering in geval van werktijdverkorting of onwerkbaar weer. De aanvulling ingeval van de laatste regeling geldt naar verhouding het meest voor werknemers in de sector bouw.

5.7.5 Reparatie 3^e WW-jaar (Stichting PAWW/Stichting PAWW M&T)

Eind 2017 is voor het eerst voor cao-partijen de mogelijkheid ontstaan om zich aan te sluiten bij een landelijke organisatie die de uitvoering van de reparatie van het 3^e 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. 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. De looptijd van de cao's is vijf jaar, waardoor de in 2017 tot stand gekomen verzamelcao's in 2022 zijn geëxpireerd.

Op 1 januari 2024 zijn inmiddels 19 vernieuwde verzamel-cao's PAWW bij SZW aangemeld. De 19 verzamel-cao's bestaan in vijf sectoren, agrarisch, groen en visserij, industrie en techniek, bouw, niet semipublieke dienstverlening en semipublieke dienstverlening⁴⁹. Daarnaast is bij SZW de cao Stichting PAWW M&T (SWWM) aangemeld. De 19 verzamelcao's en de cao voor de Metaal en Techniek zijn tezamen van toepassing op in het totaal ongeveer 3,2 miljoen werknemers.

5.7.6 Reparatie 3^e WW-jaar en de onderzoekcao's

Tabel 5-5 laat zien dat voor 74% van de werknemers onder 104 van de onderzoekcao's de WW-duur wordt gerepareerd van 24 naar 38 maanden. In 29 cao's van toepassing op 27% van de werknemers is dit in de cao zelf afgesproken. Voor de overige 47% van de werknemers is dit buiten de cao geregeld, namelijk door aansluiting bij een verzamelcao Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA-regeling (PAWW)⁵⁰ of bij een eigen cao (sector Metaal en Techniek) of collectieve verzekering (cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg).

49 Alle 19 verzamel-cao's zijn algemeen verbindend verklaard. De 19 cao's zijn tezamen na algemeenverbindendverklaring, van toepassing op ruim 3 miljoen werknemers.

50 In een verzamel-cao is alleen de afspraak over de private aanvulling WW/WGA ondergebracht. Deze cao komt dus naast de bestaande reguliere arbeidsvoorwaarden-cao's. Decentrale cao-partijen kunnen zich vrijwillig aansluiten bij één van de verzamel-cao's.

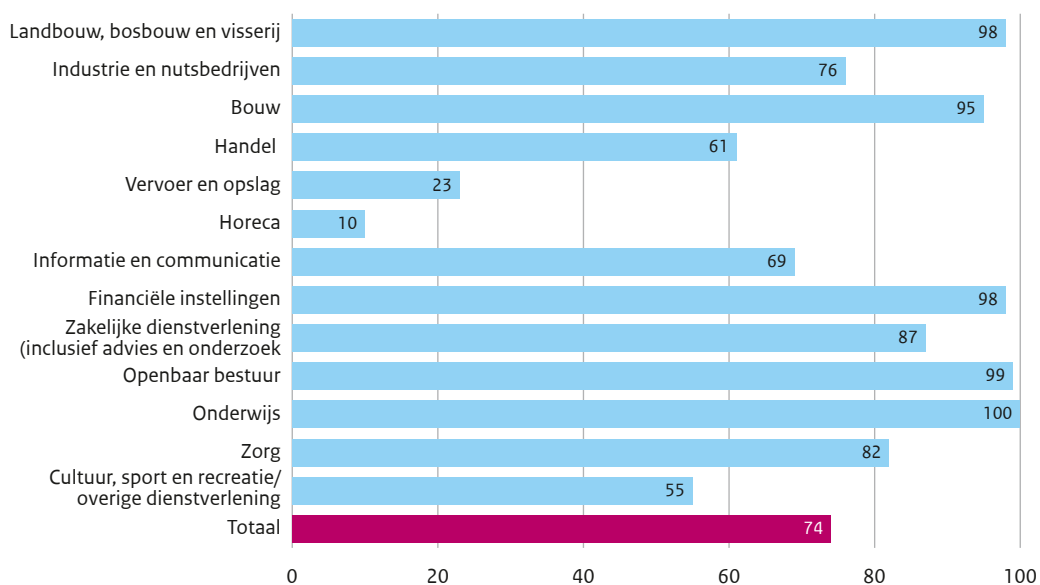
Tabel 5-5: % werknemers met afspraak over reparatie 3e WW jaar naar soort afspraak 2024 (n=149)

Reparatie 3 ^e WW-jaar	Aantal cao's	% werknemers
Bovenwettelijke regeling in cao	29	27
PAWW/fonds Metaal en Techniek/collectieve verzekering	75	47
Totaal	104	74

5.7.7 Afspraken over reparatie 3^e WW jaar naar economische sector

In totaal is voor 74% van de werknemers die onder de 149 onderzoekcao's vallen iets geregeld voor reparatie van het 3^e WW-jaar. Figuur 5-6 laat zien hoe de bijna driekwart van de werknemers onder de onderzoekcao's is verdeeld over de economische sectoren. De sectoren onderwijs, openbaar bestuur en landbouw, bosbouw en visser scoren naar verhouding hoog en de sectoren horeca en vervoer en opslag laag.

Figuur 5-6: Werknemers (%) met afspraak reparatie 3e WW-jaar uitgesplitst naar economische sector, 2024 (n=149)



5.7.8 Ontwikkeling bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid

5.7.8.1 Toelichting op ontwikkeling

In deze paragraaf is de ontwikkeling van afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid weergegeven voor de periode 2019 tot 2024. In 2024 is de selectie van onderzoekcao's uitgebreid van 108 naar 149 cao's. Dit maakt het duiden van de ontwikkeling van cao-afspraken in 2024 ten opzichte van 2023 lastig. Er is daarom gekozen voor een herberekening van de cijfers voor beide jaren, op basis van een selectie van 101 cao's die in beide jaren deel uitmaakten van het onderzoek.

Deze paragraaf geeft een beeld 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^e WW-jaar. Tabel 5-6 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2019.

Tabel 5-6: % werknemers bij bovenwettelijke aanvulling en reparatie WW-uitkering (2019-2024)

	2019 (n=98)	2020 (n=98)	2021 (n=98)	2023* (n=101)	2024 (n=101)
Aanvulling reguliere WW	35	27 ⁵¹	26	28	28
Reparatie 3e WW-jaar ⁵²	80	79	80	78	77

* Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage. Zie Bijlage I voor verdere toelichting.

Tabel 5-6 laat zien dat het percentage werknemers onder cao met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW van 2019 naar 2020 daalt in verband met de inwerkingtreding van de Wwz en WAB en ontwikkeling van afspraken over eenmalige ontslagvergoedingen naar afspraken over een transitievergoeding. Het percentage werknemers onder cao met een afspraak over reparatie van de WW-duur vertoont sinds 2019 een licht fluctuerende lijn vanwege de ontwikkelingen in cao-afspraken van procesafpraak naar daadwerkelijke aansluiting bij een verzamelcao PAWW en de expiratie en verlenging van nieuwe verzamelcao's eind 2022.⁵³

5.8 Ontwikkelingen in principeakkoorden in 2024

5.8.1 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Sinds de vorige rapportage zijn door cao-partijen voor 100 van de 149 onderzoekcao's principeakkoorden afgesloten. Van de 100 akkoorden bevatten 18 akkoorden afspraken over het thema ziekte en arbeidsongeschiktheid.

In 15 akkoorden van de 100 onderzochte akkoorden gaat het om een nieuwe of gewijzigde afspraak over de loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren. De afspraken variëren van het vervallen van wachtdagen (Doe Het Zelf Branche, Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf en Beroepsgoederenvervoer Over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen) tot het aanpassen van de afspraken over de percentages van (aanvulling) loondoorbetaling (Schiphol Nederland B.V., Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen, Nederlandse Universiteiten, Sabic Limburg BV en Verpleeg- en verzorgingshuizen en Thuiszorg, en Jeugdgezondheidszorg). Daarnaast is in het akkoord van Royal Flora Holland afgesproken om de hoofdstukken Ziekte en Arbeidsongeschiktheid juridisch en redactioneel aan te passen aan de geldende wet- en regelgeving. In vier akkoorden is dit afgesproken

51 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.

52 Hierbij gaat het om percentage werknemers onder de (panel) onderzoekcao's, waarbij partijen of zijn aangesloten bij de SPAWW of in de cao een bovenwettelijke afspraak hebben opgenomen. De percentages in de tabel staan los van de totale percentage werknemers onder SPAWW-verzamelcao's.

53 In 2019 is sprake van een selectie-effect. De werknemers die vallen onder de Horeca-cao kennen geen afspraak en zorgen daarom van een relatieve daling van het aantal werknemers met afspraken over reparatie van de WW-duur ten opzichte van het totale aantal werknemers.

vanwege de wijziging in loondoorbetaling bij ziekte van dertien naar zes weken voor werknemers die doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding. Cao-partijen vinden dat in een moderne cao vertrouwen tussen werkgever en werknemer voorop dient te staan en schaffen artikel 83 vanaf 1 december 2023 af. (Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf)

Partijen spreken af dat met ingang van 1 januari 2024 de percentages van loondoorbetaling bij ziekte zodanig worden aangepast dat er in het eerste ziektejaar 100% van de bezoldiging wordt doorbetaald en in het tweede jaar 70% van de bezoldiging. Werknemers waarvan op 1 januari 2024 76% van de bezoldiging wordt doorbetaald behouden dit percentage tot het einde van de ziekteperiode. (Nederlandse Universiteiten)

Art 45 CAO wordt m.i.v. 1 juli 2023 uitgebreid met een nieuw lid 4 dat luidt als volgt: met het volgende punt: De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid en aan wie door UWV vervroegd een IVA-uitkering is toegekend, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een zodanige aanvulling dat het bruto-inkomen bij arbeidsongeschiktheid, gedurende (maximaal) 104 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto-inkomen bij werken, onder aftrek van de door UWV aan de medewerker uitbetaalde uitkering. (Sabic Limburg BV)

In acht akkoorden gaat het om een afspraak over arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan twee jaar.

- In zes akkoorden gaat het om afspraken over verzekeringen en in twee akkoorden om de premieverdeling.
- In drie akkoorden betreft het een afspraak over een studie/onderzoek aangaande de aanvulling na twee jaar ziekte.
- Partijen bij de twee akkoorden hebben afgesproken om het ontslagverbod na twee jaar ziekte te laten vervallen.

WGA premie

Sweco zal voor de duur van deze cao geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid de WGA premie op het nettoloon van de medewerker te verhalen. (SWECO)

De huidige bovenwettelijke uitkeringen (WOVO) bieden zekerheid, maar bevatten ook elementen die het niet stimuleren om terug te keren in het arbeidsproces. Sociale partners spreken daarom af om gedurende de looptijd van deze cao onderzoek te doen naar de wenselijke en onwenselijke effecten van de huidige regeling. (Voortgezet Onderwijs)

Daarnaast wordt per 1 januari 2024 het in de cao verlengde ontslagverbod voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten afgeschaft en de daarbij aanvullende voorzieningen beëindigd. Dat betekent (a) dat ook medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, conform het Burgerlijk wetboek, na 2 jaar kunnen worden ontslagen, (b) dat aanvullende voorwaarden voor re-integratie tijdens het derde ziektejaar vervallen, en (c) dat ook de daaraan gekoppelde bijzondere uitkering vervalt. Artikel 7.5 en artikel 10.21 tot en met 10.23 cao worden geschrapt. Met de wijziging van de loondoorbetaling bij ziekte en de afschaffing van het derde ziektejaar per 1 januari 2024, krijgen werknemers die vallen onder de nieuwe regeling per 1 januari 2024 een tegemoetkoming in de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze tegemoetkoming is €10 per maand. Werkgevers die voor hun werknemers al een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten voor rekening van de werkgever, hoeven deze tegemoetkoming niet te betalen. (Branche Gemeenten/Branche Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties)

5.8.2 Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid en reparatie 3^e WW-jaar

In zes van de 100 afgesloten akkoorden gaat het om afspraken op het gebied van werkloosheid. In alle zes de akkoorden zijn afspraken gevonden gerelateerd aan de reparatie van de WW-duur. Voor werknemers die vallen onder de twee Branche cao's Gemeenten wordt de premie voor de verzekering die het derde WW-jaar repareert betaald door de werkgever. Voor de overige vier cao's gaat het om afspraken over verlenging van de afspraak, in drie akkoorden door aansluiting bij de Stichting PAWW en in het akkoord voor de Productie- en Leveringsbedrijven door continuering van de afspraak in de cao.

Tijdelijk geen premie reparatie-uitkering WW

Gedurende de looptijd van de cao houdt de werkgever geen premie in op het salaris voor de bekostiging van de zogenoemde reparatie-uitkering (artikel 10.16 cao). Er wordt dan geen premie meer geïnd omdat de inhouding van 0,1% van het salaris niet in verhouding staat tot het huidige aantal langdurig werklozen in de sector. Partijen spreken af om deze afspraak te monitoren en jaarlijks te beoordelen wat de premie moet zijn.

(Branche Gemeenten/Branche Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties)

3. Verlengen Sectoraal Sociaal Plan

Het Sectoraal Sociaal Plan (SSP) loopt af op 31 december 2023. Het SSP wordt ongewijzigd verlengd met de looptijd van de cao tot en met 31 december 2024. Dit geldt ook voor de afspraken over de aanvulling van de bovenwettelijke WW-uitkering en de reparatie van het derde WW-jaar. (Productie- en Leveringsbedrijven)

6 Oudere werknemers

In dit hoofdstuk worden cao-afspraken beschreven die gericht zijn op:

- het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers door middel van ontziemaatregelen (paragraaf 6.1);
- regelingen voor vervroegd uittreden (RVU) en verlofsparen (paragraaf 6.2), en;
- de mogelijkheid voor oudere werknemers om langer door te werken (paragraaf 6.3).

De ontwikkeling van het aantal cao-afspraken over bovenstaande onderwerpen ten opzichte van de vorige cao-rapportage (Cao-afspraken 2023), wordt toegelicht in paragraaf 6.4.

Over het algemeen doen zich geen grote veranderingen voor ten opzichte van de vorige cao-rapportage. Wel is er een toename van het aantal cao-afspraken over arbeidsduurverkortingen in 2024 ten opzichte van 2023 (van 58% naar 63% van de werknemers) en over RVU maatregelen (van 53% naar 59%). Deze percentages hebben betrekking op het aantal werknemers dat onder de 101 panelcao's valt (zie hoofdstuk 1 Methodologie voor toelichting).

6.1 Ontziemaatregelen

Ontziemaatregelen zijn afspraken die de werkbelasting van oudere werknemers kunnen verminderen. De ontziemaatregelen die in dit onderdeel worden behandeld zijn: vrijstelling van diensten (6.1.1), extra verlof (6.1.2), en extra arbeidsduurverkortingen (6.1.3). Extra arbeidsduurverkortingen voor oudere werknemers betreft ook het generatiepact als specifieke vorm van arbeidsduurverkortingen. De vermelding van deeltijdpensioenen en vervroegd ouderdomspensioenen zijn dit jaar, in tegenstelling tot voorgaande jaren, niet meer onderzocht.

In totaal komen in 124 van de 149 cao's één of meerdere afspraken over ontziemaatregelen voor. Dit is van toepassing op 84% van de werknemers.

6.1.1 Vrijstelling van diensten

Oudere werknemers kunnen worden vrijgesteld van overwerk, onregelmatige diensten, ploegdiensten, weekenddiensten, avonddiensten en nachtdiensten. In alle 149 onderzoekcao's staan afspraken over één of meer van deze diensten. In 90 van deze cao's, van toepassing op 67% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een afspraak over vrijstelling van één of meer van deze diensten voor oudere werknemers. Afspraken over vrijstelling komen het meest voor in de cao's van de sectoren handel, zorg, vervoer en opslag, en industrie en nutsbedrijven. In deze sectoren vallen respectievelijk 93%, 91%, 83%, en 82% van de werknemers onder een cao met daarin afspraken over vrijstelling van diensten. Afspraken over vrijstelling van diensten komen het minst voor in de cao's van de sectoren horeca en financiële instellingen (respectievelijk 12% en 15% van de werknemers onder een cao). De verschillende diensten worden hieronder afzonderlijk behandeld en een overzicht staat in Tabel 6-1.

Overwerk

In 142 cao's, van toepassing op 98% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een afspraak over overwerk. In 53 van deze cao's, van toepassing op 27% van de werknemers, staat een afspraak over vrijstelling van overwerk. Afspraken over vrijstelling van overwerk komen het meest voor in de cao's van de sector vervoer en opslag (83% van de werknemers onder een cao) en komen niet voor in de cao's van de sector bouw. In één cao gaat de vrijstelling van overwerk gepaard met behoud van de toeslag, en in één cao gaat de vrijstelling van overwerk gepaard met een afbouw van de toeslag. In alle 53 cao's met

afspraken over de vrijstelling van overwerk, is vermeld vanaf welke leeftijd werknemers het recht hebben op vrijstelling van overwerk. Dit varieert van 50 tot en met 60 jaar. De gemiddelde leeftijd is 55 jaar⁵⁴.

Onregelmatige diensten

In 95 cao's, van toepassing op 65% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een afspraak over onregelmatige diensten. In 19 cao's, van toepassing op 36% van de werknemers, staat een afspraak over vrijstelling van onregelmatige diensten. Afspraken over vrijstelling van onregelmatige diensten komen het meest voor in de cao's van de sectoren onderwijs, zorg, en zakelijke dienstverlening (100%⁵⁵, 92%, en 33% van de werknemers onder een cao) en helemaal niet in de cao's van de sectoren landbouw, bosbouw, en visserij, bouw, handel, horeca, informatie en communicatie, financiële instellingen, openbaar bestuur, en cultuur, sport, en recreatie/overige dienstverlening. In één cao gaat de vrijstelling van onregelmatige diensten gepaard met behoud van de toeslag, en in één cao gaat de vrijstelling van onregelmatige diensten gepaard met afbouw van de toeslag. In alle 19 cao's met afspraken over de vrijstelling van onregelmatige diensten, is vermeld vanaf welke leeftijd werknemers het recht hebben op vrijstelling van onregelmatige diensten. Dit varieert van 50 tot en met 62 jaar. De gemiddelde leeftijd is 57 jaar⁵⁶.

Weekenddiensten

In 110 cao's, van toepassing op 73% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een afspraak over weekenddiensten. In één cao (van toepassing op 2% van de werknemers) uit de sector openbaar bestuur (13% van de werknemers onder een cao) staat een afspraak over vrijstelling van weekenddiensten. De vrijstelling van weekenddiensten gaat gepaard met behoud van toeslag, en werknemers hebben vanaf 55 jaar recht op deze vrijstelling.

Ploegendiensten

In 70 cao's, van toepassing op 41% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een afspraak over ploegendiensten. In 23 van deze cao's, van toepassing op 48% van de werknemers, staat een afspraak over vrijstelling van ploegendiensten. Afspraken over vrijstelling van ploegendiensten komen het meest voor in de cao's van de sectoren horeca, cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening, en vervoer en opslag (respectievelijk 100%, 100%⁵⁷ en 91% van de werknemers onder een cao) en helemaal niet in de cao's van de sectoren landbouw, bosbouw, en visserij, informatie en communicatie, financiële instellingen, zakelijke dienstverlening, en openbaar bestuur. In drie cao's gaat de vrijstelling van ploegendiensten gepaard met behoud van de toeslag. In zeven cao's gaat de vrijstelling van ploegendiensten gepaard met een afbouw van de toeslag. In twee cao's gaat de vrijstelling van ploegendiensten gepaard met een gedeeltelijk behoud van de toeslag. In alle 23 cao's met afspraken over de vrijstelling van ploegendiensten, is vermeld vanaf welke leeftijd werknemers het recht hebben op vrijstelling van ploegendiensten. Dit varieert van 45 tot en met 62 jaar. De gemiddelde leeftijd is 55 jaar.⁵⁸

Nachtdiensten

In 117 cao's, van toepassing op 79% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een afspraak over nachtdiensten. In 44 cao's, van toepassing op 49% van de werknemers, staat een afspraak over vrijstelling van nachtdiensten. Afspraken over vrijstelling van nachtdiensten komen het meest voor in de cao's van de sectoren vervoer en opslag en zorg (respectievelijk 99% en 91% van de werknemers onder een cao) en helemaal niet in de cao's van de sectoren landbouw, bosbouw, en visserij, en financiële instellingen. In acht cao's gaat de vrijstelling van nachtdiensten gepaard met behoud van de toeslag. In zeven cao's gaat de vrijstelling van nachtdiensten gepaard met een afbouw van de toeslag. In twee cao's

54 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over vrijstelling overwerk en informatie over de leeftijd meegenomen (n=46).

55 Het gaat maar om één cao in de sector onderwijs met een afspraak over onregelmatige diensten.

56 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over vrijstelling onregelmatige diensten en informatie over de leeftijd meegenomen (n=10).

57 Het gaat maar om één cao in de sectoren horeca en cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening met een afspraak over ploegendienst.

58 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over vrijstelling ploegendiensten en informatie over de leeftijd meegenomen (n=22).

gaat de vrijstelling van nachtdiensten gepaard met een gedeeltelijk behoud van de toeslag. In alle 44 cao's met afspraken over de vrijstelling van nachtdiensten, is vermeld vanaf welke leeftijd werknemers het recht hebben op vrijstelling van nachtdiensten. Dit varieert van 45 tot en met 62 jaar. De gemiddelde leeftijd is 56 jaar⁵⁹.

Avonddiensten

In 92 cao's, van toepassing op 50% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een afspraak over avonddiensten. In acht cao's, van toepassing op 9% van de werknemers, staat een afspraak over vrijstelling van avonddiensten. Afspraken over vrijstelling van avonddiensten komen voor in de cao's van de sectoren zorg, onderwijs, openbaar bestuur, bouw, handel, en industrie en nutsbedrijven (respectievelijk 26%, 19%, 13%, 4%, 4%, en 3% van de werknemers onder een cao). In twee cao's gaat de vrijstelling van avonddiensten gepaard met behoud van de toeslag. In één cao gaat de vrijstelling van avonddiensten gepaard met een afbouw van de toeslag. In één cao gaat de vrijstelling van avonddiensten gepaard met gedeeltelijk behoud van de toeslag. In alle acht cao's met afspraken over de vrijstelling van avonddiensten, is vermeld vanaf welke leeftijd werknemers het recht hebben op vrijstelling van avonddiensten. Dit varieert van 50 tot en met 60 jaar. De gemiddelde leeftijd is 56 jaar⁶⁰.

Tabel 6-1: Aantal cao's met een afspraak over diensten, met een eventuele vrijstelling van diensten en percentage werknemers met een vrijstelling.

	Aantal cao's met een afspraak	Aantal cao's met een vrijstelling	% werknemers met een vrijstelling
Overwerk	142	53	27%
Onregelmatige diensten	95	19	36%
Weekenddiensten	110	1	2%
Ploegendiensten	70	23	48%
Nachtdiensten	117	44	49%
Avonddiensten	92	8	9%

In 50 cao's, van toepassing op 43% van de werknemers onder een onderzoekcao, staan afspraken over twee of meer vrijstellingen. Meerdere vrijstellingen komen het meest voor in de cao's van de sectoren zorg, vervoer en opslag, en industrie en nutsbedrijven. In deze sectoren vallen respectievelijk 84%, 78%, 51% van de werknemers onder een cao met daarin afspraken over twee of meer vrijstellingen. Meerdere vrijstellingen komen niet voor in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, en financiële instellingen.

Tabel 6-2: Aantal cao's en percentage werknemers met een of meerdere vrijstellingen van diensten.

	Aantal cao's	% werknemers
Vrijstelling van diensten	90	67%
Meerdere vrijstellingen	50	43%

59 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over vrijstelling nachtdiensten en informatie over de leeftijd meegenomen (n=38).

60 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over vrijstelling avonddiensten en informatie over de leeftijd meegenomen (n=5).

6.1.2 Extra verlof

Ook extra verlof op basis van leeftijd kan worden ingezet als ontzietmaatregel voor oudere werknemers. Extra verlofdagen komen bovenop de reguliere verlofdagen, en geven de oudere werknemer daardoor de mogelijkheid van aanvullende herstelmomenten.

Over het algemeen gelden afspraken over extra verlof voor alle werknemers vanaf een bepaalde leeftijd. Wel is het zo dat in een aantal cao's (Shell, NXP, en DSM), de omvang van het extra verlof is afgestemd op het type rooster. Het aantal extra verlofdagen of -uren voor werknemers in vijfploegendienst wijkt dan af van, bijvoorbeeld, werknemers in dagdienst of overige ploegendiensten. Ook kan het zijn dat alleen bepaalde vakgroepen of functiegroepen in aanmerking komen voor het extra verlof. In twee cao's (Philips en Signify) is de afspraak over extra verlof niet van toepassing op werknemers vanaf vakgroep 50 en hoger. In de cao HTM, tot slot, worden Oudere Werknemers dagen (OWN-dagen) toegekend. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar functie voor wat betreft het aantal OWN-dagen. Rijdend personeel, controleurs, en medewerkers cameratoezicht ontvangen 31 halve dagen per jaar; overig roosterpersoneel en uitvoerend technisch personeel ontvangen 18 halve dagen per jaar.

In 66 cao's is een bepaling opgenomen over extra verlof op basis van leeftijd. Dit geldt voor 33% van het totaal aantal werknemers binnen de onderzoekcao's. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt naar *volledig doorbetaald* extra verlof, en extra verlof met *eigen bijdrage*. In het laatste geval heeft de oudere werknemer de mogelijkheid om met gedeeltelijke loondoorbetaling extra verlof op te nemen. In 65 cao's zijn afspraken opgenomen over volledig doorbetaald extra verlof voor oudere werknemers. Extra verlof met eigen bijdrage komt voor in drie cao's. Dat komt neer op minder dan 1% van het totaal aantal werknemers binnen de onderzoekcao's.

Hieronder wordt achtereenvolgens op de inhoud van beide soorten extra verlof ingegaan.

6.1.2.1 Doorbetaald extra verlof voor oudere werknemers

De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor doorbetaald extra verlof, varieert van 25 tot 63 jaar. De meest voorkomende leeftijd waarop het extra verlof aanvangt, is 50 jaar. Deze leeftijd wordt in 20 van de 65 cao's gehanteerd. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra verlof is 49,5 jaar. Dit gemiddelde is gewogen naar grootte van de cao. Dat wil zeggen dat een cao waar veel werknemers onder vallen, zwaarder meeweegt in de berekening van het gemiddelde dan een kleine cao. Daarnaast zijn alleen cao's met een afspraak over doorbetaald extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=65).

Het aantal dagen extra verlof stijgt in de meeste gevallen met het toenemen van de leeftijd. Dit is het geval in 56 van de 65 cao's. Dat komt neer op 92% van de werknemers waarvan de cao een afspraak bevat over doorbetaald extra verlof voor oudere werknemers. De leeftijd waarop het maximum aantal dagen doorbetaald extra verlof bereikt wordt, varieert van 50 tot 66 jaar. De meest voorkomende leeftijd, in 31 cao's, is 60 jaar. Het gewogen gemiddelde van de leeftijd waarop het maximum aantal dagen wordt bereikt is 60,4 jaar.

In de tabel hieronder is het minimum, maximum, en gemiddeld aantal extra dagen verlof weergegeven dat in cao's met afspraken over extra verlof wordt toegekend.

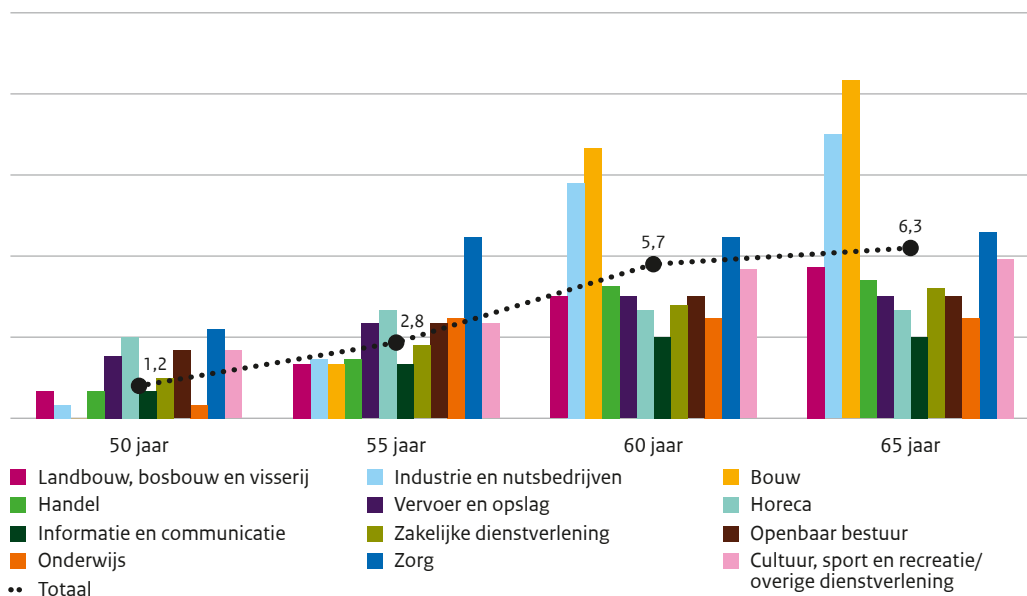
Tabel 6-3: Cao-afspraken over het aantal dagen doorbetaald extra verlof (n=65)

Leeftijdscategorie	Minimum aantal dagen	Maximum aantal dagen	Gemiddeld aantal dagen
40 jaar	1,0	4,0	0,2
45 jaar	1,0	5,0	0,4
50 jaar	1,0	6,0	1,2
55 jaar	1,0	15,5	2,8
60 jaar	1,5	15,5	5,7
65 jaar	1,5	15,5	6,3

Zoals hierboven vermeld, komen werknemers gemiddeld vanaf 50-jarige leeftijd voor het eerst in aanmerking voor doorbetaald extra verlof op basis van leeftijd. Dit is vooral terug te zien in het gemiddeld aantal extra dagen verlof op 40- en 45-jarige leeftijd: 0,2 en 0,4 respectievelijk, dus minder dan één dag. Een relatief groot deel van de afspraken over extra verlof voor oudere werknemers, kent op die leeftijd nog geen extra verlofdagen toe. Ook dat wordt meegewogen in de berekening van het gemiddelde.

In Figuur 6-1 laat de zwart gestreepte lijn bovengenoemde gemiddelden zien. De gekleurde staven tonen de sectorgemiddelden voor de economische sectoren waarin cao-afspraken zijn gemaakt over leeftijdsgebonden doorbetaald extra verlof. Alleen in de sector financiële instellingen komen geen afspraken voor over leeftijdsgebonden extra verlof. De figuur laat zien dat het gemiddeld aantal extra verlofdagen het hoogst ligt in de sectoren bouw, industrie en nutsbedrijven, en zorg. Het gemiddeld aantal dagen extra verlof in de zorg blijft daarbij redelijk constant van 55- tot 65-jarige leeftijd. In de bouw en industrie en nutsbedrijven ligt het gemiddeld aantal dagen op 60- en 65-jarige leeftijd ver boven het algemene gemiddelde.

Figuur 6-1: Gemiddeld aantal dagen extra verlof per jaar, naar sector en leeftijd (gewogen naar werknemers aantallen) (n=65)



In Tabel VI-1, Bijlage VI is de volledige sectorverdeling opgenomen.

6.1.2.2 Extra verlof met eigen bijdrage voor oudere werknemers

Zoals al aangegeven, zijn er drie cao's waarin de mogelijkheid wordt geboden om extra verlof op te nemen tegen gedeeltelijke loondoorbetaling. Twee van deze cao's bevatten ook een afspraak over doorbetaald extra verlof voor oudere werknemers. Dit is bijvoorbeeld het geval in de cao ECT (Europe Container Terminals). Naast doorbetaalde extra verlofdagen vanaf 50 jaar, kunnen werknemers onder die cao vanaf 55-jarige leeftijd verzoeken om extra vrije dagen, waarover 90% van het loon wordt doorbetaald.

De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra verlof met eigen bijdrage, varieert van 55 tot 62 jaar. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra verlof is 60,5 jaar.

Het aantal dagen extra verlof stijgt in alle drie de cao's met het toenemen van de leeftijd. De leeftijd waarop het maximum aantal dagen doorbetaald extra verlof bereikt wordt, is in alle drie de cao's 65 jaar. Er kan dan respectievelijk zes, tien en vijftien dagen extra verlof met eigen bijdrage worden aangevraagd.

6.1.2.3 Overige opvallende afspraken

In twee cao's is een regeling voor sabbaticalverlof opgenomen die niet specifiek is gericht op oudere werknemers, maar die oudere werknemers wel meer mogelijkheden ten aanzien van de inzet van het verlof geeft. Het gaat hierbij om de cao's van ASR en Zorgverzekeraars. Beide cao's hebben een sabbaticalregeling met gedeeltelijke loondoorbetaling. De regeling staat open voor alle werknemers, en de totale duur van het verlof en hoogte van de loondoorbetaling is gelijk. In tegenstelling tot jongere werknemers, hebben werknemers vanaf 60 jaar echter de mogelijkheid het verlof gespreid op te nemen. Werknemers jonger dan 60 jaar dienen de sabbatical aaneengesloten op te nemen. De bepaling is daarom niet meegenomen in de cijfers over extra verlof zoals hierboven uitgewerkt, maar als voorbeeld van een verlof-gerelateerde ontzietmaatregel wel interessant om te benoemen.

6.1.3 Extra arbeidsduurverkorting

Arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers houdt in dat de werknemer vanaf een bepaalde leeftijd wekelijks minder uren gaat werken. Het gaat daarbij niet om een aanpassing van de contractuele arbeidsduur, maar om een verkorting van de feitelijke arbeidsduur per week. Over het algemeen geldt dus dat het aantal uren zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst hetzelfde blijft, maar in de praktijk werkt de werknemer minder uren.

We analyseren de cao-afspraken over (extra) arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers op de volgende inhoudelijke aspecten:

- Omvang van de arbeidsduurverkorting. Dus het aantal uren per week dat minder gewerkt kan worden;
- Loondoorbetaling: minder dan evenredig loon inleveren, geen loon inleveren, of evenredig loon inleveren⁶¹;
- Pensioenopbouw: volledige voortzetting van de pensioenopbouw, of gedeeltelijke voortzetting van de pensioenopbouw;
- Benutten van de vrijgemaakte loonruimte;
- Voorwaarden voor deelname: te denken valt aan aanvangsleeftijd, doelgroep die in aanmerking komt voor deelname, en overige vereisten zoals samenloop met andere ontzietmaatregelen.

61 In zeven afspraken over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, levert de werknemer evenredig loon in. De pensioenopbouw wordt in die afspraken wel voortgezet op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur. Het gaat dan bijvoorbeeld om een 80/80/100 regeling. Dit soort afspraken tellen in dit onderzoek mee als arbeidsduurverkorting.

Tot slot zullen we ingaan op de gebruikte terminologie. Naar arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers wordt ook wel verwezen als generatiepact, generatiebeleid, vitaliteitsregeling of gelijksoortige benaming. We lichten toe in hoeveel afspraken over arbeidsduurverkorting een dergelijke term gebruikt wordt. We kijken daarbij ook in hoeverre deze afspraken zich op bovengenoemde inhoudelijke aspecten onderscheiden van de overige afspraken.

6.1.3.1 Aantal cao's met afspraken over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers

In 94 van de 149 onderzoekcao's zijn afspraken gemaakt over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. Dit komt overeen met 62% van de werknemers in de onderzoekcao's die vanaf een bepaalde leeftijd de mogelijkheid krijgen om minder te werken. In 45 van deze cao's bestaan er *meerdere varianten* van arbeidsduurverkorting, van toepassing op 28% van de werknemers. In Tabel VI-2, Bijlage VI, is per sector weergegeven hoeveel cao's tenminste één en/of meerdere varianten van arbeidsduurverkorting bevatten.

Om het naast elkaar bestaan van meerdere varianten zichtbaar te maken, hebben we in de dataverzameling onderscheid gemaakt tussen hoofdvariant (of basisregeling) versus alternatieve varianten of verruiming van de basisregeling. We hebben dit onderscheid gemaakt op basis van:

- Instapleeftijd. Dat wil zeggen: de regeling die het vroegst aanvangt, is de basisregeling.
- Loondoorbetaling. Niet alle werknemers kunnen of willen minder gaan werken als dit financiële consequenties heeft. Een regeling waarbij de werknemer geen loon hoeft in te leveren, is daardoor toegankelijker dan een regeling waarvoor de werknemer (gedeeltelijk) loon inlevert. Hetzelfde geldt voor het naast elkaar bestaan van bijvoorbeeld een 80/90/100 variant en een 60/80/100 variant. Bij een 80/90/100 variant gaat een werknemer 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur werken, tegen 90% van het oorspronkelijke salaris, en met volledige pensioenopbouw. Bij een 60/80/100 variant gaat het om 60% werken tegen 80% van het salaris, met wederom volledige pensioenopbouw. Hoewel de 60/80/100 variant de werknemer naar aantal werkuren ruimer ontziet, vereist het financieel ook meer van de werknemer. We hebben dan de 80/90/100 variant als basisregeling aangemerkt, omdat dit naar verwachting voor een grotere groep werknemers een reële mogelijkheid is.
- Recht of mogelijkheid. Tot slot kan het zo zijn dat een bepaalde groep werknemers *recht* heeft op deelname aan een basisvariant, en kan *verzoeken* om een verruiming. In het laatste geval is de werkgever niet verplicht het verzoek in te willigen. De variant waarop een recht bestaat, is aangemerkt als basisregeling.

Bovenstaande maakt het mogelijk om een minimum- en maximumscenario te schetsen van beschikbare varianten van arbeidsduurverkorting. Dit resulteert in een genuanceerder beeld van de mogelijkheden voor werknemers om de werkweek te verkorten op latere leeftijd.

6.1.3.2 Omvang van de arbeidsduurverkorting - basisregeling

Zoals aangegeven, bevatten 94 cao's een (basis)regeling over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor arbeidsduurverkorting varieert van 45 jaar tot 66 jaar. De meest voorkomende aanvangsleeftijden zijn 60 jaar en 62 jaar, in respectievelijk 28 en 23 cao's. De gemiddelde aanvangsleeftijd is 60,6 jaar. Net als in paragraaf 6.1.2 (extra verlof) is ook hier het gemiddelde gewogen naar grootte van de cao.

In de tabel hieronder is het minimum, maximum, en het gemiddeld aantal wekelijkse uren arbeidsduurverkorting per leeftijdscategorie weergegeven.

Tabel 6-4: Cao-afspraken over het wekelijkse aantal uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (basisregeling, n=93)

Leeftijdscategorie	minimum aantal uren	maximum aantal uren	gemiddeld aantal uren*
45 jaar	4,0	4,0	0,0
50 jaar	1,4	4,0	0,0
55 jaar	0,7	8,0	1,5
60 jaar	0,1	10,8	4,8
65 jaar	0,7	10,8	6,9

* Het gemiddeld aantal uur arbeidsduurverkorting in de leeftijdscategorieën 45 en 50 jaar is nul. Dit komt doordat in de berekening van de gemiddelden, alle 93 afspraken zijn meegeteld, ook regelingen met een latere aanvangsleeftijd. Afspraken die een aanvangsleeftijd van 55 jaar en hoger hanteren, wegen in de berekening van het gemiddelde op 45 en 50-jarige leeftijd dus met nul dagen mee.

Wat opvalt, is dat de minimum omvang van de arbeidsduurverkorting in sommige cao's minder dan één uur per week bedraagt. Dit komt voornamelijk door regelingen waarin een totaal aantal uren arbeidsduurverkorting per jaar wordt toegekend, die gelijkmatig gespreid over het jaar worden ingeroosterd. Het resultaat hiervan is dat het omgerekend om een beperkt aantal wekelijkse uren gaat. Hieronder twee voorbeelden:

Holland Casino erkent dat het werken op hogere leeftijd, zeker op onregelmatige tijden, extra belastend is. Om deze werkbelasting te verminderen heb je vanaf 15 jaar voor de pensioenleeftijd recht op DI-uren. Deze worden verwerkt door de uren die je volgens de overeengekomen arbeidsduur zou moeten werken te verminderen met je DI-uren. Voorbeeld: je hebt een voltijds contract van 36 uur en je hebt 72 DI-uren per jaar. Per week is dit 1,4 uur. Je te werken uren per week worden dan 34,6 uur in plaats van 36 uur. **(Holland Casino)**

Vanaf 1 januari 2021 heb je als je 60 jaar of ouder bent recht om korter te werken met behoud van je basissalaris. Dit geldt voor fulltimers en parttimers.

Je werkgever neemt je arbeidstijdverkorting als hele diensten in het rooster op.

Je hebt recht op:

- bij 60 jaar: 1 dag per jaar
- bij 61 jaar: 2 dagen per jaar
- bij 62 jaar: 3 dagen per jaar
- bij 63 jaar: 3 dagen per jaar
- bij 64 jaar: 3 dagen per jaar
- bij 65 jaar: 4 dagen per jaar
- bij 66 jaar: 5 dagen per jaar **(Particuliere beveiliging)**

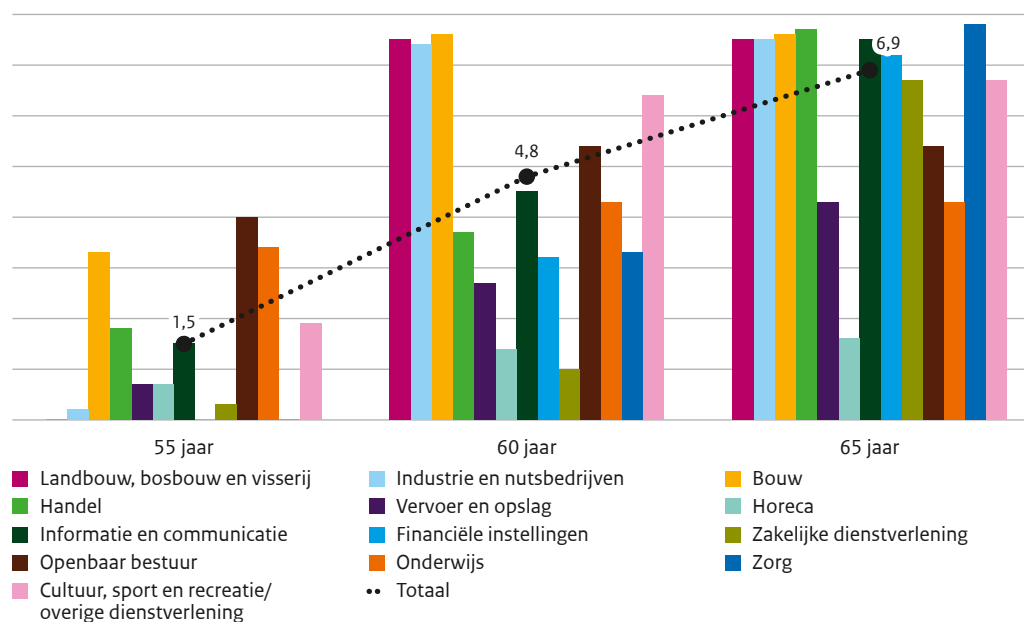
In het geval van de cao Particuliere beveiliging, komt dit neer op 0,1 uur per week.

Figuur 6-2 toont de sectorgemiddelden van de wekelijkse arbeidsduurverkorting naar leeftijd. De figuur laat zien dat in alle sectoren afspraken zijn gemaakt over in ieder geval één variant van arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers.

De figuur laat zien in welke sectoren de omvang van de wekelijkse arbeidsduurverkorting boven het totale gemiddelde ligt (de zwart gestreepte lijn). In de leeftijdscategorie vanaf 60 jaar bijvoorbeeld, is het gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting per week 4,8. In vijf sectoren is de omvang van de arbeidsduurverkorting hoger dan dit. Het betreft de volgende sectoren: landbouw, bosbouw en visserij; industrie en nutsbedrijven; bouw; openbaar bestuur en publieke dienstverlening; en cultuur, sport,

recreatie en overige dienstverlening. De wekelijkse arbeidsduurverkorting in deze sectoren loopt uiteen van 5,4 uur per week (openbaar bestuur en publieke dienstverlening) tot 7,6 uur per week (bouw).

Figuur 6-2: Gemiddeld aantal uren wekelijkse arbeidsduurverkorting naar sector en leeftijd (basisregeling, n=93)



De gegevens uit Figuur 6-2 zijn in meer detail opgenomen in Tabel VI-3, Bijlage VI.

6.1.3.3 Omvang van de arbeidsduurverkorting – meerdere varianten en/of verruimingen

Kijken we naar de ruimste variant arbeidsduurverkorting die openstaat voor werknemers, dan ontstaat een ander beeld. Zoals aangegeven, bevatten 45 cao's meerdere varianten van arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor een verruiming of alternatieve variant arbeidsduurverkorting, varieert van 57 jaar tot 65 jaar. De meest voorkomende aanvangsleeftijd is 62 jaar. Dat is het geval in 16 cao's. De gemiddelde aanvangsleeftijd is 61,2 jaar.

Wanneer in een cao meerdere varianten mogelijk zijn, is de ruimste variant in relatie tot de omvang van de arbeidsduurverkorting gescoord. Bijvoorbeeld, als er naast een basisregeling 80/90/100 zowel een verruiming naar 60/80/100 als 50/75/100 mogelijk is, is voor de invoer van de verruiming uitgegaan van een halvering van de wekelijkse arbeidsduur. In de tabel hieronder is het minimum, maximum, en het gemiddeld aantal wekelijkse uren arbeidsduurverkorting per leeftijdscategorie weergegeven voor de ruimste variant.

Tabel 6-5: Cao-afspraken over het wekelijkse aantal uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (ruimste variant, n=45)

Leeftijdscategorie	minimum aantal uren	maximum aantal uren	gemiddeld aantal uren
45 jaar	-	-	-
50 jaar	-	-	-
55 jaar	6,5	18,8	1,3
60 jaar	4,0	20,0	6,9
65 jaar	4,0	20,0	13,6

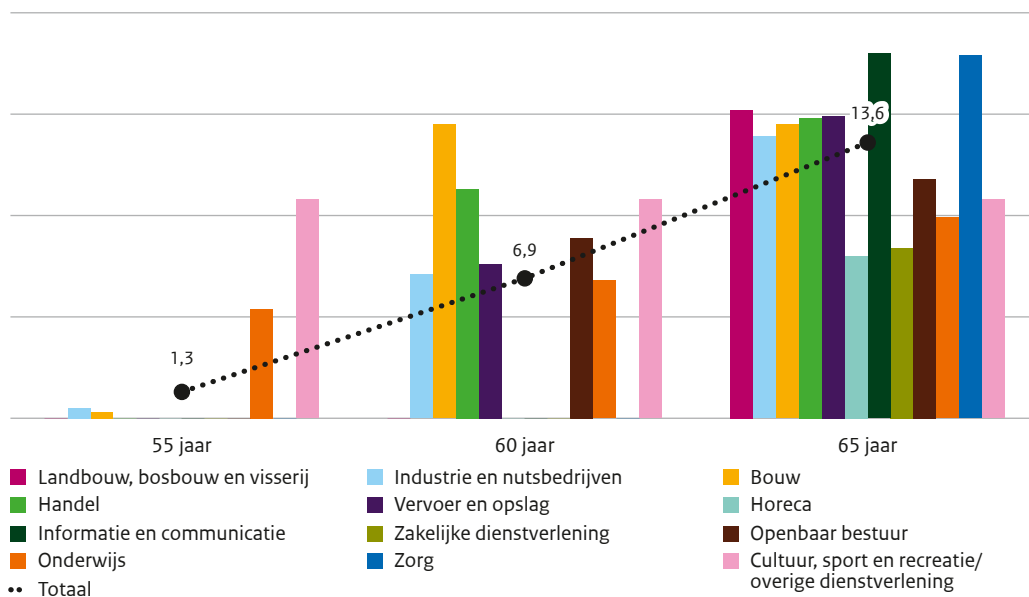
In Tabel 6-6 zijn het minimum, maximum, en gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting per week van de basisregelingen afgezet tegen die van de ruimste variant. Dit geeft een beeld van de variatie die in regelingen over arbeidsduurverkorting bestaat, en het gemiddelde minimum- versus maximumscenario.

Tabel 6-6: Cao-afspraken over het wekelijkse aantal uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, basisregeling versus ruimste variant

Leeftijdscategorie	Min-max u/w basisregeling	gemiddeld u/w basisregeling	Min-max u/w ruimste variant	gemiddeld u/w ruimste variant
45 jaar	4,0 - 4,0	0,0	-	-
50 jaar	1,4 - 4,0	0,0	-	-
55 jaar	0,8 - 8,0	1,5	6,5 - 18,8	1,3
60 jaar	0,1 - 10,8	4,8	4,0 - 20,0	6,9
65 jaar	0,7 - 10,8	6,9	4,0 - 20,0	13,6

Figuur 6-3 toont de sectorgemiddelden van de wekelijkse arbeidsduurverkorting naar leeftijd voor de ruimste variant. In de sector financiële instellingen zijn geen cao's die meerdere varianten arbeidsduurverkorting bevatten. Daarom is de sector niet opgenomen in de figuur. De figuur wekt de indruk dat in veel sectoren werknemers pas vanaf 65 jaar in aanmerking komen voor een verruiming of alternatieve variant. Dat is niet helemaal correct. Ten eerste wordt dit enigszins vertekende beeld veroorzaakt door afronding: een aanvangsleeftijd van 63 jaar is naar boven afgerond, en dus ingevoerd in de leeftijdscategorie 65 jaar; een aanvangsleeftijd van 62 jaar is naar beneden afgerond en ingevoerd in de leeftijdscategorie 60 jaar. Er zijn twee cao's waarin de ruimste variant aanvangt vanaf 65-jarige leeftijd; door afronding zijn echter ook zeven cao's met een aanvangsleeftijd van 63 en 64 jaar ingevoerd in de leeftijdscategorie 65 jaar. Daarnaast is het zo dat in vier van de vijf sectoren waarin dit speelt, er slechts één of twee cao's een verruiming of alternatieve variant bevatten.

Figuur 6-3: Gemiddeld aantal uren wekelijkse arbeidsduurverkorting naar sector en leeftijd (ruimste variant, n=45)

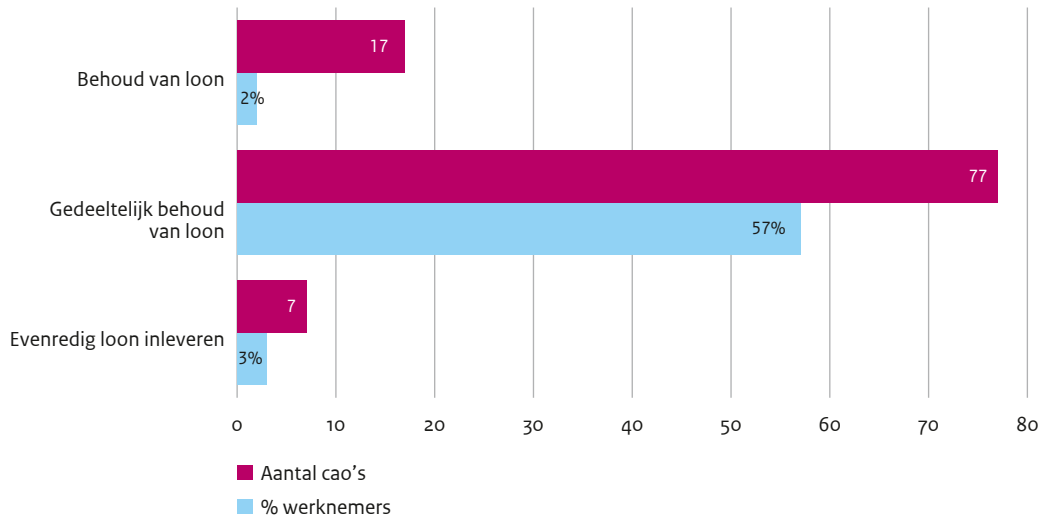


De gegevens uit Figuur 6-3 zijn in meer detail opgenomen in Tabel VI-4, Bijlage VI.

6.1.3.4 Loondoorbetaling

Meestal geldt bij afspraken over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, dat de uren die de werknemer minder gaat werken gedeeltelijk doorbetaald worden. Zoals weergegeven in Figuur 6-4, is dit het geval in 77 van de 93 cao's. Dit gaat om 57% van de werknemers in de onderzoekcao's.

Figuur 6-4: Cao-afspraken over loondoorbetaling bij arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (n=149)



In 17 cao's wordt het loon volledig doorbetaald. Het gaat daarbij over het algemeen om regelingen waarbij de werknemer ongeveer twee tot vier uur per week minder mag gaan werken. Bij de Albert Heijn gaat het vanaf 53-jarige leeftijd om acht uur.

Het totaal van de staven uit Figuur 6-4 telt op tot meer dan 93. Dit komt doordat er acht cao's zijn met zowel een afspraak over arbeidsduurverkorting met volledig behoud van loon, als een afspraak over arbeidsduurverkorting waarbij de werknemer gedeeltelijk loon inlevert over de urenvermindering. Een voorbeeld hiervan is de afspraak in de cao van het Slagersbedrijf. De werknemer kan hier kiezen tussen twee varianten: een halve dag per week minder werken met behoud van loon, of een hele dag per week minder werken met gedeeltelijk behoud van loon:

Een werknemer van 60 jaar en ouder heeft in het kader van duurzame inzetbaarheid (preventie uitval vanwege afnemende belastbaarheid en benodigde herstel van krachten) het recht om, onder de voorwaarden zoals gesteld in de hierna volgende leden, van de volgende seniorenregelingen gebruik te maken:

I. De 80-90-100 regeling. Deze regeling houdt in 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week werken, tegen doorbetaling van 90% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken en 100% pensioenopbouw. [...]

II. De 90-100-100 regeling, welke regeling per 1 januari 2023 in werking treedt en houdt in 90% van zijn reguliere arbeidsduur per week werken, tegen doorbetaling van 100% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken en 100% pensioenopbouw.

(Slagersbedrijf)

In de cao van de Sociale werkvoorziening gaat het om een afspraak waarbij de werknemer vanaf 60 jaar recht heeft op een 80/92,5/100-regeling, en vanaf 62 jaar volledige doorbetaling (80/100/100).

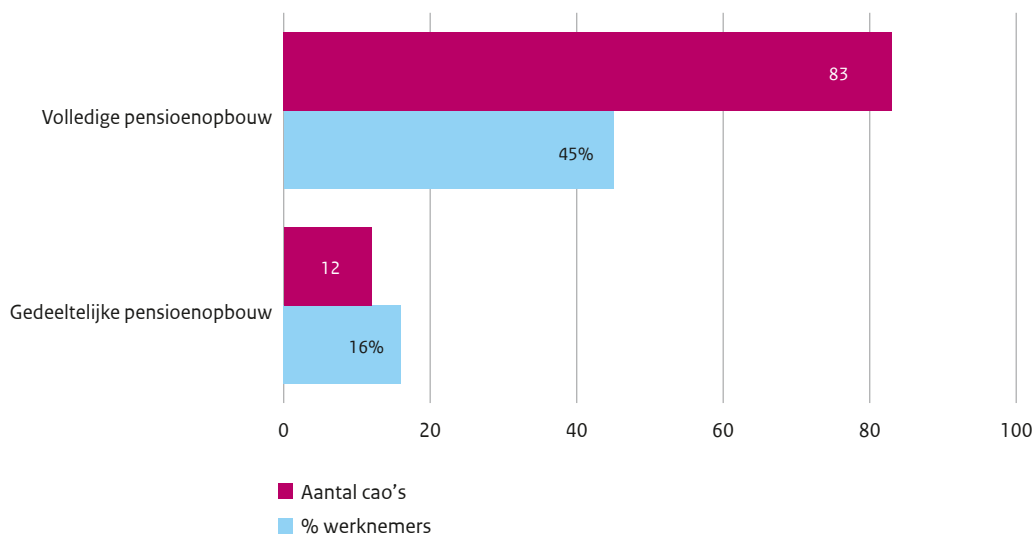
In zeven cao's met een afspraak over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, levert de werknemer evenredig loon in. In al die gevallen behoudt de werknemer de volledige pensioenopbouw.

Een voorbeeld hiervan is de 80/80/100-regeling in de cao voor de Handel in Bouwmaterialen. Dat maakt een dergelijke regeling aantrekkelijker dan formele aanpassing van de contractuele arbeidsduur.

6.1.3.5 Pensioenopbouw

Arbeitsduurverkorting voor oudere werknemers vindt meestal plaats met volledige voortzetting van de pensioenopbouw. Dit betekent dat pensioen wordt opgebouwd over de oorspronkelijke arbeidsduur voor deelname aan de regeling. In 13 cao's is sprake van gedeeltelijke pensioenopbouw.

Figuur 6-5: Cao-afspraken over voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (n=149)

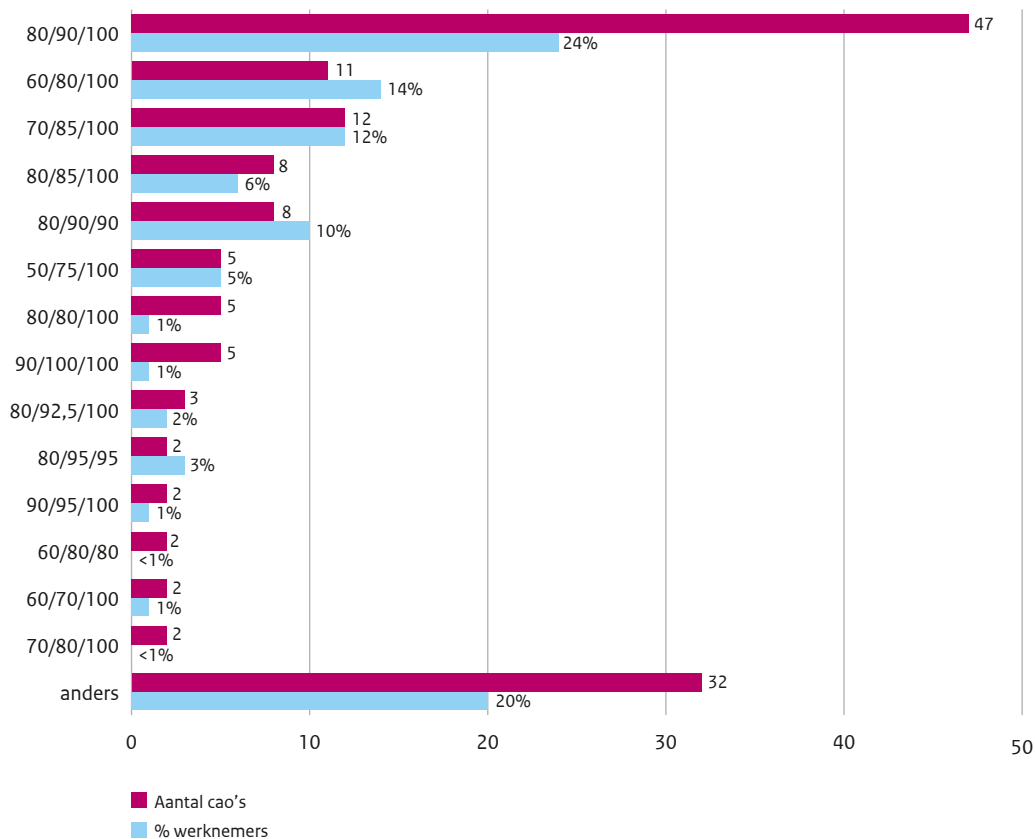


Ook hier geldt dat er twee cao's zijn met meerdere afspraken over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, waarbij de ene regeling wel met behoud van pensioenopbouw is, en de andere regeling met gedeeltelijke voortzetting van de oorspronkelijke pensioenopbouw.

6.1.3.6 Varianten arbeidsduurverkorting

In Figuur 6-6 is het totaal van de arbeidsduurvarianten die in de onderzoekcao's voorkomen samengevat. In één cao kunnen zoals aangegeven meerdere varianten voorkomen. Uit de figuur volgt dat de 80/90/100-regeling de meest voorkomende variant is. Deze regeling komt in 47 van de 93 cao's met een afspraak over arbeidsduurverkorting voor. Dit is van toepassing op 24% van de werknemers. Naast de 80/90/100-regeling zijn twee andere veelvoorkomende varianten de 60/80/100-regeling en de 70/85/100-regeling. Deze komen respectievelijk elf en twaalf keer voor.

Figuur 6-6: Cao-afspraken over arbeidsduurverkorting, varianten (totaal), n=149



Een voorbeeld van een cao met meerdere varianten is de cao Ziekenhuizen. Werknemers die vallen onder de cao Ziekenhuizen hebben in ieder geval toegang tot een 80/90/100-regeling, maar de werkgever mag ook een ruimere regeling toepassen. Als voorbeelden worden de 60/80/100 en 50/75/100-regelingen genoemd, maar naar de tekst van de afspraak kan ook een 70/85/100-regeling overeengekomen worden:

2. Werkgever biedt in ieder geval de variant 80%-90%-100% aan. In deze variant wordt de arbeidsduur met 20% teruggebracht en ontvangt de werknemer een financiële tegemoetkoming van 10% bruto. Alle sociale premies worden op basis van 90% berekend en afgedragen.
3. Indien werkgever en werknemer dat samen overeenkomen mag de aanpassing van de arbeidsduur ook een hoger percentage omvatten, bijvoorbeeld:
 - Variant 60%-80%-100%: In deze variant wordt de arbeidsduur teruggebracht van 100% naar 60% en ontvangt de werknemer een financiële tegemoetkoming van 20% bruto. Alle sociale premies worden op basis van 80% berekend en afgedragen.
 - Variant 50%-75%-100%: In deze variant wordt de arbeidsduur teruggebracht van 100% naar 50% en ontvangt de werknemer een financiële tegemoetkoming van 25% bruto. Alle sociale premies worden op basis van 75% berekend en afgedragen. **(Ziekenhuizen)**

In 32 cao's zijn er één of meer andere soort regelingen opgenomen. De categorie 'anders' bestaat uit X/Y/Z-varianten die slechts eenmaal voorkomen, of varianten die zich niet laten vatten in een X/Y/Z-formule. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de eerder vermelde afspraken van Holland Casino en Particuliere beveiliging. Ook de onderwijscao's (Hoger beroepsonderwijs, Voortgezet onderwijs, MBO, en

Primair onderwijs) hebben een ander soort regeling, waarbij de hoogte van de loondoorbetaling afhankelijk is van de leeftijd en de loonschaal van de werknemer:

De werknemer betaalt een eigen bijdrage over het salaris per maand behorende bij de in lid 1 bedoelde werktijdvermindering van

- 45% in de periode tussen tien en vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
- 25% in de periode tussen vijf en nul jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd

In afwijking in de genoemde percentages in lid 3 geldt voor de werknemer in de schalen 1 tot en met 7 een eigen bijdrage over het salaris per maand van

- 35% in de periode tussen tien en vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
- 20% in de periode tussen vijf en nul jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd (**Hoger beroepsonderwijs**)

6.1.3.7 Benutten van de vrijgemaakte loonruimte

Zoals vermeld, zijn er achttien cao's met een bepaling over het benutten van de vrijgemaakte loonruimte bij arbeidsduurverkortung voor oudere werknemers. In vier afspraken wordt algemeen gewezen op een inspanningsverplichting voor herbezetting van de vrijgekomen uren. In twaalf afspraken worden specifiek jongere werknemers of het creëren van een evenwichtige leeftijdsopbouw genoemd. In twee afspraken wordt gewezen op het voorkomen van een hogere werkdruk. Hieronder volgen een aantal voorbeelden.

De uren die vrijkomen doordat de werknemer gebruik maakt van de generatieregeling worden ingevuld door een andere collega of er vervallen werkzaamheden. Er mag geen sprake van een verhoging van de werkdruk zijn. (Jeugdzorg)

Het Generatiepact zorgt ervoor dat oudere werknemers de gelegenheid krijgen om minder te werken en gezond hun pensioen te halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen in te stromen. Uitgangspunt is dat de uren die vrijvallen door de kortere werkweken van ouderen worden ingevuld door instromers met een (vaste) arbeidsovereenkomst. (Metalektro)

De regeling Duurzaam doorwerken mag niet leiden tot verhoging van de werkdruk. In dat kader realiseert werkgever 100% herbezetting van de vrijgevallen contracturen in het kader van deelname aan de regeling Duurzaam doorwerken bij Pakketten & Logistiek. Werkgever houdt bij de herbezetting rekening met de reguliere flexibele schil op de betreffende locatie en bepaalt waar de herbezetting plaatsvindt. De vaste bezetting binnen Pakketten en Logistiek blijft gelijk. (PostNL)

6.1.3.8 Voorwaarden voor deelname

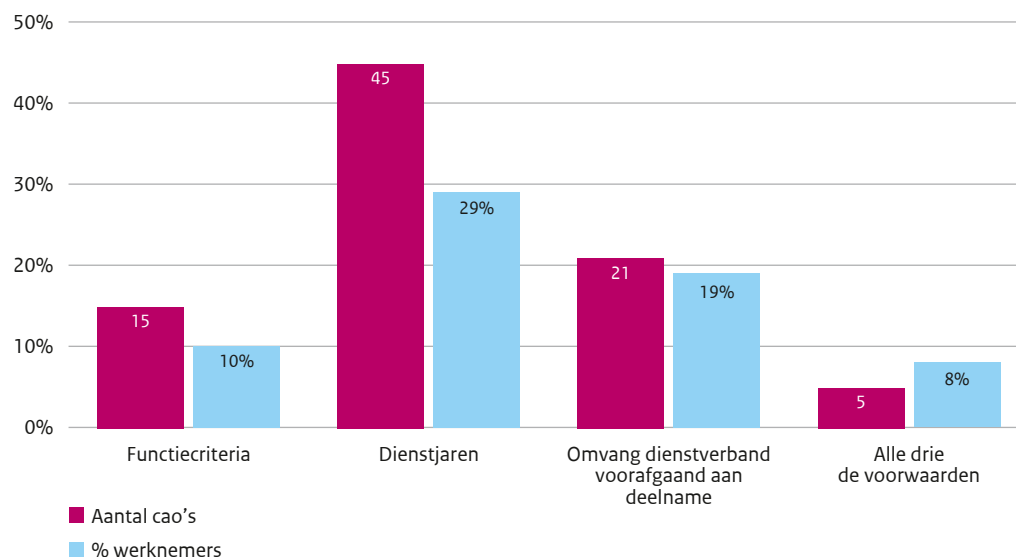
In 76 cao's zijn, naast aanvangsleeftijd, voorwaarden gesteld aan het gebruik van arbeidsduurverkortung voor oudere werknemers. We splitsen dit op in voorwaarden met betrekking tot de doelgroep die aanmerking komt voor de ontsiemaatregel, en overige voorwaarden. Die laatste categorie bespreken we in paragraaf 6.1.3.9.

Met betrekking tot de doelgroep, worden er doorgaans één of meer van de volgende voorwaarden gesteld:

- Minimaal aantal dienstjaren;
- Specifieke functies;
- Minimale oorspronkelijke arbeidsduur.

In onderstaande figuur is weergegeven in hoeveel cao's bovenstaande voorwaarden voorkomen.

Figuur 6-7: Voorwaarden met betrekking tot de doelgroep voor arbeidsduurverkorting (n=149)



De meest voorkomende voorwaarde is dat de werknemer een minimaal aantal dienstjaren moet hebben om in aanmerking te komen voor arbeidsduurverkorting. Deze voorwaarde wordt in 45 cao's gesteld. De voorwaarde heeft betrekking op 29% van de werknemers binnen de onderzoekcao's. Het aantal dienstjaren varieert doorgaans van vijf tot vijftien: vijf en tien jaar komen het vaakste voor. In een aantal cao's is de voorwaarde minder strikt en moet de werknemer minimaal één jaar in dienst zijn bij de werkgever. Dit is bijvoorbeeld het geval in de Metaal & Techniek cao's en de cao Tankstations en Wasbedrijven.

Voorwaarden aan functie komen voor in vijftien cao's. Het kan daarbij gaan om specifieke functieprofielen, of bepaalde loonschalen. In de cao Metaalektro hebben werknemers in ploegendienst met een jaarsalaris tot 76.435 euro recht op deelname aan een 80/90/100-regeling vanaf 62 jaar. Voor werknemers met een jaarsalaris tot 76.435 euro die niet in ploegendienst werken, is dat het geval vanaf 62 jaar. Werknemers waarvan het jaarsalaris hoger is dan 76.435 kunnen verzoeken om deel te nemen aan de regeling vanaf 63 jaar. Voor hen ligt de aanvangsleeftijd dus hoger, en bestaat er geen recht op deelname. In de cao voor PostNL komen werknemers in operationele functies tot en met schaal 5 en eerstelijnsleidinggevende tot en met schaal 7 in aanmerking. Er is een tabel met specifieke functies opgenomen in de cao. En in de cao van Albert Heijn komen bijvoorbeeld in aanmerking magazijnmedewerkers, cockpitmedewerkers, servicemonteurs, en werknemers acculaadstation.

In de cao voor het Openbaar Vervoer worden, onder andere, voorwaarden gesteld aan het aantal dienstjaren en de omvang van het oorspronkelijke dienstverband. In aanmerking komt de werknemer die:

direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de 61+ regeling gedurende tenminste 10 jaar onafgebroken fulltime dan wel parttime met een arbeidsduur van minimaal 28 uren per werkweek werkzaam is geweest bij één van de ondernemingen waarop de cao openbaar vervoer en/of de cao multimodaal vervoer van toepassing is. (Openbaar Vervoer)

Tot slot kunnen cao's ook op basis van bijvoorbeeld medisch advies bredere doelgroepen toelaten tot een regeling voor arbeidsduurverkorting. Dit is het geval in de cao Afbouw. In die cao wordt een verruiming van de aanvangsleeftijd van 61,5 naar 57 jaar toegestaan voor deelname aan de 80/90/100-regeling, indien deskundigenadvies daar aanleiding toe geeft:

Indien uit het advies van Mijn Loopbaan en/of uit een PAGO⁶² en/of re-integratietraject inzake een werknemer vanaf 57 jaar blijkt dat verkorting van de arbeidsduur in de huidige functie van 100% naar 80% de beste optie is om de werknemer duurzaam inzetbaar te houden, komt de werknemer in aanmerking voor vrijstelling van het verrichten van arbeid voor één dag per week. (Afbouw)

6.1.3.9 Overige voorwaarden

Naast voorwaarden met betrekking tot de doelgroep, worden hieronder nog een aantal andere veelvoorkomende voorwaarden genoemd.

In 19 cao's worden de minimale arbeidsomvang die moet resteren bij deelname vermeld. In de cao Schiphol bijvoorbeeld, wordt vereist dat de werknemer minimaal 24 uur per week blijft werken; in de cao Contractcatering moet er minimaal 20 uur per week resteren. In elf cao's wordt toegelicht dat de arbeidsduurverkorting fiscaal gelimiteerd is tot minimaal 50% van de omvang van het dienstverband in het elfde jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Overige voorwaarden kunnen in grote lijnen worden samengevat als volgt:

- Geen betaalde nevenwerkzaamheden verrichten;
- In cao's waarin ook een afspraak over extra verlofdagen voor oudere werknemers is opgenomen, vervallen deze dagen over het algemeen wanneer de werknemer kiest voor deelname aan arbeidsduurverkorting. Dit geldt vaak ook voor samenloop met generieke ADV-uren of met een doorbetaalde basisvariant van arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers;
- Het opnemen van opgespaard verlof voorafgaand aan deelname aan de regeling. Of het gespaarde verlof mag niet ingezet worden gedurende deelname, maar wel na afloop van deelname ingezet worden;
- De aanspraak op bovenwettelijke vakantie-uren vervalt geheel of gedeeltelijk;
- Geen samenloop met deeltijdpensioen.

Tot slot wordt in een aantal cao's een maximum gesteld aan het aantal deelnemers. Zie bijvoorbeeld de volgende bepaling in de cao van PostNL:

Maximum aantal deelnemers

1. De regeling Duurzaam doorwerken staat open gedurende de looptijd van de cao voor maximaal 75 medewerkers.
2. Van de 75 plekken geldt dat 40 plekken beschikbaar zijn voor medewerkers werkzaam bij Pakketten & Logistiek en medewerkers werkzaam binnen IMEC, en 35 plekken voor medewerkers werkzaam bij MailNL.
3. Als voor het einde van de looptijd van de cao voor PostNL alle beschikbare plekken voor deze regeling zijn benut, dan worden er nog eens 75 plekken beschikbaar gesteld. (PostNL)

6.1.3.10 Gebruik van de term generatiepact

In dertig cao's wordt de term generatiepact gebruikt als verwijzing naar arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. Daaronder verstaan we ook het gebruik van termen zoals generatieregeling, generatiebeleid, en, eenmaal, 'Generatie-in-Balans-regeling'. In het vervolg verwijzen we naar het totaal

62 Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek.

van deze termen als generatiepact. Daarnaast wordt in acht cao's de term vitaliteitspact, vitaliteitsregeling, of regeling vitaliteitsbeleid gebruikt.

Ten aanzien van het gebruik van de term generatiepact kunnen een aantal aspecten worden opgemerkt:

- In tien van de twaalf 70/85/100-regelingen, en in acht van de elf 60/80/100-regelingen, wordt de term generatiepact gebruikt;
- Er zijn in totaal veertien cao's waarin een 80/90/100-regeling voorkomt in combinatie met minimaal één van de volgende varianten: 60/80/100, 70/85/100, 50/75/100. In elf van die cao's wordt de term generatiepact gebruikt in de uitwerking van de desbetreffende afspraken.
- Er zijn in totaal achttien cao's waarbij in de afspraak over arbeidsduurverkorting ook wordt ingegaan op het benutten van de vrijgemaakte loonruimte. Veertien van deze cao's gebruiken de term generatiepact. Dit sluit aan bij de oorspronkelijke insteek van het generatiepact, namelijk dat de loonruimte die wordt vrijgemaakt met de arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, wordt benut voor herbezetting van de vrijgekomen uren door jongere werknemers. Wel moet worden aangetekend dat in de bepalingen over herbezetting van vrijgekomen uren niet altijd specifiek naar het aantrekken of in vaste dienst nemen van jongere werknemers wordt verwezen, zie paragraaf 6.1.3.7.

Samengevat lijkt bovenstaande erop te duiden dat gebruik van de term generatiepact vooral voorkomt bij ruimere regelingen van arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. Daarnaast gaat de focus op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers in grotere mate samen met het expliciet benoemen van de intentie tot herbezetting van vrijgekomen uren. Daarbij ligt de nadruk op het voorkomen van hogere werkdruk bij andere werknemers, en/of arbeidsplaatsen voor jongere werknemers. Voor het overige zijn de regelingen op inhoud vaak grotendeels vergelijkbaar en gaat het voornamelijk om een semantisch onderscheid.

6.2 Het Pensioenakkoord

In het Pensioenakkoord van 2019⁶³ is een pakket maatregelen gecreëerd rondom duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder uittreden. Het doel van de maatregelen is dat werknemers op gezonde wijze naar hun pensioen toe kunnen werken, ook wanneer zij zwaar werk verrichten. Met de *Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen*⁶⁴, werden hiervoor onder meer de volgende mogelijkheden gecreëerd:

- Met ingang van 1 januari 2021, voor een periode van vijf jaar, is de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) versoepeld. Instroom is mogelijk tot en met 31 december 2025. Werkgevers hoeven maximaal drie jaren voor de AOW-leeftijd geen RVU-heffing te betalen over het deel van de uitkering die niet boven de drempelvrijstelling uitkomt. Dit bedrag is gebaseerd op de netto-AOW-uitkering en wordt jaarlijks geïndexeerd.
- Sectorale samenwerkingsverbanden van sociale partners kunnen MDIEU-subsidie aanvragen voor projecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Sinds 2023 kunnen ook individuele bedrijven een subsidieaanvraag indienen.⁶⁵ Subsidieaanvragen moeten naast eerder uittreden ook altijd betrekking hebben op duurzame inzetbaarheid.
- De bovengrens van fiscaal gefaciliteerd verlofsparen is uitgebreid van 50 naar 100 weken. Het verhogen van deze grens geeft werknemers de ruimte om zelf hun duurzame inzetbaarheid te vergroten. Werknemers kunnen het gespaarde verlof bijvoorbeeld inzetten om in de aanloop naar het pensioen

63 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/06/05/kamerbrief-principeakkoord-vernieuwing-pensioenstelsel>

64 [Wet bedrag in eens, RVU en verlofsparen](#).

65 Kamerstuk 25883/388, 6 juli 2020. Contouren tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

minder te gaan werken, of eerder te stoppen met werken, met behoud van salaris. Werknemers kunnen het gespaarde verlof ook aanwenden om gedurende de loopbaan tijd te nemen voor omscholing of een sabbatical.

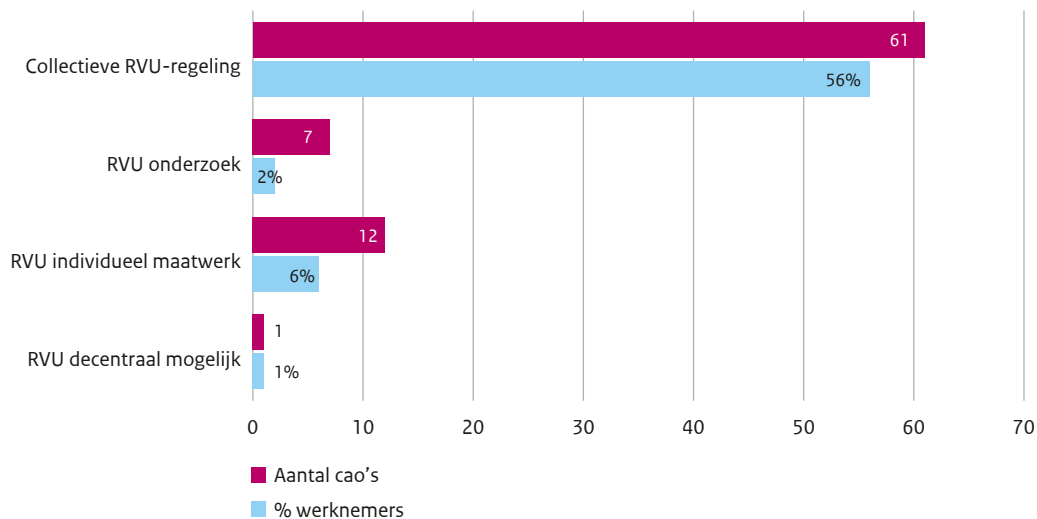
De volgende paragrafen rapporteren over de huidige stand van cao-afspraken over RVU-regelingen en verlofsparen. In paragraaf 6.4 wordt de ontwikkeling van RVU-afspraken vanaf 2020 tot op heden geschetst.

6.2.1 Eerder uittreden (RVU)

Voor het onderzoek naar RVU-regelingen is in aanvulling op de selectie van reguliere onderzoekcao's ook een web-search uitgevoerd ter identificatie van RVU-regelingen die buiten de reguliere cao zijn uitgewerkt. Het komt voor dat RVU-regelingen zijn uitgewerkt in bijvoorbeeld een separate fonds-cao of een speciaal reglement. Om goed zicht te houden op de ontwikkeling van afspraken over RVU-regelingen, is daarom besloten breder te kijken dan alleen de reguliere cao's. Ook als een afspraak buiten de reguliere cao is uitgewerkt, verwijzen we in deze rapportage naar de regeling als zijnde een cao-afpraak.

In totaal zijn er 80 cao's met een afspraak over RVU. In 61 cao's gaat het om een collectieve regeling. De inhoud van deze regelingen wordt in de paragrafen hieronder beschreven. In zeven cao's worden de mogelijkheden om tot een collectieve RVU-regeling te komen onderzocht.

Figuur 6-8: Cao-afspraken over RVU (n=149)



In het Hoger Beroepsonderwijs kunnen werkgevers op decentraal niveau een RVU-regeling overeenkomen. In twaalf cao's is geen sprake van een collectieve regeling, maar wordt wel expliciet benoemd dat individueel maatwerk mogelijk is. Bij individueel maatwerk wordt per geval gekeken of RVU en optie is, vaak aan de hand van een afwegingskader. Een afspraak over individueel maatwerk is bijvoorbeeld te vinden in de cao Openbare Bibliotheken:

1. Werkgever en werknemer dragen samen zorg voor de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
2. Werkgever en werknemer spannen zich optimaal in opdat de werknemer gezond, vitaal en gemotiveerd kan (blijven) deelnemen aan het arbeidsproces. Als dat niet mogelijk is zonder passende maatregelen, dan is maatwerk gewenst. In dat geval kunnen werkgever en werknemer met elkaar eventueel afspraken maken over, onder meer:
 - job crafting;
 - job carving;
 - verlofsparen;
 - deeltijdpensioen;
 - een regeling vervroegde uittreding (RVU);
 - een generatieregeling.

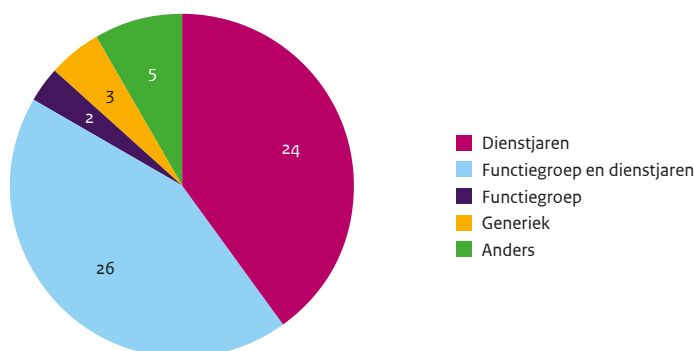
De werkgever kan met de or of pvt afspraken maken over daarvoor geldende (financiële) kaders, voorwaarden en criteria. **(Openbare Bibliotheken)**

In de cao Bedrijfsverzorgingsdiensten is naast een afspraak over individueel maatwerk ook een onderzoek gestart naar de mogelijkheden om een collectieve regeling te treffen. In Figuur 6-8 is deze cao daarom bij RVU onderzoek en RVU individueel maatwerk meegeteld.

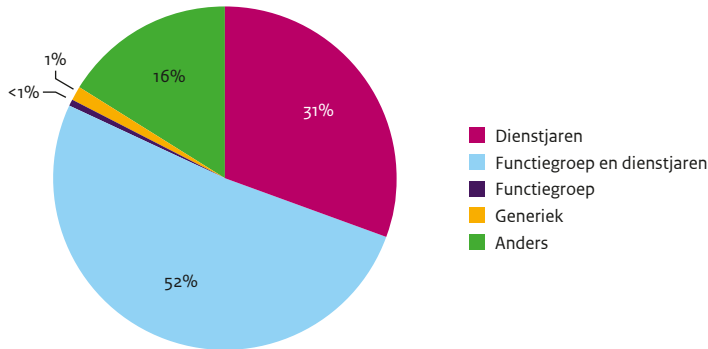
6.2.1.1 Doelgroep

In Figuur 6-9 en Figuur 6-10 is de afbakening van de RVU-doelgroep weergegeven. Die afbakening gebeurt voornamelijk op basis van een minimum aantal dienstjaren (24 cao's), of een combinatie van dienstjaren met specifieke functies (26 cao's). Het gaat daarbij om respectievelijk 31% en 52% van de werknemers die onder een cao met een collectieve RVU-regeling vallen. De inhoud van de RVU-regeling van FedEx is niet bekend. In de cao wordt verwezen naar een overeengekomen RVU Regeling, maar deze is niet opgenomen in de cao en ook op andere wijze niet beschikbaar.

Figuur 6-9: RVU-doelgroep afbakening, aantal cao's (n=60)



Figuur 6-10: RVU-doelgroep afbakening, percentage werknemers (n=60)



De twee Metalektro cao's en de drie Metaal & Techniek cao's hebben in de afbakening van de doelgroep onder andere een maximum gesteld aan het bruto maandsalaris van de werknemer. In de Metalektro ligt de voltijdgrens in 2024 op € 4.368 exclusief toeslagen, in de Metaal & Techniek op € 4.025 exclusief toeslagen. Daarnaast komen werknemers in aanmerking met een dienstverband van minimaal vijf jaar, die regelmatig in ploegdienst of consignatiedienst hebben gewerkt of toeslagen ontvingen voor andere bezwarende arbeidsomstandigheden. Hoewel de vermelde salarisgrens in de praktijk zal samenvallen met specifieke functiegroepen, is ervoor gekozen deze afbakening specifiek uit te lichten en daarom de classificatie 'anders' toe te kennen.

Afbakening van de doelgroep op basis van functie vindt meestal plaats in combinatie met een dienstjarencriterium. Dit komt voor in 26 cao's. Afbakening enkel op basis van functie komt in slechts twee cao's voor: Philips (specifiek vermelde functieprofielen in vakgroepen 10 tot en met 50), en Signify (functies in de fabrieksorganisatie en binnen distributie, in Hay grade tot en met 14). Wanneer er functie-eisen aan RVU-deelname worden gesteld, kan dit gaan om specifieke functies die als zwaar werk worden bestempeld. Bij PostNL en Universitair Medische Centra is bijvoorbeeld een lijst van specifieke functies opgenomen in de cao. Soms wordt meer algemeen verwezen naar een productiefunctie (bijvoorbeeld in de Vleessector, "vlees in handen"), een operationele functie, of een direct cliëntgebonden functie. Onder functie-eisen verstaan wij ook functieverzwarende omstandigheden zoals werk in ploegdienst, nachtdienst, en consignatiedienst. In de cao voor het Schoonmaak- en Glazenwasserijbedrijf komen werknemers vallend onder deel A, B of D van de cao in aanmerking voor RVU. Dat houdt in dat administratieve, ondersteunende en leidinggevende functies (deel C) zijn uitgesloten van deelname. De cao biedt overigens naast de optie om volledig uit te treden, ook een deeltijd-RVU aan. In dit geval geldt een striktere dienstjareneis van twintig jaar, en moet de werknemer voorafgaand aan het gedeeltelijk uittreden minimaal 32 uur per week werkzaam zijn geweest.

Bij afbakening op basis van dienstjaren, of dienstjaren en functie, varieert het minimum vereiste aantal dienstjaren van twee tot 45 jaar. Het meest voorkomend zijn tien jaar (16 cao's), en twintig jaar (negen cao's). Het gewogen gemiddelde is 17,9 jaar. Daarnaast zijn er drie regelingen waarin geen eisen worden gesteld aan aantal dienstjaren of type functie of rooster. Dit zijn twee ondernemingscao's en één bedrijfstakcao (Informatie, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche).

Er zijn ook een aantal cao's die naast dienstjaren en functie, vereisen dat de werknemer in de periode voor aanvang van de RVU, een minimum aantal arbeidsuren per week had. Dit is het geval in de cao voor

het Bakkersbedrijf, IKEA, Welkoop, en het Schoonmaak- en Glazenwasserijbedrijf. Het aantal uren varieert van twintig tot dertig uur per week.

In de cao Royal FloraHolland, komen werknemers in aanmerking voor RVU als zij naast een minimumaantal dienstjaren, een positief oordeel ontvangen van een RVU-commissie waarin ook een bedrijfsarts zitting heeft:

1. Gedurende de looptijd van de cao, dus t/m 31 maart 2024, mogen maximaal 12 medewerkers, voor wie het fysiek niet mogelijk is om op een andere manier fit en vitaal de pensioendatum te halen, gebruik maken van de RVU.
 2. De medewerker dient 2 maanden voor de gewenste RVU-datum een verzoek in bij zijn leidinggevende en HR. De medewerker kan alleen een verzoek indienen om gebruik te maken van de RVU als hij minimaal 10 jaar ononderbroken in dienst is bij RFH.
 3. Er kan geen samenloop zijn met andere seniorenregelingen uit de RFH-cao.
 4. Er wordt een RVU-commissie ingesteld, waarin 1 lid namens RFH, 1 lid namens de vakbonden en de bedrijfsarts zitting hebben. De commissie beoordeelt of de medewerker die de RVU heeft aangevraagd, gebruik mag maken van de RVU. Aanvullende toekenning kan zonder tussenkomst van de commissie ook via de CHRO.
 5. Als de commissie positief oordeelt of de CHRO de RVU toekent, mag de medewerker gebruik maken van de RVU.
- (Royal FloraHolland)**

6.2.1.2 Duur van de RVU-uitkering

In 42 van de collectieve RVU-regelingen wordt een duur van drie jaar gehanteerd. Dit betreft 36% van de werknemers binnen de onderzoekcao's, en 65% van de werknemers die onder een cao met collectieve RVU-regeling vallen. In de meerderheid van de regelingen wordt dus gebruik gemaakt van de maximale toegestane duur voor vrijstelling van de RVU-heffing. Elf cao's hanteren een duur van twee jaar, en zes cao's een duur van één jaar. In de cao ECT geldt voor werknemers in kantoor dienst een uitkeringsduur van één jaar, en voor zwaardere functies twee jaar:

Gedurende maximaal 2 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers gebruik gaan maken van een eerder stoppen met werken-regeling, die op basis van een model voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de ECT-situatie berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt. Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is mede gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers werkzaam in:

Volcontinuidienst na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;

Functielijst II na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;

Functielijst I buiten de volcontinu na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;

Functielijst III in Dag/Avond systematiek na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen en;

Kantoor dienst na 45 dienstjaren op 12 maanden ESMW uitkomen. (ECT)

6.2.1.3 Hoogte van de RVU-uitkering

In 57 van de 61 RVU-regelingen wordt het maximale bedrag dat is vrijgesteld van de RVU-heffing uitgekeerd. In 2024 bedraagt dit maandelijks bedrag € 2182. Daarbij heeft DSM een iets afwijkende regeling. De werknemer ontvangt namelijk bij deelname aan RVU wel de maximaal geïndexeerde uitkering, maar levert tien verlofuren per maand in. Dat houdt in dat de werknemer maximaal 360 verlofuren financiert uit het TOR-verlof⁶⁶, spaarverlof of, indien deze uren niet toereikend zijn, door verlofuren aan te kopen.

66 Werknemers van DSM krijgen in het jaar waarin zij 60 jaar worden, 832 extra verlofuren ineens toegekend (Tegemoetkoming Ouderen Regeling, TOR-verlof). Daarvan mag de werknemer jaarlijks maximaal 208 uur opnemen. Niet opgenomen TOR-verlof schuift automatisch door naar het volgende jaar. De werknemer die heeft geanticipeerd op RVU-deelname, kan het TOR-verlof dus aanwenden/reserveren voor de eigen bijdrage voor de RVU-regeling.

In de regeling van ECT wordt naast de uitkering van het maximaal vrijgestelde bedrag, ook de gemiste pensioenpremie over de periode dat de werknemer eerder stopt met werken, gecompenseerd. Dit bedraagt maximaal € 1250 bruto per maand, naar rato van het dienstverband. Daarbij wordt toegelicht dat: *“Indien dit niet mogelijk is, wordt, voor zover fiscaal mogelijk en toegestaan, deze compensatie ter beschikking gesteld om het pensioenkapitaal/de pensioenuitkering te verhogen. Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 geïndexeerd met de APC.”*

In drie cao's (FedEx, Bakkersbedrijf en FNV organisaties) wordt de hoogte van de RVU-uitkering niet gespecificeerd. Als we aannemen dat ook in deze regelingen de maximale drempelvrijstelling wordt gehanteerd, komt dat uit op 60 cao's die het maximale bedrag uitkeren.

In één cao, PostNL, wordt de hoogte van de RVU-uitkering op andere wijze bepaald. De werknemer die met RVU gaat ontvangt daar een eenmalige uitkering van 85% van het bruto minimumloon per maand. Het totaalbedrag wordt berekend over het aantal maanden dat de werknemer met RVU gaat.

6.2.1.4 RVU-uitkering naar rato

In 49 cao's is bepaald dat de werknemer de RVU-uitkering naar rato van het dienstverband ontvangt. Hoewel het toekennen van een RVU-uitkering naar rato relatief veel voorkomt, is dit geen wettelijke verplichting. Er is dus geen belemmering in de wet opgenomen om ook deeltijders een RVU-uitkering ter hoogte van drempelvrijstelling toe te kennen.

Uit twee cao's kan worden afgeleid dat de uitkering niet naar rato wordt uitbetaald. In de cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg, wordt de hoogte van de uitkering bepaald op basis van het salaris. Dat houdt in dat werknemers met een salaris lager dan € 2182 (in 2024), niet de volledige RVU-uitkering krijgen. In de cao van de ING-Bank wordt expliciet benoemd dat er voor de hoogte van de RVU-uitkering geen onderscheid wordt gemaakt naar voltijd- of deeltijd-dienstverband.

In negen cao's is niet vermeld of de uitkering naar rato wordt uitbetaald.

Deeltijdwerknemers onder de cao Uitvaartbranche ontvangen wel het volledige maandbedrag, maar de duur van de uitkering wordt ingekort naar rato van het deeltijdpercentage. De maximale duur van de uitkering is één jaar, wat betekent dat een parttimer met een deeltijdpercentage van 50% maximaal gedurende zes maanden de volledige uitkering ontvangt.

6.2.2 Verlofsparen

De regeling verlofsparen houdt in dat werknemers een verlofsaldo tot een bepaald maximum kunnen opsparen zonder dat de werkgever hierover loonheffingen hoeft af te dragen. Met ingang van 2021 is de bovengrens van fiscaal gefaciliteerd verlofsparen uitgebreid van 50 naar 100 weken. Fiscaal gefaciliteerd verlof houdt in dat de werkgever geen loonheffing over het gespaarde verlof hoeft af te dragen. Het verhogen van deze grens geeft werknemers meer ruimte om hun duurzame inzetbaarheid te vergroten. Werknemers kunnen het verlof bijvoorbeeld inzetten om tijd te nemen voor omscholing of een sabbatical. Ook kunnen werknemers in de laatste fase van hun loopbaan het gespaarde verlof gebruiken om voorafgaand aan de pensioenleeftijd minder te gaan werken of eerder te stoppen met werken.

Een voorbeeld van een cao-afspraken over verlofsparen die bovenstaande goed weerspiegelt, is de afspraak in de cao van VGZ:

Iedere medewerker heeft in de werk-privé balans momenten waarop er meer behoefte is aan vrije tijd. Bijvoorbeeld een studie, kleine kinderen, tijd voor naasten, tijd om op te laden of ter voorbereiding op naderend pensioen.

Vanaf 1 januari 2022 kun je jouw bovenwettelijke verlof sparen. Omdat het belangrijk blijft om gedurende het jaar regelmatig vrij te zijn neem je jouw wettelijke verlofuren gewoon op. Dit is ook wettelijk zo geregeld. Je mag gedurende het jaar bovenwettelijke verlofuren kopen via het Keuzebudget. Deze uren mag je eveneens sparen. Je mag totaal maximaal honderd weken verlof bij elkaar sparen. Maak jij gebruik van verlofsparen? Dan geldt voor de gespaarde uren de verjaringstermijn van 5 jaar niet. (VGZ)

In dit onderzoek hanteren we een brede definitie van verlofsparen. Deze definitie omvat naast verlofspaarregelingen van vijftig en honderd weken, ook regelingen waarbij een lager maximum saldo wordt gehanteerd. Daarnaast worden zowel regelingen zonder, als met, vervaltermijn in kaart gebracht. Voorwaarde daarbij is wel dat de regeling wezenlijk verschilt van de gangbare verjaringstermijn voor bovenwettelijke vakantiedagen van vijf jaar. Een afspraak waarbij gedurende vijf jaar of minder verlof gespaard mag worden, telt daarom alleen mee in het onderzoek wanneer naast de bovenwettelijke vakantiedagen, ook overwerkuren of toeslagen voor onregelmatigheid en dergelijke mogen worden gespaard.

6.2.2.1 Aantal cao's met verlofspaarregeling en maximum spaarsaldo

In totaal bevatten 68 cao's een verlofspaarregeling. Dit komt overeen met 59% van de werknemers in de steekproef. Daarnaast is in elf cao's een bepaling opgenomen dat de mogelijkheid van een verlofspaarregeling wordt onderzocht. Cao-afspraken over verlofsparen komen in alle sectoren voor. In de sectoren Openbaar bestuur en publieke dienstverlening, Zorg, en Onderwijs komen verlofspaarregelingen het vaakst voor (naar aantallen cao's ten opzichte van het sectortotaal binnen de gehanteerde selectie). Voor cao's zonder regeling verlofsparen geldt niet dat verlofsparen voor deze werknemers per definitie uitgesloten is; een eventuele regeling kan ook buiten de cao uitgewerkt zijn.

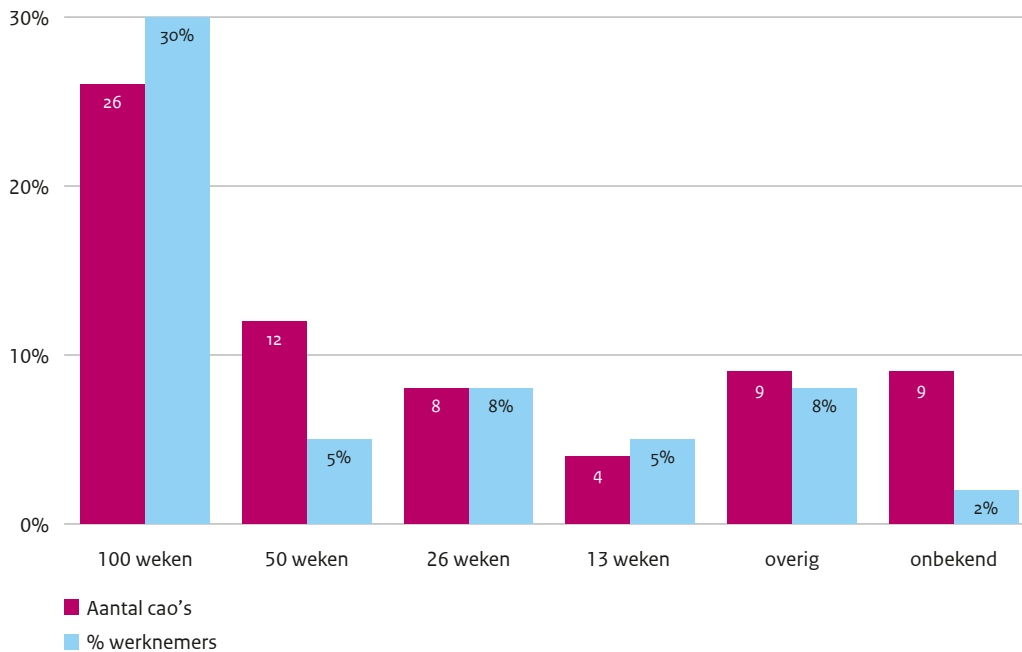
In afwijking van het voorgaande onderzoek ('Cao-afspraken 2023') is besloten de afspraken over het sparen van vakantie-uren in de drie cao's voor Metaal & Techniek niet aan te merken als verlofsparen. Werknemers onder deze cao's mogen gedurende vijf jaar vakantie-uren opsparen tot een maximum van 26 weken. Dit sparen lijkt alleen op basis van reguliere vakantie-uren te kunnen. Het onderscheid met de algemene vervaltermijn van vijf jaar voor bovenwettelijke vakantiedagen is daarmee niet duidelijk. In de cao zijn weliswaar afspraken opgenomen over extra vakantiedagen op basis van leeftijd en vergoeding van overuren in betaalde vrije tijd, maar die uren moeten binnen een jaar worden opgenomen.

Van de 68 cao's met een verlofspaarregeling, is in 59 cao's het maximum verlofspaarsaldo gespecificeerd. Dit saldo varieert van vijf weken tot 100 weken. Gemiddeld kunnen werknemers 67 weken verlof sparen. Dit gemiddelde is gewogen naar werknemersaantallen. Alleen cao's met een afspraak over verlofsparen en informatie over het maximum spaarsaldo zijn in de berekening van het gemiddelde meegenomen (n=59). De meest voorkomende afspraken zijn 100 weken, 50 weken, 26 weken en 13 weken, zie Figuur 6-11.

Het gemiddeld aantal weken verlof dat maximaal gespaard mag worden, ligt met 67 weken hoger dan in het vorige onderzoek. Het gemiddeld aantal weken was toen 59 weken. Deze toename blijft in stand wanneer gecorrigeerd wordt voor de uitbreiding van de selectie van onderzoekcao's. Dit komt onder meer door twee nieuwe afspraken van honderd weken, en een eerder gemiste afspraak van 100 weken. In twee van die afspraken gaat het om relatief grote cao's, waardoor deze zwaarder meewegen in het gemiddelde.

Wanneer wordt gekeken naar het *aantal* afspraken, is wel een effect van de uitbreiding van de onderzoekcao's te zien. Het aantal cao's met een verlofspaarregeling van 50 of 100 weken ligt in het huidige rapportagejaar hoger dan de vorige cao-rapportage ('Cao-afspraken 2023'), namelijk 38 versus 25. Tien van deze afspraken zijn opgenomen in cao's die dit jaar voor het eerst zijn toegevoegd aan de selectie onderzoekcao's.

Figuur 6-11: Cao-afspraken over het maximum verlofspaaarsaldo (n=149)



6.2.2.2 Verlofspaarregelingen met verjaartermijn

Van de 68 cao's met een verlofspaarregeling, wordt in 32 cao's expliciet vermeld dat het opgespaarde verlof niet verjaart. In 25 cao's met een afspraak over verlofsparen is niet toegelicht of het spaarsaldo verjaart. Uit de bewoordingen van deze afspraken kan vaak wel *impliciet* worden afgeleid dat het verlof niet verjaart. In de afspraak wordt bijvoorbeeld vermeld dat:

- De werknemer ervoor kan kiezen het gespaarde verlof op te nemen voorafgaand aan het pensioen.
- De werknemer mag het verlof 'naar eigen wens op een later moment', in afstemming met de werkgever, opnemen in doorbetaalde vrije tijd.
- Of het opgespaarde saldo kan aan het einde van het dienstverband worden uitbetaald of overgedragen naar een andere werkgever.

In elf cao's wordt in de afspraak over verlofsparen expliciet een verjaartermijn vermeld voor het opgespaarde verlof. Of de periode van sparen is in die afspraken beperkt tot een voorgeschreven aantal jaren waarna het gespaarde verlof volledig opgenomen moet worden. Bij KPN bijvoorbeeld, hebben werknemers die minimaal drie jaar aaneengesloten in dienst zijn, recht op een sabbatical. Dat kan onbetaald, of op basis van gespaarde verlofdagen na een periode van vier jaar sparen:

Je kunt daarmee minimaal 5 weken en maximaal 26 weken, aaneengesloten betaald verlof opnemen. Je hebt de mogelijkheid om het bijgekochte verlof gedurende een periode van 4 jaar te sparen. Dit bijgekochte verlof kan uitsluitend worden ingezet voor de sabbatical. Het opnamejaar (maximaal 4 jaar na start sparen) spreek je bij de start van het sparen af met je manager. Het daadwerkelijke moment van opnemen, bepaal je in overleg met je manager minimaal 1 jaar voorafgaand aan de sabbatical. Je kunt maximaal 26 weken verlof bijkopen voor een sabbatical. De limiet voor het bijkopen van regulier verlof gedurende het jaar geldt hiervoor niet.
(KPN)

In drie cao's mag het verlof gedurende vijf jaar worden gespaard. Deze regelingen onderscheiden zich van de reguliere verjaartermijn van vijf jaar voor bovenwettelijke vakantiedagen, doordat bijvoorbeeld ook overuren en compensatie-uren mogen worden ingezet. Zie bijvoorbeeld de afspraak in de cao IKEA:

De werkgever kent een regeling voor het sparen van toeslaguren voor verlof. De regeling geldt voor alle medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn van de werkgever. Door het opsparen van toeslaguren voor verlof kan een medewerker voor een langere periode achter elkaar vrij nemen voor bijvoorbeeld de zorg voor kinderen of het maken van een reis. De verlofdagen zijn voor een periode van maximaal 5 jaar op te sparen en te gebruiken. (IKEA)

In de overige zeven cao's varieert de vervaltermijn van zeven tot twaalf jaar. In vijf van deze cao's, mag tot tien jaar gespaard worden. Hieronder volgen twee voorbeelden:

1. Naast je wettelijk verlof heb je aanspraak op 36 uur spaarverlof per kalenderjaar.
2. Je kunt ervoor kiezen dit verlof in tijd op te nemen of het maximaal 10 jaar op te sparen. Als je in het jaar van toekenning geen keuze maakt dan wordt het verlof automatisch gespaard.
3. Je kunt het spaarverlof maximaal 10 jaar opsparen tot in totaal 360 uur. In jaar 1 gespaard verlof vervalt met ingang van jaar 11 als het niet vóór jaar 11 is opgenomen. In het elfde jaar kun je weer maximaal 36 uur verlof sparen.
4. Treed je uit dienst dan wordt eventueel resterend spaarverlof tegoed als loon aan je uitbetaald. (Netwerkbedrijven)

Per 1 januari 2022 wordt voor de werknemer de mogelijkheid tot verlofsparen ingevoerd dat door de werknemer kan worden besteed voor doeleinden ter bevordering van zijn duurzame inzetbaarheid, korter werken en zorgverlof. De verjaringstermijn voor bovenwettelijk verlof wordt om die reden per 1 januari 2021 verlengd van 5 naar 10 jaar (dagen opgebouwd na 1 januari 2016 vallen onder de verlengde verjaringstermijn). Ook de vitaliteitsdagen vallen onder het bovenwettelijk verlof. (Tuinzaadbedrijven)

6.2.2.3 Stimuleren van verlofsparen

In een aantal cao's ontvangt de werknemer een bijdrage van de werkgever aan de regeling verlofsparen. In de cao voor de Kinderopvang verdubbelt de werkgever bijvoorbeeld ieder jaar de eerste zes uur die de werknemer spaart, en in de cao van VodafoneZiggo krijgen werknemers vanaf 60 jaar die zelf al minimaal 480 uur verlof hebben gespaard een verlofbonus van de werkgever. Zie de afspraken hieronder:

De werkgever verdubbelt ieder jaar maximaal de eerste zes uur die de medewerker toevoegt aan haar levensfasebudget. Dit geldt bij een voltijd baan. Werkt de medewerker minder uren? Dan is dit maximum naar verhouding van het aantal uur dat ze werkt. Voegt de medewerker minder dan het maximum aantal uur toe? Dan verdubbelt de werkgever het aantal uur dat ze inlegt. (Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus)

VodafoneZiggo verstrekt eenmalig een verlofbonus. Deze bonus wordt bijgeschreven bij jouw Verlof Budget. Om voor de verlofbonus in aanmerking te komen moet je op 1 november 2022 in dienst zijn. De verlofbonus bestaat uit 184 verlofuren (23 verlofdagen) bij een fulltime dienstverband. De gedachte hierachter is dat jij met 184 verlofuren een jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd een halve dag per week minder kan werken. In combinatie met het zelf gespaarde verlof kan je dat verder uitbreiden naar, bijvoorbeeld, een dag per week. (VodafoneZiggo)

Daarnaast zijn er cao's die jaarlijkse verlofspaaruren toekennen, zoals bijvoorbeeld in de al vermelde afspraak in de cao Netwerkbedrijven. Ook in de cao Recreatie krijgt de werknemer vanaf het tweede dienstjaar jaarlijks één verlofspaar dag. Vanaf het zesde dienstjaar wijzigt dit naar twee dagen per jaar.

6.3 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Naast ontsiaatregelen voor oudere werknemers zijn er ook afspraken over langer doorwerken voor oudere werknemers. Deze afspraken gaan over pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-leeftijd.

6.3.1 Pensioenontslagbeding

Het pensioenontslagbeding houdt in dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde (of de overeengekomen pensioengerechtigde) leeftijd bereikt.

In 126 cao's, van toepassing op 85% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een afspraak over het pensioenontslagbeding. Er zijn twee opties. Eén optie is dat de afspraak een pensioenontslagbeding bevat zonder dat er expliciet bij staat dat werkgever en werknemer hier andere afspraken over kunnen maken⁶⁷. Het dienstverband wordt van rechtswege beëindigd als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt⁶⁸. Een tweede optie is dat de afspraak een pensioenontslagbeding bevat waar wel expliciet bij staat dat werkgever en werknemer hier andere afspraken over kunnen maken. Het dienstverband wordt van rechtswege beëindigd als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij de werkgever en werknemer hierover andere afspraken maken.

In 114 van de 125 cao's, van toepassing op 72% van de werknemers onder een onderzoekcao, is er sprake van een pensioenontslagbeding waar niet expliciet bij staat dat werkgever en werknemer hier andere afspraken over kunnen maken. Deze vorm van pensioenontslagbeding komt het meest voor in de cao's van de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, informatie en communicatie, en openbaar bestuur. In deze sectoren vallen 100% van de werknemers onder een cao met een dergelijk pensioenontslagbeding. Deze vorm van een pensioenontslagbeding komt het minst voor in de cao's van de sectoren cultuur, sport, en recreatie/overige dienstverlening, onderwijs, en handel (respectievelijk 23%, 36%, en 48% van de werknemers).

In 12 van de 125 cao's, van toepassing op 13% van de werknemers onder een onderzoekcao, is er sprake van een pensioenontslagbeding waar expliciet bij staat dat werkgever en werknemer hier andere afspraken over kunnen maken (tenzij anders overeengekomen tussen werkgever en werknemer). Een pensioenontslagbeding tenzij anders overeengekomen komt voor in de cao's van de sectoren onderwijs, zakelijke dienstverlening, financiële instellingen, zorg, horeca, industrie en nutsbedrijven, en vervoer en opslag. De afspraak is in deze sectoren van toepassing op respectievelijk 64%, 50%, 25%, 15%, 4%, 3%, en 1% van de werknemers.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij door partijen een latere datum overeen is gekomen. Werknemer kan ook eerder stoppen met werken via de regeling van artikel 47A CAO.
(Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf)

⁶⁷ Dat betekent echter niet dat werkgever en werknemer hierover niet alsnog afspraken kunnen maken.

⁶⁸ Als een dienstverband toch eindigt, kunnen werkgever en werknemer alsnog afspraken maken over de mogelijkheid om weer (door) te werken bij de werkgever (ook als dit niet expliciet in de cao staat).

6.3.2 Doorwerken na de AOW-leeftijd

In 71 cao's, van toepassing op 63% van de werknemers onder een onderzoekcao, wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-leeftijd door te werken.⁶⁹ Afspraken over doorwerken na de AOW-leeftijd kunnen gaan over de nieuwe contractvorm, hoeveel jaar of tot welke leeftijd doorgewerkt mag worden, en of de cao geldt voor AOW'ers.

Afspraken over doorwerken na de AOW-leeftijd komen het meest voor in de cao's van de sectoren onderwijs, bouw, en vervoer en opslag. (Van toepassing op respectievelijk 100%, 92%, en 88% van de werknemers). Afspraken over doorwerken na de AOW-leeftijd komen het minst voor in de cao's van de sector horeca (10% van de werknemers).

Een arbeidsovereenkomst, aangegaan voor onbepaalde tijd, eindigt van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet. Het is mogelijk daarna (een) nieuwe arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd, conform artikel 7:668a lid 12 BW of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Op deze nieuwe arbeidsovereenkomst(en) is deze CAO van toepassing. De nieuwe arbeidsovereenkomst(en) staan los van de voorgaande arbeidsovereenkomst(en) die voor de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet zijn aangegaan.

(Beroepsgoederenvervoer)

Doorwerken na de AOW-leeftijd kan door verlenging van het huidige contract of het aangaan van een nieuw contract. In 36 cao's, van toepassing op 38% van de werknemers onder een onderzoekcao wordt een nieuw contract aangegaan; in vier cao's, van toepassing op 4% van de werknemers wordt het oude contract voortgezet; in één cao, van toepassing op 4% van de werknemers zijn beide opties mogelijk (voortzetting oude contract of nieuw contract aangaan), en in 35 cao's, van toepassing op 22% van de werknemers, is de contractvorm onbekend.

In alle 36 cao's waarin een nieuw contract wordt afgesloten, staan afspraken over de nieuwe contractvorm waaronder wordt doorgewerkt. In 22 cao's, van toepassing op 55% van de werknemers onder een onderzoekcao, kan alleen een nieuw contract voor bepaalde tijd worden afgesloten met de AOW-gerechtigde werknemer. In acht cao's, van toepassing op 30% van de werknemers, kan een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd worden afgesloten. In zes cao's, van toepassing op 32% van de werknemers, is de contractvorm waaronder wordt doorgewerkt onbekend.

In één cao met afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, is een maximaal aantal jaren dat mag doorgewerkt worden opgenomen, namelijk 5 jaar.

In 34 cao's, van toepassing op 30% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat expliciet of de cao van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers. In zes cao's, van toepassing op 2% van de werknemers, wordt expliciet benoemd dat de cao niet van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers. In 28 cao's, van toepassing op 29% van de werknemers, wordt expliciet benoemd dat de cao wel van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers (met uitzondering van enkele bepalingen).

In twee cao's, van toepassing op minder dan 1% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een afspraak om verdringing te voorkomen.

⁶⁹ De mogelijkheid tot doorwerken kan bestaan naast een pensioenontslagbeding, zie het voorbeeld uit de cao Beroepsgoederenvervoer in deze paragraaf.

Doorwerken na de AOW-leeftijd is bij hoge uitzondering mogelijk als je dit samen met de werkgever schriftelijk overeen komt. Het doorwerken mag geen belemmering vormen voor de doorstroom van andere collega's en niet tot verdringing leiden vanwege concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Het is geen recht van jou om door te werken na de AOW-leeftijd. Er start een nieuw dienstverband voor bepaalde tijd bij de Volksbank als werkgever, met een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. **(De Volksbank)**

6.3.3 Combinatie van afspraken over pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-leeftijd

Zoals hierboven aangegeven, kan een cao met een pensioenontslagbeding, ook een afspraak bevatten over de mogelijkheid tot doorwerken na de AOW-leeftijd. Hieronder bekijken we deze combinatie van afspraken. Het gaat dan om hoeveel cao's een afspraak bevatten over een pensioenontslagbeding (zonder of met expliciete vermelding dat andere afspraken gemaakt kunnen worden) in combinatie met een afspraak over doorwerken na de AOW-leeftijd. En in hoeveel cao's er alleen sprake is van een bepaling over doorwerken na de AOW-leeftijd.

In 54 cao's, van toepassing op 44% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een pensioenontslagbeding waar niet expliciet bij staat dat werkgever en werknemer hier andere afspraken over kunnen maken, in combinatie met een afspraak over doorwerken na de AOW-leeftijd⁷⁰. Deze combinatie van een pensioenontslagbeding met een bepaling over doorwerken na de AOW-leeftijd komen het meest voor in de cao's van de sectoren openbaar bestuur, vervoer en opslag, en landbouw, bosbouw, en visserij (respectievelijk 81%, 79%, en 72% van de werknemers). De combinatie komt het minst voor in de cao's van de sectoren horeca, cultuur, sport, en recreatie/overige dienstverlening, en handel (respectievelijk 5%, 17%, en 17% van de werknemers).

In negen cao's, van toepassing op 9% van de werknemers onder een onderzoekcao, staat een pensioenontslagbeding waar expliciet bij staat dat werkgever en werknemer hier andere afspraken over kunnen maken (pensioenontslagbeding tenzij anders overeengekomen), in combinatie met een afspraak over doorwerken na de AOW-leeftijd. Deze combinatie van een pensioenontslagbeding tenzij anders overeengekomen, en een afspraak over doorwerken na de AOW-leeftijd komt voor in de cao's van de sectoren onderwijs, zakelijke dienstverlening, financiële instellingen, horeca, en industrie en nutsbedrijven (respectievelijk 64%, 50%, 22%, 4% en 3% van de werknemers).

In acht cao's, van toepassing op 10% van de werknemers onder een onderzoekcao, is geen pensioenontslagbeding opgenomen, maar wel een afspraak over doorwerken na de AOW-leeftijd. De combinatie van geen pensioenontslagbeding, maar wel een afspraak over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, komt voor in de cao's van de sectoren handel, bouw, vervoer en opslag, en financiële instellingen (respectievelijk 44%, 41%, 9% en 4% van de werknemers).

In 63 cao's, van toepassing op 32% van de werknemers onder een onderzoekcao, is wel een pensioenontslagbeding opgenomen, maar geen afspraak over doorwerken na de AOW-leeftijd⁷¹. De combinatie van wel een pensioenontslagbeding, maar geen afspraak over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, komt het meest voor in de cao's van de sectoren horeca, informatie en communicatie, en industrie en nutsbedrijven (respectievelijk 90%, 66%, en 45% van de werknemers). Deze combinatie komt het minst voor in de cao's van de sectoren onderwijs, cultuur, sport, en recreatie/overige dienstverlening, bouw, en vervoer en opslag (respectievelijk 0%, 6%, 7%, en 9% van de werknemers).

70 Ook als niet expliciet in een cao staat dat doorgewerkt kan worden, kunnen werkgever en werknemer hierover afspraken met elkaar maken.

71 Werkgevers en werknemers kunnen alsnog afspraken met elkaar maken over (de mogelijkheid tot) doorwerken.

In 15 cao's, van toepassing op 5% van de werknemers onder een onderzoekcao, is geen pensioenontslagbeding opgenomen en ook geen afspraak over doorwerken na de AOW-leeftijd. De combinatie van geen pensioenontslagbeding en geen afspraak over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, komt voor in de cao's van de sectoren onderwijs, cultuur, sport, en recreatie/overige dienstverlening, zorg, handel, vervoer en opslag, en bouw (respectievelijk 77%, 9%, 8%, 3% en 1% van de werknemers).

6.4 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers 2019-2024

De onderstaande paragrafen tonen de ontwikkeling van cao-afspraken over oudere werknemers in de afgelopen vijf jaren.

6.4.1 Ontwikkeling ontzietmaatregelen 2019-2024

In Tabel 6-7 is de ontwikkeling van afspraken over ontzietmaatregelen weergegeven voor de periode 2019 tot 2024. In 2024 zijn de onderzoekcao's uitgebreid van 108 naar 149 cao's. Dit maakt het duiden van de ontwikkeling van cao-afspraken in 2024 ten opzichte van 2023 lastig. Er is daarom gekozen voor een herberekening van de cijfers voor beide jaren, op basis van een selectie van 101 cao's die in beide jaren deel uitmaakten van het onderzoek.

Cao-afspraken over deeltijdpensioen, vervroeging van het ouderdomspensioen, en demotie zijn in overleg met de betrokken beleidsdirectie dit jaar niet onderzocht.

Tabel 6-7: Ontwikkelingen ontzietmaatregelen 2019-2024, aantallen cao's en percentage werknemers

	2019 (n=98)	2020 (n=98)	2021 (n=98)	2023* (n=101)	2024 (n=101)
vrijstelling van diensten					
aantal cao's	60	60	61	67	70
% wns	62%	62%	64%	68%	69%
extra verlof					
aantal cao's	47	45	44	40	40
% wns	33%	33%	32%	32%	32%
arbeidsduurverkorting					
aantal cao's	53	55	50	62	67
% wns	49%	52%	52%	58%	63%
pensioenontslagbeding					
aantal cao's	93	93	88	91	91
% wns	92%	92%	89%	88%	86%
doorwerken na AOW-leeftijd					
aantal cao's	62	59	54	66	57
% wns	70%	70%	72%	80%	65%

* Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage. Zie Bijlage I voor verdere toelichting.

6.4.2 Ontwikkeling extra verlof voor oudere werknemers

Het aantal cao's met een afspraak over extra verlof voor oudere werknemers is in 2024 gelijk gebleven aan het aantal afspraken in 2023, zie Tabel 6-7. De afname in het aantal afspraken vanaf 2019 tot 2023, zet dus niet verder door. In Tabel 6-8 is het aantal extra verlofdagen per leeftijdscategorie opgenomen. In 2024 is het gemiddeld aantal extra verlofdagen tot en met 45 jaar iets lager dan in 2023. Mogelijk heeft dat te maken met het geleidelijk opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd, waardoor het extra verlof ook opschuift. De lichte toename van het gemiddeld aantal dagen extra verlof vanaf 55 jaar en 60 jaar sluit hierop aan.

Tabel 6-8: Ontwikkeling gemiddeld aantal extra verlofdagen oudere werknemers, periode 2019-2024

Leeftijd	2019 (n=47)	2020 (n=45)	2021 (n=44)	2023* (n=40)	2024 (n=40)
40 jaar	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
45 jaar	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4
50 jaar	1,9	1,2	1,3	1,2	1,2
55 jaar	3,5	2,2	2,2	2,6	2,8
60 jaar	5,5	4,5	4,5	5,8	5,9
65 jaar	-	-	-	6,6	6,6

* Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage. Zie Bijlage I voor verdere toelichting.

6.4.3 Ontwikkeling extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers

Het aantal cao's met een afspraak over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers is in 2024 licht gestegen ten opzichte van 2023, zie Tabel 6-7. Enerzijds komt dit door een aantal nieuwe afspraken, zoals in de cao voor het Schoonmaak- en Glazenwasserijbedrijf. Ten tijde van het vorige onderzoek in 2023 werd deze afspraak nog uitgewerkt. Deels komt de toename ook door herziene interpretatie van bestaande afspraken in de cao's voor het Primair onderwijs en het Voortgezet onderwijs. Deze afspraken zijn in lijn met de andere onderwijscao's niet langer als extra verlof met eigen bijdrage gescoord, maar als arbeidsduurverkorting. Voor al deze afspraken geldt namelijk dat de werknemer de toegekende uren evenwichtig gespreid over het jaar in hele of halve dagen op moet nemen.

Zoals is af te lezen uit Tabel 6-9, is het gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting in 2024 vrijwel gelijk aan dat van 2023. Wel is in 2023 en 2024 ten opzichte van voorgaande jaren het maximum aantal uren wat opgeschoven naar hogere leeftijd. Het aantal uren arbeidsduurverkorting per week op eerdere leeftijd (55 jaar) ligt juist wat hoger in recente jaren. De beslissing om met de minst ruime variant te rekenen (zie toelichting in paragraaf 6.1.3.1) is zichtbaar in het lagere aantal uur per week voor de leeftijdscategorieën vanaf 60 jaar ten opzichte van 2021.

Tabel 6-9: Ontwikkeling gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting naar leeftijdsgroep voor 2018, 2019, 2020 en 2021 en 2023 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra arbeidsduurverkorting en gewogen naar aantallen werknemers)

Leeftijd	2019 (n=52)	2020 (n=54)	2021 (n=60)	2023* (n=63)	2024 (n=67)
40 jaar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
45 jaar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
50 jaar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
55 jaar	0,9	0,5	0,6	1,6	1,5
60 jaar	6,5	5,3	6,0	5,0	4,7
65 jaar	-	-	-	6,9	6,9

*Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage. Zie Bijlage I voor verdere toelichting.

6.4.4 Ontwikkeling RVU afspraken

Het aantal collectieve RVU-regelingen wordt sinds 'Cao-afspraken 2020' bijgehouden. Vanwege de uitbreiding van de onderzoekcao's in 2024, is ook voor de ontwikkeling van RVU-afspraken gekozen voor herberekening van de cijfers voor de jaren 2024, 2023 én 2021. Daarbij is wederom een set van 101 cao's gebruikt waar van 2021 tot het huidige jaar informatie over beschikbaar is.

In Tabel 6-10 is de ontwikkeling van RVU-afspraken voor de periode 2020-2024 weergegeven. Van 2020 naar 2021 is een sterke stijging te zien van het aantal cao's met een collectieve RVU-regeling. Dit ligt in de lijn der verwachting gezien de startdatum van de versoepeling van de RVU-heffing in 2021. Vervolgens vlakke de stijging wat af.

Tabel 6-10: Ontwikkeling RVU-afspraken 2020 tot en met 2023, aantallen cao's en percentage werknemers

	2020 (n=98)	2021 (n=101)	2023* (n=101)	2024 (n=101)
aantal cao's	8	33	40	51
% werknemers	16%	37%	53%	59%

*Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage. Zie Bijlage I voor verdere toelichting.

Ten opzichte van peiljaar 2021 is het aantal RVU-regelingen in 2023 toegenomen met zeven cao's, gevolgd door een toename met elf cao's tot heden. Dit komt onder andere door afspraken in de cao's van Royal FloraHolland; IKEA; Achmea; Merck, Shape en Dohme; PostNL; Gemeenten; Fokus; Zoetwarenindustrie; burgerlijk defensiepersoneel, FedEx, en Interieurbouw en Meubelindustrie. Een aantal van deze afspraken stond in de vorige cao nog op verkenning of werd op dat moment uitgewerkt tot concrete afspraak. De afspraak in de cao Interieurbouw en Meubelindustrie is buiten de reguliere cao uitgewerkt en was eerder gemist.

6.5 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers in 2023

Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de sociale partners vaak eerst een principeakkoord af. Voor de 149 onderzoekcao's zijn 100 principeakkoorden afgesloten (peildatum 01-02-2024). Deze principeakkoorden zijn van toepassing op 79% van de werknemers onder de 149 onderzoekcao's.

Met betrekking tot ontsiaatregelen voor oudere werknemers, staan in zeven akkoorden afspraken over vrijstelling van diensten. In drie principeakkoorden gaat het om minder nachtdiensten (één keer een afbouwregeling), waarvan in één principeakkoord werknemers daar wel (BCD en VTR) dagen voor moeten inzetten. In drie principeakkoorden gaat het om een vrijstelling van nachtdiensten (twee keer vanaf 60 jaar en één keer vanaf 58 jaar), waarvan in één principeakkoord wordt toegevoegd dat werknemers dit alsnog mogen doen op vrijwillige basis. In één van deze principeakkoorden gaat het naast een vrijstelling van nachtdiensten, ook om een vrijstelling van ploegendiensten, avonddiensten en weekenddiensten (en vroege diensten en werken op feestdagen) vanaf 58 jaar. In één principeakkoord gaat het om een vrijstelling van overwerk vanaf 57 jaar.

In zeven principeakkoorden staan afspraken over extra verlof voor oudere werknemers. Eenmaal gaat het om verduidelijking van de afspraak. Eveneens in één geval worden de leeftijdsgebonden extra verlofdagen bevroren met ingang van januari 2025. In de overige vijf akkoorden gaat het om een aanpassing van of inhoudelijke toelichting op de afspraak. In drie van deze vijf akkoorden is sprake van een verruiming door het vervroegen van de aanvangsleeftijd van het extra verlof.

In 26 principeakkoorden staan afspraken over arbeidsduurverkorting (of generatiepact) voor oudere werknemers. In vijf akkoorden is sprake van een nieuwe afspraak over een generatiepact of vergelijkbare regeling. In veertien akkoorden wordt een bestaande regeling voortgezet, waarbij in vijf gevallen de regeling wordt verruimd. Voorbeelden hiervan zijn het ophogen van het aantal jaren dat gebruik kan worden gemaakt van de regeling (van drie naar vier jaar), het uitbreiden van de doelgroep, of het ophogen van het percentage loondoorbetaling. Een voorbeeld van uitbreiding van een bestaand generatiepact, is de afspraak uit het akkoord voor de cao Tankstations en Wasbedrijven. In die cao wordt het huidige generatiepact uitgebreid, mede omdat een RVU-regeling niet mogelijk wordt geacht. In de cao bestond al wel een 70/85/100 variant, maar deze kon alleen tot stand komen op basis van dubbele vrijwilligheid. In de nieuwe cao wordt een verzoek van de werknemer om deel te nemen aan de 70/85/100 variant in beginsel geaccepteerd:

Een volwaardige RVU-regeling is voor de tankstation- en wasbranche niet betaalbaar en uitvoerbaar. Partijen zijn echter wel positief over de resultaten van het Generatiepact TW. Zij zullen de gemaakte afspraken daarom uitbreiden. Een verzoek van de werknemer om de variant 70% arbeidsduur/85% salaris/100% pensioenopbouw toe te passen (artikel 20A lid 2 sub 2) zal in beginsel toegekend worden binnen 6 maanden. Voorwaarde is dat de werknemer zich maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd bevindt, minimaal 38 uur per week werkzaam is en een functie in functiegroep 1 t/m 4 uitoefent. De overige regels uit het reglement en de spelregels zoals vastgelegd in de bijlage van de cao blijven van toepassing. (Tankstations en Wasbedrijven)

In drie akkoorden wordt een generatiepact- of arbeidsduurverkortingsregeling verkend, zie het voorbeeld hieronder:

Uitbreiding Generatiepact

Beide partijen zien toegevoegde waarde van een uitbreiding van het bestaande Generatiepact. Hiervoor is in de huidige cao onvoldoende financiële ruimte. Partijen gaan gedurende de cao-periode een haalbaarheidsonderzoek doen. Zodra er ruimte ontstaat hebben beide partijen de intentie om tot nadere afspraken te komen. (Holland Casino)

In 35 principeakkoorden staan afspraken over de RVU regeling. In veertien akkoorden gaat het daarbij om een nieuwe afspraak of toezegging dat een bestaande afspraak wordt voortgezet. In zes akkoorden is geen sprake van een collectieve regeling waarvoor een specifieke doelgroep in aanmerking komt, maar wordt wel de mogelijkheid van individueel maatwerk genoemd. In drie akkoorden wordt vermeld dat de RVU-regeling zal worden geëvalueerd. In zes akkoorden is er sprake van een inhoudelijke wijziging van de RVU-regeling. Het gaat daarbij om aanpassingen met betrekking tot: uitbreiding van de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU; bijstelling van het dienstjarencriterium; aanpassing van de uitkeringsduur (eenmaal van één naar twee jaar, eenmaal van twee naar één jaar), en het schrappen van het naar rato principe voor wat betreft de hoogte van de uitkering voor parttime medewerkers. Tot slot wordt in twee akkoorden de intentie uitgesproken om ook na 2025 de RVU voort te zetten, als de huidige vrijstellingen blijven gelden:

De Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven onderschrijft dat de mogelijkheid tot een RVU-regeling na 2025 moet worden voortgezet en zijn bereid tot het ondertekenen van de "verklaring met betrekking tot zwaar werk". Gegeven de wijze waarop de RVU na 2025 vorm zal worden gegeven, treden partijen in het eerste kwartaal van 2025 in overleg over een voortzetting van de regeling en in welke vorm. (Afbouw)

De huidige zwaarwerkregeling wordt per 1-1-2026 voortgezet met 5 jaar tot 1-1-2031, onder de randvoorwaarde dat de RVU-regeling gehandhaafd blijft. De functie van uitvoerder wordt met ingang van 1 januari 2024 toegevoegd aan de zwaarwerkregeling. (Bouw & Infra)

In twaalf principeakkoorden staan afspraken over verlofsparen voor oudere werknemers. In vier van deze akkoorden betreft het een nieuwe afspraak over een verlofspaarregeling van 50 of 100 weken (beide tweemaal). In twee akkoorden wordt een verlofspaarregeling verkend. In vier gevallen is sprake van een verruiming van een bestaande afspraak over verlofsparen. Die verruiming betreft het verhogen van het maximum saldo dat gespaard kan worden (twee akkoorden), uitbreiding van de bronnen die gespaard kunnen worden met overwerkuren en ADV-uren (tweemaal), en het ophogen van het maximaal aantal IKB-uren dat jaarlijks aangekocht mag worden voor toevoeging aan het spaarsaldo. De overige afspraken gaan over het herschrijven van een afspraak over verlofsparen ter verduidelijking, en het monitoren van het gebruik van een bestaande verlofspaarregeling.

Met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, staan in vijf principeakkoorden afspraken. In drie principeakkoorden gaan de afspraken over loondoorbetaling bij ziekte (in twee principeakkoorden gaat het om maximaal zes weken) voor werknemers die doorwerken na de AOW-leeftijd. In drie principeakkoorden gaat het om een verwijzing naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De bepalingen uit deze wet gaan voor de bepalingen uit de cao.

7 Afstand tot de arbeidsmarkt

In 55 van de 149 onderzoekcao's staan afspraken opgenomen over bevordering van de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. In 29 cao's gaat het om een algemene inspanningsverplichting en in 26 cao's zijn streefcijfers opgenomen. In totaal gaat het om ruim 7.000 te realiseren arbeidsplaatsen. In 62 cao's is een doelgroepschaal opgenomen. In 53 cao's staan afspraken over het bevorderen van een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het aanpassen van de werkplek, de werkzaamheden of de werktijden. In acht cao's staat een afspraak om kennis en ervaringen over werkgelegenheidsprojecten te delen of het verzorgen van werkgelegenheids-trajecten voor onder andere arbeidsgehandicapten. In zeven cao's staat een afspraak over sociaal ondernemen of om het toepassen van een keurmerk.

Inleiding

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). Later in dit hoofdstuk worden deze groepen aangeduid als de doelgroepen van dit onderzoek.

Het kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van april 2013 afspraken gemaakt om de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen werknemers te verbeteren. In het sociaal akkoord is afgesproken dat er voor eind 2025 125.000 extra banen bijkomen voor mensen met een arbeidsbeperking behorend tot de doelgroep banenafpraak ten opzichte van het aantal in 2012. Eind 2023 hebben alle werkgevers tezamen 138.317 extra banen gerealiseerd⁷². Beschutte werkplekken vallen niet onder de banenafpraak.

De afspraken uit het sociaal akkoord zijn inmiddels verwerkt in de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Op dit moment zijn er drie wetgevingstrajecten relevant voor het aan het werk helpen van de doelgroep:

1. Wetsvoorstel Vereenvoudiging Banenafpraak
2. Wetsvoorstel over afschaffing lage inkomensvoordeel en loonkostenvoordeel
3. Verbetering zekerheid arbeidskrachten (reactie op SER MLT advies)

Dit onderzoek richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de doelgroepen. In de eerste plaats gaat het hierbij om overkoepelende afspraken, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling (paragraaf 7.1). Daarna wordt ingegaan op afspraken die de instroom (paragraaf 7.2) en doorstroom (paragraaf 7.3) van kwetsbare groepen werknemers kunnen bevorderen, dan wel de uitstroom naar werkloosheid (paragraaf 7.4) tegen kunnen gaan. Hierna volgt informatie over de evaluatie (paragraaf 7.5) 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 2018-2024 en met een korte schets van de ontwikkelingen in 2023 (paragraaf 7.6) gebaseerd op de afspraken in principeakkoorden.

72 UWW, Dashbord Banenafpraak d.d. 25 januari 2024

7.1 Overkoepelende afspraken die niet alleen voor de doelgroep gelden of die voor alle doelgroepen gelden

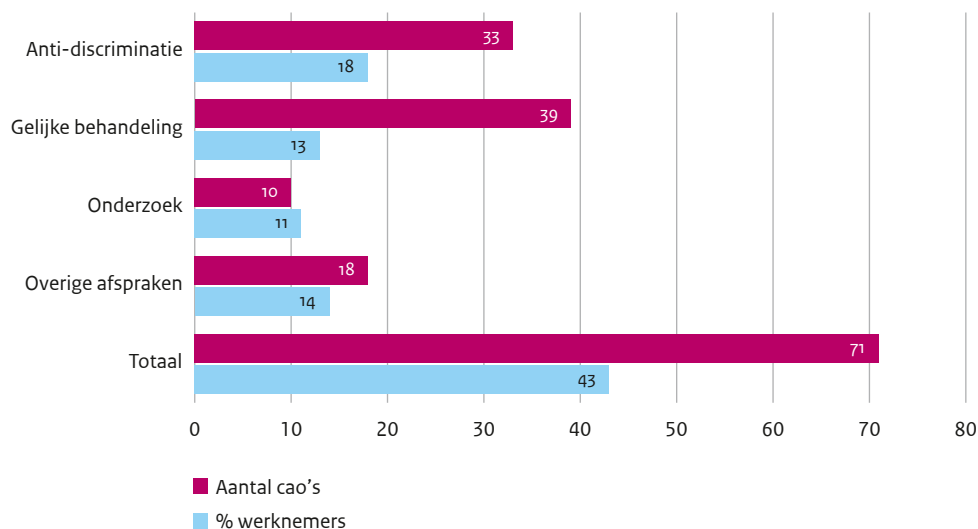
De overkoepelende afspraken die bij kunnen dragen aan het aan het werk helpen of houden van kwetsbare groepen zijn onder te verdelen in vier categorieën:

1. anti-discriminatie afspraken;
2. afspraken over gelijke behandeling;
3. afspraken over onderzoek;
4. overige afspraken die niet in één van de drie genoemde categorieën passen.

De eerste twee categorieën zijn overkoepelende afspraken die voor alle werknemers gelden en bijdragen aan het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep. De derde categorie gaat om afspraken over onderzoek naar de doelgroep. De vierde categorie bevat overige afspraken.

In 71 cao's (43% van de werknemers) staat een overkoepelende afspraak.

Figuur 7-1: Aantal cao's met overkoepelende afspraken om kwetsbare groepen aan het werk te helpen of te houden en percentage werknemers (n= 149)



In Figuur 7-1 staat een overzicht van de overkoepelende afspraken. Hieruit blijkt dat in de meeste cao's een afspraak staat over gelijke behandeling. In de volgende paragrafen worden de overkoepelende afspraken uitgewerkt.

Kijkend naar percentage werknemers komen overkoepelende afspraken vooral voor in de sectoren landbouw, financiële instellingen, onderwijs en industrie. Anti-discriminatie afspraken komen, eveneens kijkend naar percentage werknemers, vooral voor in de cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening. Afspraken over gelijke behandeling komen vooral voor in de sectoren financiële instellingen en in de cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening. Afspraken over onderzoek komen het meest voor in de handel. Kijkend naar werknemerspercentage komen algemene afspraken, met uitzondering van afspraken over onderzoek, meer voor in ondernemingscao's dan in bedrijfstak-cao's.

7.1.1 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 33 cao's (18% van de werknemers) staat een afspraak.

Een voorbeeld van een afspraak gericht op het tegengaan van discriminatie staat in de cao voor de HTM:

De werkgever zal binnen zijn onderneming een beleid voeren dat er op gericht is seksuele intimidatie en discriminatie ten aanzien van de werknemers die bij hem in dienst zijn te voorkomen en tegen te gaan. (HTM)

Sommige cao-afspraken bevatten een verwijzing naar wet- of regelgeving, een definitie van discriminatie of een onderdeel van een afspraak over diversiteit en inclusie:

KPN streeft er naar een afspiegeling te zijn van de maatschappij en gelooft erin dat divers samengestelde teams het werken beter en leuker maken. Wij omarmen alle talenten en willen een werkgever zijn waar je volledig jezelf kunt zijn. Zo hebben we doelen gesteld om meer balans tussen mannen en vrouwen te hebben binnen KPN. We bieden verlofregelingen aan voor lgbt+ en/of meeroudergezinnen, de mogelijkheid om Hemelvaartsdag in te wisselen voor een andere, niet-christelijke feest- of gedenkdag en bieden we maatwerk als het gaat om geslachtstransitie. Het Inclusiviteitsbeleid van KPN is er ook op gericht om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. (KPN)

Of een afspraak dat er een vertrouwenspersoon is voor klachten over discriminatie:

Er is een vertrouwenspersoon tot wie werknemers zich kunnen richten bij klachten over discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling. (Glastuinbouw)

7.1.2 Gelijke behandeling

In 39 cao's (13% van de werknemers) staat een afspraak over gelijke behandeling. Het gaat bijvoorbeeld om afspraken waarin de verplichting voor de werkgever staat om gelijke kansen te bieden:

De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze. (Open teelten)

Het kan ook gaan om afspraken waarin staat dat het niet is toegestaan om werknemers gelijke kansen te onthouden of een afspraak dat het bieden van gelijke kansen deel uitmaakt van het sociale beleid of dat het bieden van gelijke kansen deel uitmaakt van inclusief personeelsbeleid.

7.1.3 Onderzoek

De afspraken over onderzoek gaan bijvoorbeeld over het instellen van een werkgroep die zich buigt over de instroom en doorstroom van jongeren in de sector. Of over het creëren van toegankelijke functies door het combineren van taken uit verschillende functies. In tien cao's (11% van de werknemers) staat een afspraak over onderzoek.

In NXP cao staat een afspraak over het onderzoeken van de mogelijkheden tot detachering:

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheden onderzoeken en trachten te bevorderen om naast de bestaande plaatsen, te streven naar uitbreiding van de plaatsen voor arbeidsgehandicapten, al dan niet via een detacherings-constructie met het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen (de organisatie in Nijmegen die de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert in de regio Nijmegen) of vergelijkbare organisaties. (NXP cao)

7.1.4 Overige overkoepelende afspraken

Naast deze drie categorieën zijn er enkele overkoepelende afspraken die niet passen in een van deze categorieën. In 18 cao's (14% van de werknemers) staat een dergelijke afspraak. Het gaat bijvoorbeeld om een afspraak dat in het onderlinge overleg aandacht is voor kwetsbare groepen of het versterken van de positie van doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Een voorbeeld van een afspraak over gebruikmaking van elkaars kennis en ervaring staat in de cao voor Signify:

Als onderdeel van het werkgelegenheidsplan levert Signify een bijdrage aan qua doelstelling vergelijkbare projecten van andere bedrijven. We doen dat in de vorm van kennis, ervaring, middelen en uitvoeringsondersteuning. De vakorganisaties kunnen hiervoor projecten voordragen. (Signify)

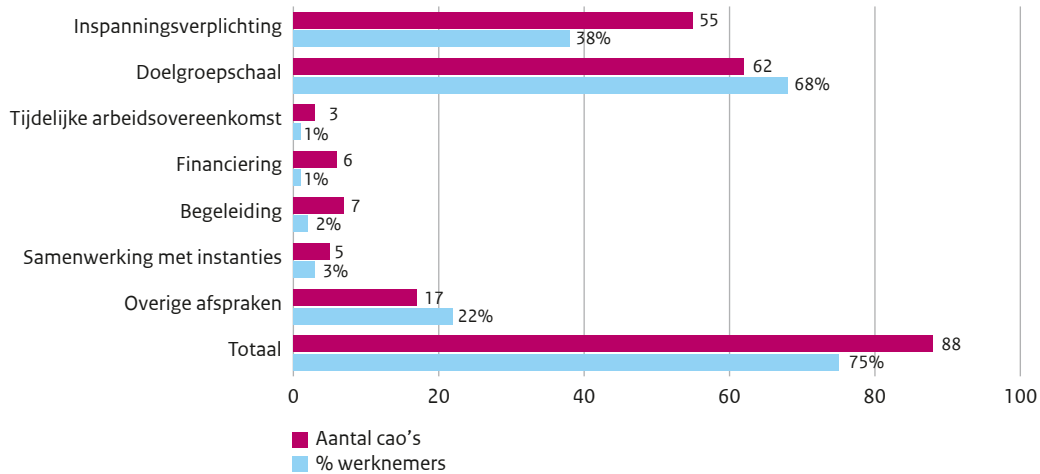
7.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

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 leerwerktrajecten. Het karakter van de afspraken kan verschillen. Deze paragraaf gaat in op zes soorten afspraken die de instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt bevorderen.

In de eerste plaats kan het gaan om een algemene of een concreter ingevulde inspanningsverplichting. Doelgroepen kunnen in het algemeen of concreet benoemd worden.

De instroom kan ook via meer indirecte weg worden bevorderd. Twee van de zes soorten afspraken 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 soorten afspraken gaan over 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.

Figuur 7-2: Aantal cao's met afspraken over instroom en percentage werknemers (n = 149)



Uit Figuur 7-2 blijkt dat afspraken over een doelgroepschaal het meest voorkomen en dat er enkele cao's zijn met afspraken over een tijdelijke arbeidsovereenkomst, financiering van plaatsing en samenwerking met instanties.

7.2.1 Inspanningsverplichting

In 55 cao's (38% van de werknemers) staat een afspraak over een inspanningsverplichting.

De afspraken over een inspanningsverplichting kijkend naar werknemerspercentage komen het meest voor in de sector financiële instellingen (zie Tabel VII-1 in Bijlage VII voor de gehele sectorverdeling). De afspraken staan kijkend naar werknemerspercentage vaker in ondernemingscao's dan in bedrijfstakcao's (respectievelijk 57% en 37%).

In 18 cao's (13% van de werknemers) zijn de afspraken uitsluitend algemeen van aard. Dat wil zeggen dat het niet om een van de doelgroepen gaat, maar om alle doelgroepen samen. In 37 cao's (25% van de werknemers) worden één of meer specifieke doelgroepen benoemd, zoals Wajongers, arbeidsbeperkten, WSW-werknemers, langdurig of jeugdige werklozen.

In 29 van de 55 cao's (30% van de werknemers) hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de andere 26 cao's (8% van de werknemers) is afgesproken hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om ruim 7.000 werkplekken⁷³. 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 uitgewerkt, 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. In de cao voor Facilitaire contactcenters staat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

Werkgever spant zich in om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals bedoeld in de Participatiewet in te zetten voor werkzaamheden. Werkgever confirmeert zich daarbij aan de door de vakorganisatie gevraagde inspannings- & rapportageverplichting om gedurende de looptijd van de cao per WFC lid minimaal 4 arbeidsplaatsen te realiseren in het kader van de participatiewet.

(Facilitaire contactcenters)

⁷³ De afspraken over aantallen die voor de gemeenten en provincies zijn gemaakt staan in principeakkoorden uit 2020. In deze akkoorden is op jaarbasis een toenemend aantal participatiebanen afgesproken

7.2.2 Doelgroepschaal

In 62 cao's (68% van de werknemers) staan afspraken over beloning voor werknemers uit de doelgroepen. Het loon dat deze werknemers ontvangen, is (vaak) lager dan het loon dat andere werknemers ontvangen. Kijkend naar percentage werknemers komen afspraken over een doelgroepschaal vaker voor in de sectoren Onderwijs, Zorg en Landbouw, bosbouw en visserij (zie Tabel VII-2 in Bijlage VII voor de gehele sectorverdeling). De afspraken naar werknemerspercentage staan vaker in bedrijfstak- dan in ondernemingscao's (respectievelijk 71 en 19%).

Ook zijn er cao-afspraken die betaling op Wml-niveau mogelijk maken, al dan niet voor doelgroepen (zie Hoofdstuk 4, Tabel 4-4). Dit kan een aanloopschaal, een doelgroepschaal of een reguliere schaal zijn. In totaal zijn er 94 cao's (66% van de werknemers) met een laagste loonschaal op Wml-niveau. Van de 55 cao's uit de steekproef die een afspraak hebben over een inspanningsverplichting, is in 36 cao's (25% van de werknemers) de mogelijkheid opgenomen om loon te betalen ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Van de 94 cao's die geen afspraak hebben over een inspanningsverplichting is in 34 cao's (37% van de werknemers) bepaald dat het wettelijk minimumloon betaald kan worden.

7.2.3 Tijdelijke arbeidsovereenkomst

In drie cao's (1% van de werknemers) staan afspraken om werknemers uit de kwetsbare groepen een contract voor bepaalde tijd aan te bieden. Het gaat om twee ondernemingscao's en één bedrijfstakcao.

In de cao voor KPN staat de volgende afspraak:

Specifiek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt stelt KPN per kalenderjaar minimaal zo tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen uit de doelgroep van de Wet Banenafpraak.
(KPN)

7.2.4 Financiering

In zes cao's (1% van de werknemers) staat een afspraak over een centraal budget of wordt geld uit een cao-fonds beschikbaar gesteld om medewerkers uit de doelgroep aan te nemen. Het betreft drie bedrijfstak- en drie ondernemingscao's.

In de cao voor de Volksbank staat de volgende afspraak over een budget:

Mede via het beschikbaar stellen van een centraal budget wil de Volksbank stimuleren dat er meer medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt bij de Volksbank werkzaam zijn. **(de Volksbank)**

7.2.5 Begeleiding

Het vijfde aspect heeft te maken met de begeleiding van mensen uit de kwetsbare groepen. In zeven cao's (2% van de werknemers) is sprake van begeleiding van nieuwe werknemers uit de doelgroepen. Het zijn vier bedrijfstak- en drie ondernemings-cao's. Een voorbeeld van doelgroepenbeleid staat in de cao voor Ceva Logistics. De afspraak gaat over het beschikbaar stellen van middelen voor begeleiding van de doelgroepen:

De werkgever zal zich inspannen om ter realisering hiervan een actieve en planmatige aanpak te hanteren, gericht op instroom en doorstroom en op het voorkomen van onnodige uitstroom. De werkgever zal daartoe middelen ter beschikking stellen voor extra begeleiding, opleiding, informatievoorziening en managementbegeleiding. (Ceva Logistics)

7.2.6 Samenwerking met instanties 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. Samenwerking kan gezocht worden met het UWV of met een brancheorganisatie. In vijf cao's (4% van de werknemers) staat een afspraak, zoals in de cao voor Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen:

Als sector moeten wij er naar streven om meer mensen met een arbeidsbeperking te werk te stellen. Via het sectorinstituut zal er naar worden gestreefd om invulling hier aan te geven. (Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen)

7.2.7 Overige afspraken

Naast deze categorieën staan er in 18 cao's (23% van de werknemers) overige afspraken. In zeven van de achttien cao's staat een afspraak die betrekking heeft op sociaal ondernemen of op het toepassen van een keurmerk. In de cao van de Welkoop staat de volgende afspraak:

Werkgevers worden gestimuleerd de Code Verantwoordelijk Marktgedrag te ondertekenen indien er sprake is van het uitbesteden van schoonmaakwerk. Werkgevers doen alleen zaken met leveranciers die de op hun bedrijf/branche van toepassing zijnde cao naleven. (Welkoop)

In acht van de 18 cao's staat een afspraak om kennis en ervaringen over werkgelegenheidsprojecten voor de doelgroepen te delen. Dit staat bijvoorbeeld in de drie cao's voor de metaalnijverheid:

1. Er is een stichting "Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Carrosserie-bedrijf".
2. De stichting heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren en/of subsidiëren van de kosten verbonden aan:
.....
- d. het (doen) verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten, mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een (vak-)opleiding ter vervulling van vacatures in de bedrijfstak. (Carrosseriebedrijf)

Drie van de 18 afspraken gaan over het in dienst houden of nemen van moeilijk plaatsbare werknemers, een verantwoordelijkheid voor een zo inclusief mogelijke arbeidsorganisatie of participatie in scholing- en werkervaringsprojecten binnen en buiten het concern.

7.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

Naast afspraken over de instroom van mensen uit de doelgroepen kunnen in een cao ook afspraken staan 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.

7.3.1 Doorstroom naar reguliere functies

In tien cao's (15% van de werknemers) staat een afspraak over de doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren, naar reguliere banen⁷⁴. Een voorbeeld staat in de cao voor Woondiensten:

Werkgevers spannen zich in om werknemers met een arbeidsbeperking die reeds werkzaam zijn in de sector, te behouden voor de sector. Bij gebleken geschiktheid en formatieruimte streven werkgevers ernaar om de werknemer met een arbeidsbeperking, die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na het verstrijken van de duur van de overeenkomst, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. (Woondiensten)

7.3.2 Scholingsafspraken

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

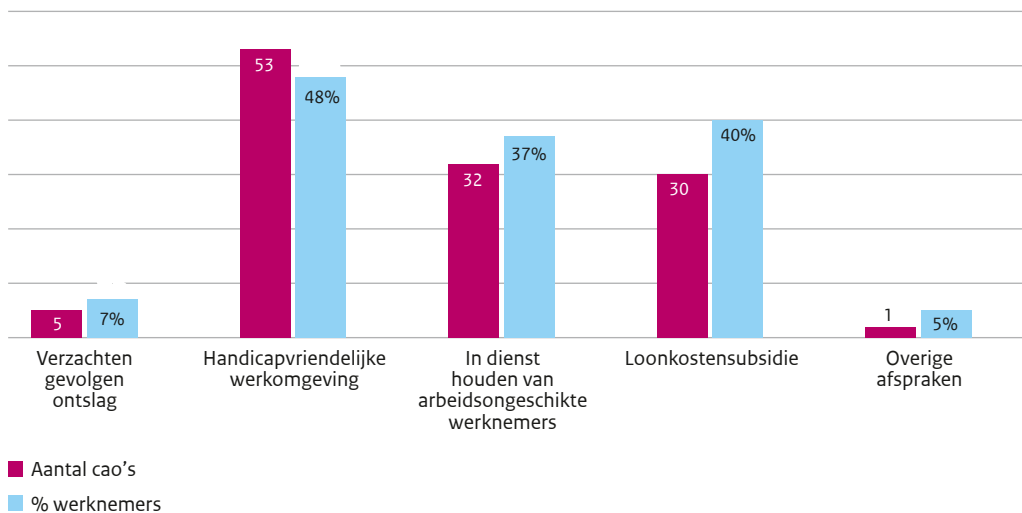
Ten behoeve van gehandicapten zorgt de werkgever voor een optimale toegankelijkheid van de interne opleidingen op een zodanige wijze, dat gehandicapten zich binnen de opleidingslocatie onafhankelijk kunnen verplaatsen en daar onafhankelijk kunnen verblijven alsmede dat de leerstof en leermiddelen voor hen toegankelijk zijn. Gehandicapten hebben daarbij dezelfde opleidingsmogelijkheden als niet-gehandicapten. (Contractcatering)

7.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

In cao's staan afspraken die uitstroom van de doelgroepen op de arbeidsmarkt tegengaan. Het gaat om afspraken over bevordering van een handicapvriendelijke werkomgeving, over het in dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers of over loonkostensubsidie. Ook is gekeken naar afspraken die de bedoeling hebben om de gevolgen van ontslag te verzachten.

⁷⁴ Het gaat hier om doorstroom van bijvoorbeeld stageplaatsen, werkervaringsplaatsen en/of leer-/ werkplekken naar reguliere banen.

Figuur 7-3: Aantal cao's en percentage werknemers met afspraak over uitstroom (n = 149)



Uit Figuur 7-3 blijkt dat kijkend naar werknemerspercentage afspraken over een handicapvriendelijke werkomgeving het meest voorkomen.

7.4.1 Verzachten gevolgen ontslag

In vijf cao's (7% van de werknemers) staat een afspraak met de bedoeling de gevolgen van ontslag te verzachten. Het gaat om vier bedrijfstakcao's en één ondernemingscao. In de cao voor de Sociale werkvoorziening staat de volgende afspraak:

1. De werkgever draagt er zorg voor dat aan zoveel mogelijk ingezetenen die geïndiceerd zijn, een dienstbetrekking wordt aangeboden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden.
2. De werkgever verplicht zich tot het vinden en bieden van ander passend werk onder de condities van de WSW, als een werknemer anders dan buiten zijn schuld zijn werkplek verliest.

(Sociale werkvoorziening)

7.4.2 Handicapvriendelijke werkomgeving

Het kan gaan om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, aangepaste werktijden of andere vormen van aanpassingen. In 53 cao's (48% van de werknemers), staat een afspraak hierover. Kijkend naar percentage werknemers komt deze afspraak relatief vaker voor in de sectoren industrie en onderwijs (zie Tabel VII-3 in Bijlage VII voor de gehele sectorverdeling). De afspraak staat relatief vaker in bedrijfstak- dan in ondernemingscao's (respectievelijk 49 en 28% van de werknemers).

7.4.3 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 over het in dienst houden van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Deze werknemers hebben meestal geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. De afspraken gaan om het in dienst houden van deze werknemers. Het zijn afspraken 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 32 cao's (37% van de werknemers; zie ook paragraaf 5.4.1

voor bovenwettelijke aanvullingen als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is). Kijkend naar percentage werknemers komt deze afspraak het meeste voor in de sector Zorg (zie Tabel VII-4 in Bijlage VII voor de gehele sectorindeling). De afspraak staat relatief vaker in bedrijfstakcao's dan in ondernemingscao's (respectievelijk 38% en 23%). In de cao voor de Geestelijke gezondheidszorg staat de volgende afspraak:

De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt in principe niet ontslagen wegens de arbeidsongeschiktheid. Voorwaarde is dat de werknemer zelf actief meewerkt aan zijn re-integratie. Deze re-integratie gebeurt in zijn eigen of in een aangepaste functie. Uitgangspunt bij re-integratie bij de werkgever is dat de functie wordt beloond op tenminste 70% van het salaris in de laatst vervulde functie voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid. (Geestelijke gezondheidszorg)

7.4.4 Loonkostensubsidie

De Participatiewet heeft als doel om zo veel mogelijk arbeidsbeperkten 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.

Veelal gaat het om het openstellen van een doelgroepschaal voor werknemers die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie. Het kan ook gaan om een afspraak dat de werkgever de betaling van de loonkostensubsidie niet afwacht maar zelf alvast betaalt aan de werknemer. Of dat de werkgever het bedrag in mindering mag brengen op het geldende salaris. Kijkend naar percentage werknemers komt deze afspraak vaker voor in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, onderwijs en zakelijke dienstverlening (zie Tabel VII-5 in Bijlage VII voor de gehele sectorindeling). Een afspraak over loonkostensubsidie staat relatief vaker in bedrijfstak-cao's dan in ondernemings-cao's (respectievelijk 42% en 6% van de werknemers).

7.5 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 11 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 vijf bedrijfstak- en zes ondernemings-cao's. In de cao voor de groothandel in textielgoederen en aanverwante artikelen staat een voorbeeld:

Partijen bij de CAO bevelen werkgevers aan een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van Wajongers. In dit kader heeft de werkgeversorganisatie SCTX de inspanningsverplichting om ondanks de extreem moeilijke marktomstandigheden, er voor te zorgen dat werkgevers in de branche 50 extra werkplekken voor jeugdige werklozen en 10 jonggehandicapten aanbieden. Daarnaast zal vanuit de werkgeversorganisatie SCTX extra aandacht worden gegeven aan de mogelijkheden van het werken met stagiaires. 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.
(Groothandel in textielgoederen en aanverwante artikelen)

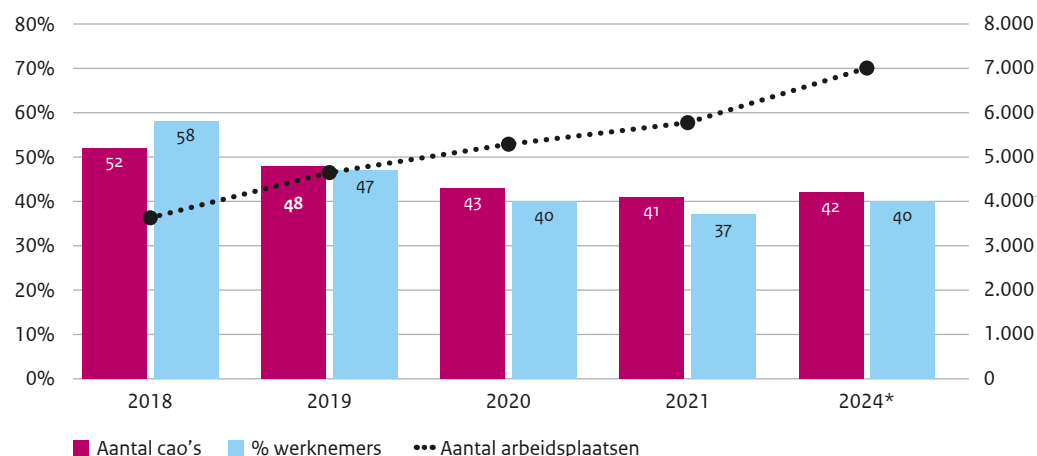
7.6 Ontwikkeling sinds 2018

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 principeakkoorden zijn opgenomen.

7.6.1 Cao-afspraken

Figuur 7-4 laat de ontwikkeling zien van afspraken in cao's gericht op de instroom van doelgroepen in de periode 2018-2024. In de periode van 2018 tot en met 2020 is er een daling van het aantal cao's met afspraken. Sinds 2021 is het aantal tamelijk stabiel. De rode lijn laat zien dat het aantal arbeidsplaatsen dat cao-partijen willen creëren blijft stijgen. Een groot deel van de arbeidsplaatsen komt voor rekening van de gemeenten.

Figuur 7-4: Aantal cao's met afspraken met inspanningsverplichting, percentage werknemers en aantal te realiseren arbeidsplaatsen (n = 87)



* Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is ook de peildatum van het onderzoek verlegd naar het jaar van rapportage. Zie Bijlage I voor verdere toelichting. Verder wordt dit hoofdstuk vanaf 2021 om het jaar in de rapportage opgenomen.

7.6.2 Principeakkoorden

Om inzicht te krijgen in de afspraken die tot stand zijn gekomen zijn de 100 principeakkoorden uit 2023 onderzocht. In 12 principeakkoorden zijn één of meerdere afspraken gemaakt voor doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Drie keer gaat het over het loon voor de doelgroep. Eén afspraak heeft betrekking op de wijziging van het wettelijk minimumloon. Eén afspraak gaat over het vervangen van de participatieschaal door schaal één. Hierdoor zijn afspraken over loonsverhoging ook op deze groep van toepassing. En één afspraak gaat over het toevoegen van een artikel in de cao over loon voor de doelgroep die 100-120% van het wettelijk minimumloon verdient.

Vier keer gaat het over een afspraak die ingaat op activiteiten om de doelgroep aan het werk te helpen. In één afspraak gaat het over het ontplooiën van activiteiten. In één afspraak gaat het over blijvende aandacht voor instroom en behoud van werknemers uit de doelgroep alsmede om evaluatie van de activiteiten. Eén afspraak gaat over een ontwikkelplan en zorg dat collega's en leidinggevenden goed zijn voorbereid om de doelgroep een juiste basis en ondersteuning te geven. En één afspraak gaat over het bieden van passende werkzaamheden in een vast dienstverband waarbij aanpassing van taken aan de belastbaarheid mogelijk is.

Dan zijn er nog zes andere afspraken. Deze gaan over:

- de doorstroming van de doelgroep naar een regulier carrièrepatroon;
- de bevestiging dat er binnen de onderneming een streefcijfer is genoemd voor het aantal doelgroepers dat in dienst genomen moet worden;
- het benoemen van de maatschappelijke waarde van de doelgroep;
- herplaatsing van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is bij een andere werkgever met behoud van de arbeidsvoorwaarden;
- bestaande financiële afspraken zoals een eindejaarsuitkering of een jubileumgratificatie die ook voor de doelgroep gaan gelden;
- het bespreken van de gang van zaken met betrekking tot de doelgroep in het reguliere overleg tussen sociale partners.

8 Tariefafspraken zzp'ers

Samen met werknemers, werkgevers en ondernemers werkt het kabinet met vijf thema's aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Eén van deze thema's is een gelijk spelveld tussen werknemers en zelfstandigen, met meer duidelijk en opeisbare regels en handhaving. Een ander thema is het aangaan en stimuleren van duurzame arbeidsrelaties binnen wendbare ondernemingen en het beter reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties.

Naar aanleiding van de motie Gijs van Dijk en Van Weyenberg⁷⁵ is afgesproken jaarlijks aan de Kamer te rapporteren over tariefafspraken voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in alle bij SZW aangemelde cao's.

In dit hoofdstuk kijken we naast naar tariefafspraken voor zzp'ers, ook naar drie andere onderwerpen met betrekking tot zzp'ers. Namelijk of vaste medewerkers voorrang krijgen op zzp'ers bij de inroosting van diensten, naar de inzet van zzp'ers (verhouding vaste werknemers en zzp'ers), en naar schijnzelfstandigheid. We kijken hiervoor naar de 658 reguliere bedrijfstak- en ondernemingscao's die bij SZW zijn aangemeld (peildatum 01-01-2024).

8.1 Tariefafspraken

Sectorale afspraken in cao's over minimumtarieven voor zzp'ers kunnen zorgen voor een inkomen voor en bescherming van zzp'ers. In 11 cao's, van toepassing op 1% van de werknemers onder een cao, staat een afspraak over (of richtlijnen voor) tarieven voor zzp'ers. Naast de negen cao-afspraken over tarieven voor zzp'ers waarover in de vorige rapportage ("Cao-afspraken 2023") is gerapporteerd⁷⁶, zijn er twee nieuwe afspraken bijgekomen, namelijk in de ondernemingscao's Maja Stuwadoorsgroep B.V. en Mediq B.V.. Hieronder staan drie voorbeelden van dergelijke afspraken. In Tabel VIII-1 in Bijlage VIII zijn alle bepalingen uit de betreffende cao's opgenomen.

Inhuur derden. Maja zal minimaal 80% eigen personeel hebben en maximaal 20% inhuren. Hierbij geldt een driemaandelijks voortschrijdend systeem. De werkgever zal zzp-ers betalen conform deze cao. De werkgever verplicht zich voor deze medewerkers de arbeidstijdenwet na te leven. Vakbonden krijgen elk kwartaal een overzicht van de inhuur van derden. Deze afspraak zal tijdens de besprekingen over het nieuwe rooster opnieuw beoordeeld worden. (Maja Stuwadoorsgroep B.V.)

ZZP'ers worden alleen aangenomen in posities vanaf schaal 8 en hoger. (Mediq B.V.)

Minimum honorering zzp'er. Voor de honorering van een zzp'er zoals gedefinieerd in artikel 1 is het functie- en loongebouw van deze cao het vertrekpunt voor de overigens vrij onderhandelbare honoreringsafspraken. Dat betekent dat het af te spreken honorarium een ondergrens kent van het bij de functie horende salarisniveau verhoogd met ten minste 50%. Ingeval met een uurtarief wordt gerekend, bedraagt dit 1/143 van het overeenkomstige bruto maand-salaris verhoogd met ten minste 50%. (Toneel en Dans)

75 Gewijzigde motie van de leden Gijs van Dijk en van Weyenberg ter vervanging van die gedrukt onder nr. 224, voorgesteld 2 juli 2020, Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 31 311, nr. 233. Verzoek jaarlijks te rapporteren of en in welke mate er afspraken zijn gemaakt over sectorale minimumtarieven voor zzp'ers.

76 Het gaat hier om de bedrijfstakcao's Architectenbureaus, NAPK Muziekensembles, Nederlandse Poppodia en Festivals, Toneel en Dans, Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO), Kunsteducatie, Nederlandse Podia, Veiligheidsdomein, en Omroep personeel. Er is een bepaling opgenomen in de 'Fair Practice Code' voor de Publieke Omroep. Deze bepaling maakt geen deel uit van de cao voor het Omroep personeel, maar is wel medeondertekend door de FNV en CNV.

8.2 Inroostering

Volgens cao-partijen kan het voorrang geven aan werknemers in vaste dienst bij inroostering van diensten bijdragen aan een verminderde werkdruk en meer werk-privé balans voor deze werknemers. In twee cao's, van toepassing op 4% van de werknemers onder een cao, staat een afspraak over voorrang geven van vaste werknemers bij inroostering⁷⁷.

Eerste keus rooster. Bij inroostering krijgen werknemers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, de eerste keuze bij het invullen van het rooster. Deze afspraak is aanvullend op de afspraken over de jaarensystematiek (artikel 6:2). (Gehandicaptenzorg)

Over de strategische personeelsplanning en inroostering hebben cao-partijen twee afspraken gemaakt. Vaste medewerkers krijgen voortaan voorrang op flex en zzp. Bij toebedeelde extra taken aan de werknemer, zoals bijvoorbeeld stagebegeleiding, bhv en werkgroepen worden deze binnen de uren in de arbeidsovereenkomst uitgevoerd. Werknemers met een arbeidsovereenkomst (niet zijnde een oproepovereenkomst) voorrang krijgen bij het inroosteren en plannen op werknemers met een oproepovereenkomst. Daarna wordt ingehuurd personeel (zoals uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel) ingeroosterd of ingepland. (Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk)

In zes principeakkoorden staat een afspraak over voorrang van vaste werknemers bij inroostering. Hieronder staat een voorbeeld. In Tabel VIII-2 in Bijlage VIII zijn alle afspraken uit de betreffende principeakkoorden opgenomen.

Cao-partijen onderstrepen het belang van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarom hebben partijen afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen: -Recht op pauze -Zuivere werktijd -Recht op onbereikbaarheid -Voorrang bij invulling van roosters en diensten van de eigen werknemers -Sociale veiligheid. (Huisartsenzorg)

8.3 Inzet

De flexibele schil van personeel bestaat uit interne flexibiliteit (zoals tijdelijke, oproep- en nul-urencontracten) en externe flexibiliteit (zoals freelancers en zzp'ers). Om de balans en continuïteit in de organisatie te bewaken worden in sommige cao's afspraken gemaakt over de inzet van zzp'ers en andere flexkrachten.

In 11 cao's, van toepassing op 9% van de werknemers onder een cao, staan afspraken over de inzet van zzp'ers of de verhouding tussen vaste werknemers en (flexibele werknemers waaronder) zzp'ers. Hieronder staan drie voorbeelden. In Tabel VIII-3 in Bijlage VIII zijn alle afspraken uit de betreffende cao's opgenomen.

Werkgever zet geen ZZP-ers in op uitzendbasis binnen Terminal Handling. Dit kan alleen in geval van nood. (DHL Parcel Nederland)

Functie ontslagen werknemer. a. De functie van een werknemer, die vanwege economische redenen is ontslagen wordt niet binnen een jaar opgevuld door een tijdelijke of ingeleende kracht (bijv. uitzendkracht of zzp'er). b. Indien binnen een jaar nieuw personeel kan worden aangetrokken, geniet de werknemer, die

⁷⁷ We kijken hier naar afspraken in cao's en principeakkoorden die benoemen dat vaste werknemers voorrang krijgen bij inroostering van diensten, ook als hier niet specifiek zzp'ers bij worden vermeld.

vanwege economische redenen is ontslagen hierbij de voorkeur, mits deze in staat is de aangeboden werkzaamheden uit te voeren. **(HISWA - bedrijven in Watersportindustrie en -Recreatie; Zeilmakerijen Dekkledenvervaardiging Dekkledenverhuur)**

Vast en flexibel werk. Binnen de musea wordt gewerkt op basis van verschillende contractvormen: arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires. Daarbij is het uitgangspunt dat structureel en regelmatig werk in principe wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Per museum wordt jaarlijks met de OR/PVT overleg gevoerd over de definitie van structureel en regelmatig werk en over de verhouding tussen de verschillende contractvormen. **(Museum Cao)**

In zes principeakkoorden staan afspraken over de inzet van zzp'ers. Hieronder staat een voorbeeld. In Tabel VIII-4 in Bijlage VIII zijn alle afspraken uit de betreffende principeakkoorden opgenomen.

Stimulans verhogen contractomvang. Partijen zien graag dat parttimers hun contractomvang gaan verhogen om zo de groeiende arbeidskrachte te ondervangen én het grote aantal zzp'ers terug te dringen. **(Ziekenhuizen)**

8.4 Schijnzelfstandigheid

In vier cao's, van toepassing op 1% van de werknemers onder een cao, staan afspraken over schijnzelfstandigheid. In Tabel VIII-5 in Bijlage VIII zijn alle afspraken uit de betreffende cao's opgenomen.

ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid. Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen. **(Energie- en Nutsbedrijven WenB Sector Cao Geo Proces en Services)**

PROTOCOL VOORKOMEN/TERUGDRINGEN SCHIJNZELFSTANDIGHEID. De sector kent veel ZZP'ers. Sommige werken uitsluitend voor particulieren maar er zijn ook ZZP'ers die ingehuurd worden door werkgevers die onder de cao vallen. Daarbij komt ook schijnzelfstandigheid voor. Partijen wensen deze schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden terug te dringen. (..) Hiertoe willen partijen scherp inzetten op gebruik van bijvoorbeeld modelovereenkomsten en voorlichting omtrent voorkoming schijnzelfstandigheid. Hierbij de gevolgen van schijnzelfstandigheid voor zowel opdrachtgever als ZZP'er duidelijk maken. **(Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf in Nederland)**

In één principeakkoord staat een afspraak over schijnzelfstandigheid.

Partijen hebben het voornemen om onderzoek te doen naar de aard en omvang van schijnzelfstandigheid binnen de sector. Partijen zullen de kenmerken van (schijn)zelfstandigheid vast stellen en dan kan er een onderzoeksopdracht worden uitgezet. **(Afbouw)**

8.5 Overig

In één cao staat een afspraak om concurrentie op arbeidsvoorwaarden, en constructies die dat mogelijk maken, tegen te gaan.

De hovenierssector streeft naar het tot stand komen van een sectormodelovereenkomst (SMO) inzake ZZP'schap en hoe deze geborgd zou kunnen worden in de cao. Dit in relatie tot goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen. De hovenierssector wil dat nadrukkelijk uitstralen richting de arbeidsmarkt. Cao-partijen vinden concurrentie op arbeidsvoorwaarden daarom onwenselijk en streven ernaar allerlei constructies die dat bevorderen tegen te gaan. Voorbeelden van dergelijke constructies zijn: • Werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus. • Werken met stage- of detacheringsovereenkomsten waarbij de werknemers een stagevergoeding krijgen voor regulier werk. • Het direct of indirect aanstellen van werknemers, waaronder buitenlandse werknemers en ZZP-ers, voor regulier werk op, voor de werknemers, slechtere contracten en tegen voor de werknemers slechtere arbeidsvoorwaarden dan in de cao voorgeschreven. (Hoveniersbedrijf in Nederland)

9 Normale arbeidsduur

De gemiddelde met werknemersaantallen gewogen normale arbeidsduur van een voltijdwerknemer bedraagt 37,2 uur. Dit is een fractie lager dan het gemiddelde van de afgelopen jaren (37,3 uur per week). Werknemers in de zorgsector kennen de laagste normale arbeidsduur in de cao (36,1 uur per week). Ook voltijdwerknemers in de sectoren financiële instellingen en openbaar bestuur kennen een relatief lage normale arbeidsduur in de cao. In de bouw is de normale arbeidsduur met gemiddeld 38,7 uur per week het hoogst.

In de cao van vier op de vijf cao-werknemers staat een afspraak over betaald verlof op 5 mei. Ruim 2,25 miljoen werknemers (43% van de werknemers die onder de onderzoekcao's vallen) heeft elk jaar op 5 mei een vrije dag. Twee miljoen andere werknemers (43% van de werknemers die onder de onderzoekcao's vallen) hebben in lustrumjaren (eens in de vijf jaar) vrij op 5 mei.

Afgelopen jaar is in twee cao's een andere afspraak gemaakt dan voorheen, in beide gevallen gaat het om een overstap naar verlof op 5 mei.

9.1 Het begrip normale arbeidsduur

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 (Wml) recht op betaling van het minimumloon. Het in een onderneming of bedrijfstak betaalde minimumuurloon is tot 1 januari 2024 gerelateerd aan de in de cao overeengekomen 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 en roostervrije dagen) en hun onderlinge relaties te bepalen wat de normale arbeidsduur per week in cao's is. 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. Eventueel extra vakantiedagen voor jongere c.q. oudere werknemers worden bij de bepaling van de normale arbeidsduur in dit hoofdstuk buiten beschouwing gelaten.

Het in dit hoofdstuk gehanteerde begrip normale arbeidsduur sluit aan bij de in de Wml gehanteerde definitie van het begrip normale arbeidsduur. Dit betekent 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 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.

Daarbij wordt ingegaan op de omvang van de normale arbeidsduur per week in cao's. 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 waarover loon wordt betaald. Tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur behoren dan ook de vakantiedagen en doordeweekse feestdagen.

Roostervrije (niet betaalde) dagen⁷⁸ 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 Bijlage IX staan voorbeelden van afspraken en berekeningen⁷⁹.

9.2 Resultaten

9.2.1 Normale arbeidsduur in cao's

Van twee van de 149 onderzoekcao's ontbreken gegevens over de normale arbeidsduur: Postbezorgers (werken met urencontract) en E-commerce (fulltime werkweek is 35 t/m 40 uur, afhankelijk van de rol). De normale arbeidsduur in de onderzoekcao's loopt uiteen van 34 tot 40 uur per week. In Figuur 9-1 zijn de cao's ingedeeld in zes klassen. Op basis van de normale arbeidsduur in de onderzoekcao's is een met werknemersaantallen gewogen gemiddelde berekend. Dit bedraagt 37,2 uur (zie Bijlage IX voor de achterliggende gegevens).

Drie cao's kennen een normale arbeidsduur van minder dan 36 uur per week. Onder deze cao's in de (financiële) dienstverlening vallen bijna 20.000 werknemers. Het gaat hierbij om Achmea, Zorgverzekeraars en de FNV.

Voor 41% van de werknemers die vallen onder 49 van de onderzoekcao's, geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Het gaat om 2,2 miljoen werknemers. De meeste van deze werknemers zijn werkzaam in de publieke sector (1,8 mln. werknemers in 20 cao's).

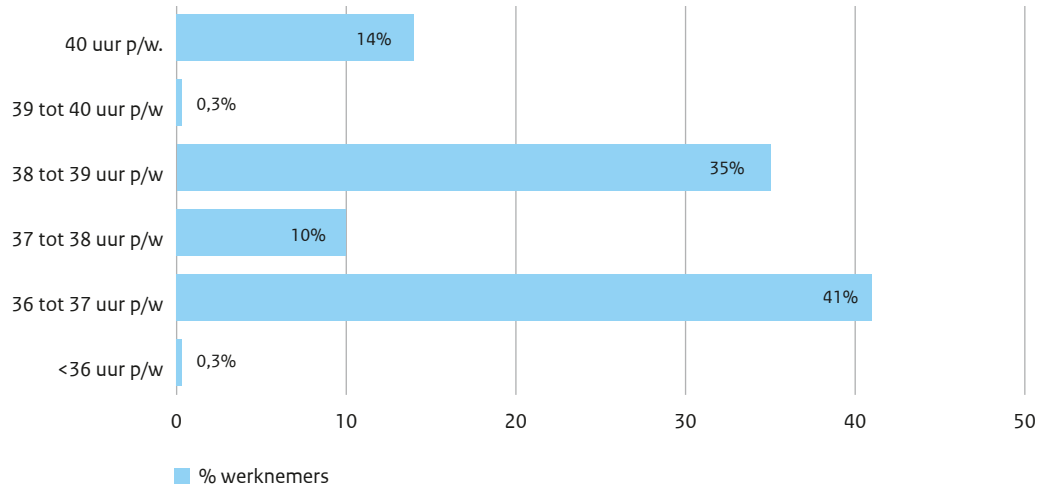
Voor 35% van de werknemers die vallen onder 46 van de onderzoekcao's, ligt de normale arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Onder deze cao's vallen 1,8 mln. werknemers.

Een normale arbeidsduur van 40 uur per week komt voor in 32 cao's. Onder deze cao's vallen 725.000 werknemers (14%). Het gaat vaak om cao's in de industrie, vervoer en handel.

78 Roostervrije dagen ontstaan als een werknemer in de praktijk meer uren werkt dan in het arbeidscontract is vastgelegd. Deze extra gewerkte uren kan de werknemer in een kalenderjaar opsparen en op een later moment in datzelfde jaar als (rooster) vrije dagen opnemen.

79 Eerst wordt het aantal te werken uren per jaar uitgerekend door de arbeidsduur per week te vermenigvuldigen met 52,2 weken (een week bestaat uit zeven dagen en een jaar heeft 52,2 weken, rekening houdend met schrikkeljaren). Vervolgens drukken we de roostervrije (niet betaalde) dagen uit in het aantal uren per jaar: aantal roostervrije (niet betaalde) dagen per jaar vermenigvuldigd met de arbeidsduur per dag. De arbeidsduur per dag is gelijk aan de arbeidsduur per week gedeeld door vijf (vijf werkdagen). De jaarlijks bedongen arbeidsduur is gelijk aan het aantal te werken uren per jaar minus de roostervrije (niet betaalde) dagen (uitgedrukt in uren per jaar de roostervrije dagen). De normale arbeidsduur per week is gelijk aan de jaarlijks bedongen arbeidsduur gedeeld door 52,2 weken. Zie ook de toelichting in Bijlage IX.

Figuur 9-1: Aandeel werknemers naar gewogen gemiddelde arbeidsduur (n=147)



9.2.2 Normale arbeidsduur per economische sector

In Tabel 9-1 wordt per economische sector de gemiddelde normale arbeidsduur in beeld gebracht. Dit zijn naar werknemersaantallen gewogen cijfers. Daarnaast wordt in de laatste kolom het percentage voltijdbanen per economische sector weergegeven.

Uit onderstaande tabel blijkt dat de normale arbeidsduur in de zorgsector met gemiddeld 36,1 uur het laagst is. In de zorgsector is 24% van de werknemers die vallen onder de onderzoekcao's werkzaam. Het is ook de sector met de minste voltijdbanen, namelijk 25%. Na de zorg kennen de sectoren financiële instellingen en openbaar bestuur de laagste wekelijkse arbeidsduur.

Tabel 9-1: Percentage werknemers, gewogen gemiddelde normale arbeidsduur en percentage voltijdbanen per sector, uitgesplitst naar economische sector (n=149)*

Sector	Percentage werknemers	Gemiddelde arbeidsduur	Percentage voltijdbanen ¹
Landbouw, bosbouw en visserij	2	38,0	70
Industrie en nutsbedrijven	12	37,7	78
Bouw	5	38,7	84
Handel	17	37,3	59
Vervoer en opslag	5	37,0	75
Horeca	7	38,1	46
Informatie en communicatie	1	37,3	76
Financiële instellingen	2	36,2	76
Zakelijke dienstverlening (incl. advies & onderzoek)	5	37,9	60
Openbaar bestuur	10	36,3	70
Onderwijs	9	38,3	47
Zorg	24	36,1	25
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	1	37,5	45
Totaal	100	37,2	59

* CBS Statline d.d. 13-10-2023: [Werkgelegenheid; banen, lonen, arbeidsduur, SBI2008; kerncijfers](#)

In de bouw is de normale arbeidsduur met gemiddeld 38,7 uur per week het hoogst. De bouwsector kent ook het hoogste percentage voltijdbanen (84%). In Bijlage IX is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen evenals de onderliggende cijfers bij Tabel 9-1.

9.2.3 Normale arbeidsduur en Wml

Het Wml is tot 1 januari 2024 een bedrag per maand. Omdat de wekelijkse normale arbeidsduur in cao's uiteenloopt van 32 tot 40 uur, verschilt het uurloon. Sinds 1 januari 2024 is de werkgever volgens de wet verplicht om werknemers per uur minimaal het minimumuurloon (WMUL) te betalen. Om de vraag te kunnen beantwoorden voor hoeveel cao's de overstap op WMUL zal leiden tot wijzigingen in uurloon, kijken we naar de cao's op Wml-niveau met een werkweek die langer is dan 36 uur.

Voor de relatie tussen de normale arbeidsduur en het Wml is gebruik gemaakt van de gegevens van 139 van de 149 steekproefcao's. In 62 cao's, van toepassing op 41% van de werknemers onder de onderzochte 139 cao's, ligt de laagste loonschaal (reguliere of aanloopschaal) op Wml-niveau. In de overige 77 cao's ligt het laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal boven het Wml.

In 19 van de 62 cao's geldt een normale arbeidsduur van 36 uur per week en in 6 van de 62 cao's bedraagt de normale arbeidsduur 37 uur. In 25 van de 62 cao's bedraagt de normale arbeidsduur 38 uur en in 1 cao bedraagt de normale arbeidsduur 39 uur. In 9 van de 62 cao's ligt de normale arbeidsduur op 40 uur per week. In de overige 2 cao's komt een afwijkende normale arbeidsduur voor.

9.3 De ontwikkeling sinds 2019

De laatste jaren is sprake van een constante arbeidsduur per week. De afgelopen vijf jaar (2019 t/m 2023) bedraagt de gemiddelde normale arbeidsduur per week 37,3 uur, een fractie lager dan in 2024. Wijzigingen in arbeidsduur komen weinig voor. En als ze voorkomen, gaat het meestal niet om de grootste cao's. Aangezien het om een naar werknemers herwogen gemiddelde gaat, werken wijzigingen in arbeidsduur in individuele cao's nauwelijks door in het gemiddelde.

9.4 5 mei

Sinds 1982 wordt op 5 mei jaarlijks de bevrijding van het Koninkrijk van de Duitse en Japanse bezetter herdacht en gevierd. In 1990 krijgt 5 mei de status van jaarlijkse nationale feestdag, maar wordt geen algemene vrije dag voor alle Nederlanders. Voor algemeen erkende feestdagen geldt dat er geen wettelijk recht op een vrije dag bestaat. Het is de bevoegdheid van sociale partners om in cao's hierover afspraken te maken en een algemeen erkende feestdag als verplichte vrije dag aan te wijzen. Op 28 april 2021 heeft de minister van BZK mede namens de minister van SZW de Tweede Kamer toegezegd om de ontwikkelingen ten aanzien van 5 mei in cao's te blijven volgen. Hiermee wordt ingegaan op die toezegging.

Cao-afspraken 5 mei

In 124 van de 149 onderzoekcao's hebben sociale partners afspraken gemaakt over 5 mei. Het gaat meestal om twee soorten afspraken:

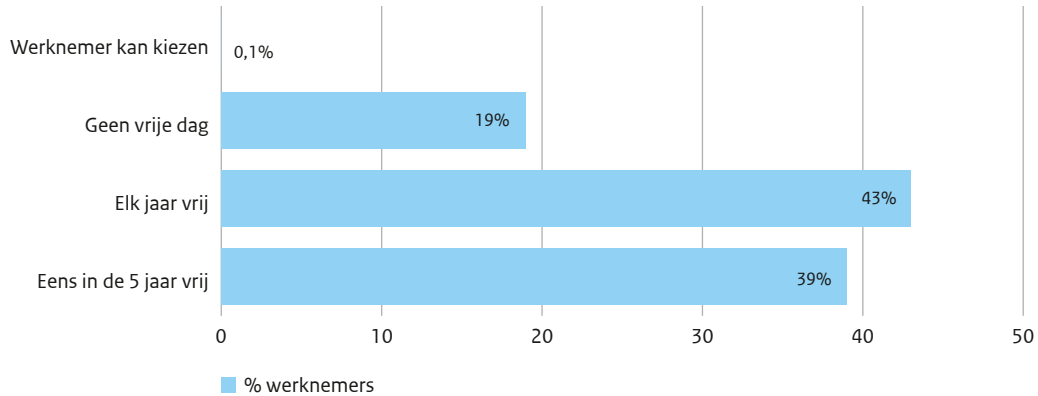
1. Elk jaar vrij

In 36 cao's (43% van de werknemers) hebben werknemers elk jaar op 5 mei een vrije dag. Hier onder vallen ruim 2,25 miljoen werknemers. Meer dan twee miljoen werknemers met een vrije dag op 5 mei werken in de publieke sector.

1. Eens in de vijf jaar vrij

In 87 cao's (39% van de werknemers) is vastgelegd dat werknemers in lustrumjaren, dus elke vijf jaar, recht hebben op een betaalde vrije dag op 5 mei. Hier onder vallen 2,0 miljoen werknemers.

Figuur 9-2: Percentage werknemers en afspraken over 5 mei (n=149)



In één cao kunnen werknemers in lustrumjaren op 5 mei een vrije dag opnemen vanuit het jaarlijkse feestdagenverlof van 48 uur.

Jaarlijks krijg je 48 uur feestdagenverlof bij een fulltime dienstverband. Werk je minder dan 36 uur of niet het volledige kalenderjaar, dan ontvang je een evenredig aantal feestdagverlofuren.

Je kunt dit verlof inzetten zoals je wilt. De SVB kan je keuze alleen weigeren als de SVB daarvoor gewichtige redenen heeft. De kantoorlocaties blijven volgens deze cao gesloten op de volgende Nederlandse feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en in lustrumjaren Nationale Bevrijdingsdag. Er vindt op deze dagen geen directe dienstverlening aan klanten plaats.

Tuiswerken is wel mogelijk als jouw werk zich daarvoor leent. Kies je er zelf voor om op één van bovenstaande dagen te gaan werken? Dan krijg je geen feestdagtoeslag.

Niet opgenomen feestdagenverlof vervalt op 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin je die uren hebt gekregen. Je kunt dit verlof niet laten uitbetalen. (Sociale Verzekeringsbank)

In 25 cao's, van toepassing op 987.000 werknemers (19% van de onderzoekcao's), is 5 mei niet als nationale feestdag opgenomen en is niets vermeld over vrij zijn op deze dag. In drie cao's (Metaal & Techniek) kunnen cao-partijen 5 mei als feestdag aanwijzen, waarvoor werknemers dan hun 25e vakantiedag inleveren.

9.5 Afspraken in recente principeakkoorden

In twee principeakkoorden wordt 5 mei aangeduid als jaarlijkse officiële feestdag/vrije dag. Bij Gemeenten was 5 mei eerder geen vrije dag en bij Philips was dit eens in de vijf jaar het geval.

Feestdagen. Met ingang van 1 januari 2024 wordende feestdagen in artikel 6.6 cao uitgebreid met 5 mei. Bevrijdingsdag wordt een jaarlijkse feestdag met behoud van salaris en salaristoelage(n), om stil te staan bij de waarde van vrijheid, democratie en mensenrechten. (Branche Cao Gemeenten)

5 mei elk jaar een feestdag. CAO-artikel 4.1.5 zal zodanig worden gewijzigd dat 5 mei elk jaar een vrije dag is. (Philips)

10 De financiële positie van cao-fondsen 2022

In 2022 bedroegen de baten van de 69 onderzochte fondsen € 432,5 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De gemiddelde premie in 2022 bedroeg 0,59%. De lasten bedroegen € 413,2 miljoen. Aan opleiding en ontwikkeling (O&O) van werknemers is in 2022 een bedrag van € 154,2 mln. besteed (gemiddeld € 72 per werknemer).

De uitgaven aan O&O beslaan 37% van de totale lasten. Daarnaast is 14% besteed aan werkgelegenheid, 8% aan arbeidsomstandigheden, 5% aan uitkeringen en 25% aan andere, cao-gerelateerde activiteiten. De overige lasten, waaronder exploitatie, bedroegen 12%.

De reserves zijn met € 19,3 miljoen toegenomen tot een bedrag van € 575,8 miljoen.

De reserves zijn niet gelijk over de fondsen verdeeld: 12 fondsen, betrekking hebbend op 42% van de werknemers, bezitten bij elkaar 78% van de totale fondsreserves.

In de periode 2013-2022 zijn de reserves van de fondsen met 33% gestegen, van 393 miljoen in 2013 tot € 523 miljoen in 2022, waarvan ongeveer de helft gebonden reserves betreffen (niet gecorrigeerd voor inflatie; gebaseerd op het panel van 56 fondsen dat in de periode 2013-2022 is onderzocht).

10.1 Inleiding en totaaloverzicht

10.1.1 Cao-fondsen

Cao-fondsen zijn stichtingen die door sociale partners worden bestuurd⁸⁰. Fondsen zijn ruwweg in twee soorten in te delen. Er zijn cao-fondsen met een uitkering als doel, zoals PAWW-fondsen of uitkeringsfondsen⁸¹. Het tweede type cao-fondsen heeft als doel de werking van de sectorale arbeidsmarkten te optimaliseren⁸². 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 opdrachten door bedrijven en werknemers uit de sector.

Op verzoek van cao-partijen kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bepalingen van cao-fondsen algemeen verbindend verklaren (avv'en). De cao-fondsen zijn in dat geval verplicht hun financieel jaarverslag naar de Minister van SZW te sturen⁸³. Deze 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 2022 om 69 cao-fondsen (2,4 mln. werknemers)⁸⁴. Deze zijn onderdeel van een totaal van 83 avv'de fondsen. De 14 fondsen die buiten beschouwing zijn gelaten zijn zogenoemde uitkeringsfondsen⁸⁵. Voor het beschrijven van ontwikkelingen in de financiën van de fondsen is gebruik gemaakt van een panel van cao-fondsen dat vanaf 2013 alle jaren in het onderzoek was betrokken. In 2022 zijn dat 56 fondsen.

80 Het hoofdstuk heeft betrekking op avv'de 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 selectie van) reguliere cao's.

81 Het gaat hier over zowel uitkeringen als over (bovenwettelijke) aanvullingen op lonen/uitkeringen.

82 Sociale fondsen (breder dan O&O fondsen).

83 De deadline is 1 juli van het jaar volgend op het verslagjaar, in dit geval 1-7-2023.

84 Het onderzoek naar de jaarverslagen over 2021 betrof 70 jaarverslagen; voor het huidige onderzoek zijn er 2 bijgekomen (Textielverzorging O&O en Raltex) en 3 afgevallen (Metalektro ROM en SF en Orsima).

85 Het onderzoek is representatief voor avv'de sociale en O&O fondsen. In 2022 zijn in totaal 92 bedrijfstakfondsen aangemeld bij SZW; de fondsen die in dit onderzoek buiten beschouwing blijven zijn voornamelijk PAWW- en andere uitkeringsfondsen plus enkele niet-avv'd sociale fondsen.

Cao-fondsen zijn doorgaans gerelateerd aan reguliere bedrijfstakcao's. Tabel 10-1 geeft een overzicht van de voorkomende varianten en de verdeling hiervan over de onderzochte fondsen.

Tabel 10-1: Relaties tussen de onderzochte fondsen en bedrijfstakcao's

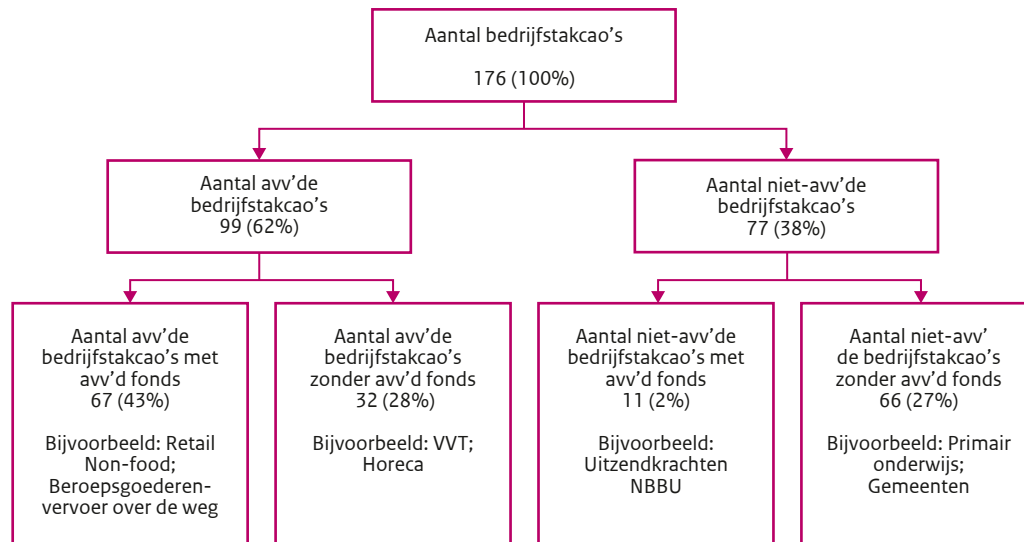
Cao-fondsen	Bedrijfstakcao	Voorbeeld cao-fonds	Voorbeeld bedrijfstakcao	Aantal fondsen
Eén fonds	Eén bedrijfstak	Fonds Scholing & Ordening voor het Besloten Busvervoer	Besloten Busvervoer	48
Eén fonds	Meerdere bedrijfstakken	Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid	Glastuinbouw, Hoveniers, LEO, Open Teelten	2
Meerdere fondsen	Eén bedrijfstak	St. Fonds Uitzendbranche, St. Naleving Cao voor Uitzendkrachten en St. Doorzaam (duurzame inzetbaarheid)	Uitzendkrachten	13
Meerdere fondsen	Meerdere bedrijfstakken	Sociaal Fonds Metaal en Technische Bedrijfstakken (M&T), O&O-fondsen per sub sector M&T	Metaalbewerkings-bedrijf, Technisch Installatiebedrijf, Carrosseriebedrijf	6
Totaal				69

Relatie tussen bedrijfstakcao's en cao-fondsen

Voordat verder gegaan wordt met de 69 onderzochte cao-fondsen, wordt in Figuur 10-1 de relatie tussen alle bedrijfstakcao's en alle cao-fondsen in kaart gebracht. In de eerste plaats is weergegeven in hoeverre bedrijfstakcao's avv'd worden; vervolgens is gekeken in hoeverre er aan bedrijfstakcao's een of meer avv'de fondsen zijn verbonden (dit betreft alle avv'de fondsen, niet alleen de onderzochte fondsen). Tussen haakjes staat het percentage werknemers onder de bedrijfstakcao's. Het schema laat zien (situatie 1-1-2022) dat niet alle 176 bedrijfstakcao's avv'd worden (99 bedrijfstakcao's wel; 77 bedrijfstakcao's niet); en dat niet aan alle avv'de bedrijfstakcao's een of meerdere avv'de cao-fondsen verbonden zijn (67 avv'de bedrijfstakcao's wel een of meer fondsen; 32 avv'de bedrijfstakcao's geen fondsen). In totaal is voor 45% van de werknemers onder 78 bedrijfstakcao's sprake van een of meer avv'de cao-fondsen.

Ter illustratie staan in Figuur 10-1 op de onderste regel voor elke categorie (vier combinaties van wel/niet avv'de bedrijfstakcao en wel/niet avv'd fondsen) wat voorbeelden van bedrijfstakken.

Figuur 10-1: Reguliere bedrijfstakcao's naar wel/geen avv en wel/geen avv'd cao-fonds, 1-1-2022 (tussen haakjes het percentage werknemers onder de bedrijfstakcao's; onder de 176 bedrijfstakcao's vallen 5,3 miljoen werknemers)



10.1.2 Financieel totaaloverzicht

Het financiële beeld van 2022 van de 69 onderzochte cao-fondsen is samengevat in Tabel 10-2. Uit de tabel blijkt dat de baten in 2022 in totaal € 432,5 mln. bedroegen. Hiervan was 96% uit premies afkomstig. De premies bedroegen gemiddeld 0,59% van de loonsom⁸⁶. Opvallend is het negatieve interestpercentage bij de post baten; in 2022 gold tot oktober een negatieve rente over grote spaartegoeden/reserves⁸⁷. De rest van de baten was afkomstig van subsidies en overige baten.

De lasten waren in totaal € 413,2 mln. Hiervan was 88% bestemd voor de realisering van de doelstellingen; 12% is besteed aan overige lasten. De reserves bedroegen ultimo 2022 € 575,8 mln. Als gevolg van het positieve saldo van baten en lasten van € 19,3 mln. is de totale reserve van de 69 cao-fondsen in 2022 met hetzelfde bedrag toegenomen.

Tabel 10-2: Overzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte avv'de cao-fondsen in 2022 (x € 1 mln., N=69)

Baten/lasten	in % van de baten/lasten	totaalbedragen (x € 1 miljoen)
Baten:	100%	432,5
Premiebijdragen van partijen	96%	
Subsidies	7%	
Interest	-5%	
Overige baten	3%	
Lasten A+B:	100%	413,2
A. Doelstellingsgerelateerde lasten:	88%	
• opleiding en ontwikkeling	37%	
• werkgelegenheid	14%	
• cao-gerelateerd	25%	

86 Niet gewogen naar werknemersaantallen.

87 Interest (positief of negatief) wordt in jaarrekeningen ofwel bij de baten ofwel bij de lasten opgevoerd; in dit onderzoek is de systematiek van de betreffende jaarrekening aangehouden. Het negatieve interestpercentage is grotendeels toe te schrijven aan het fonds Bouw & Infra ("De indirecte beleggingsopbrengst betreft het ongerealiseerde koersresultaat van de beleggingsportefeuille."), gevolgd door O&O Metaalbewerking en SF Grafimedia.

Baten/lasten	in % van de baten/lasten	totaalbedragen (x € 1 miljoen)
• arbeidsomstandigheden	8%	
• uitkeringen**	5%	
B. Overige lasten (exploitatie e.d.)	12%	
Saldo baten-lasten		19,3
Reserves:	100%	575,8
Gebonden reserve	52%	
Vrije reserve	48%	

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

** 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.

10.1.3 Leeswijzer

In paragraaf 10.2 worden de lasten van de cao-fondsen besproken en in paragraaf 10.3 de reserves. Paragraaf 10.4 gaat nader in op de uitgaven per werknemer aan de verschillende doelstellingen (m.n. opleiding- en ontwikkeling) en de verdeling van de financiën over de economische sectoren. Met behulp van een panel van cao-fondsen geeft paragraaf 10.5 de ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2013-2022 weer. Paragraaf 10.6 tot slot bespreekt een aantal actuele thema's die in de jaarverslagen voorkomen.

10.2 Lasten

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

Tabel 10-3: Lasten van avv' de cao-fondsen naar soort (x € 1 mln.; N=69)

Soort lasten	bedragen (x € 1 miljoen.)
doelstellingsgerelateerde lasten	365,3 (88%)
overige lasten (exploitatie)	47,9 (12%)
Totaal	413,2 (100%)

De totale lasten bedroegen in 2022 € 413,2 mln. Daarvan is € 365,3 mln. (88%) bestemd voor realisering van de doelstellingen van de cao-fondsen. De overige € 47,9 mln. zijn exploitatielasten en dergelijke.

Van de totale lasten wordt 37% besteed aan "opleiding en ontwikkeling" van werknemers. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden is respectievelijk 14% en 8% besteed. Cao-gerelateerde doelstellingen zijn goed voor 25%. 5% 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. Ter illustratie van het soort uitgaven door de betreffende fondsen zijn passages uit jaarverslagen opgenomen. In Bijlage X Tabel X-1 staan de lasten per fonds aan de verschillende doelstellingen als percentage van de totale lasten van het fonds vermeld.

10.2.1 Opleidings- en Ontwikkelingsdoelstelling (O&O)

Deze doelstelling betreft voorzieningen die betrekking hebben op het op peil houden van de vakbekwaamheid van werknemers.⁸⁸ Loondervinglasten⁸⁹ in verband met het volgen van vorming en opleiding behoren ook tot deze categorie.

Van de 69 fondsen hebben 62 fondsen uitgaven gedaan aan O&O-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 154,2 mln.

SOOB heeft ervoor gekozen om branchekwalificerende scholing te subsidiëren. Het gaat daarbij om branche specifieke opleidingen die worden afgesloten met een onafhankelijk examen. Door het subsidiëren van deze vorm van scholing draagt SOOB bij aan de kwaliteit en professionalisering van de sector. De sociale partners zetten daarnaast in op themagericht subsidiebeleid. Hiermee kunnen specifieke en voor de sector belangrijke ontwikkelingen worden gestimuleerd. (O&O Beroepsgoederenvervoer)

In de installatiebranche volgen ontwikkelingen en trends elkaar snel op. Er worden nieuwe technieken ontwikkeld en digitalisering is in volle gang. Het is daarom belangrijk dat vakmensen up-to-date blijven. Wij Techniek draagt daaraan bij door kennisproducten en bijscholing te laten ontwikkelen op onderwerpen waar vakmensen over 1 tot 3 jaar mee te maken zullen krijgen. Dat doen we voor de jongeren in beroepsonderwijs via keuzedelen en voor zittende vakmensen via bijscholing. Ook experimenteren we met nieuwe leervormen, zodat opleidingen niet alleen qua inhoud actueel zijn, maar ook in vorm aansluiten bij de wensen van deze tijd. (St. Wij Techniek)

10.2.2 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 kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (herintreders, langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten). Ook de kosten in verband met wervingscampagnes worden tot deze doelstelling gerekend.

Van de 69 fondsen hebben 38 fondsen uitgaven gedaan aan werkgelegenheids-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 57,6 mln.

De instroom van goed opgeleide vakmensen in de sector blijft als gevolg van een vervangings- en uitbreidingsvraag een belangrijk thema in de dienstverlening van OOM. (...) De uitgaven voor de Leerwerkbijdrage in 2022 zijn lager dan begroot. Het opleiden van leerlingen in het bedrijf vergt grote inspanningen. Op de leerwerkbijdrage is de op=op regeling niet van toepassing (daarom is de begroting gebaseerd op grotere instroom van leerlingen). (O&O Metaalbewerkingsbedrijf)

In vervolg op het project dat in Haaglanden is gestart, werden met ondersteuning van SSFH in 6 regio's arbeidsmarktprojecten gestart om de instroom van herintreders en zij-instromers te stimuleren. In Eemland, Utrecht, Naaldwijk en Den Haag begonnen daardoor 60 BBL'ers aan de opleiding tot Doktersassistent. De werving voor kandidaten in de regio's Amsterdam en Nijmegen loopt ultimo 2022 nog, terwijl in Naaldwijk nog meer BBL'ers zullen starten. (SF Huisartsenzorg)

88 Zie ook de Vijfde Monitor O&O; ECBO, 2022: [O&O fondsen: vijfde monitor \(ecbo.nl\)](https://ecbo.nl)

89 Een loonkostensubsidie of -vergoeding voor het afwezig zijn van de werknemer in verband met scholing. Deze wordt aan de werknemer of aan de werkgever verstrekt. Bijv. Bikudak: 'verstrekte loonkostensubsidies voor primaire en voortgezette opleidingen dakdekken'.

10.2.3 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 69 fondsen hebben 64 fondsen uitgaven gedaan aan cao-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 102,8 mln.

Het bevorderen van een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de cao. Hieronder valt ook de financiering van de kosten van de commissie naleving als genoemd in de bijlage 3 van deze cao en het voeren van juridische procedures en afhandelen van arbeidsgeschillen, voor zover dat tot doel of effect heeft het verkrijgen van een eenduidige interpretatie.

(O&O Bouw en Infra)

Voorlichtingsmateriaal cao: Met cao-partijen is afgesproken dat de afspraken uit de cao Sociaal werk over het loopbaanbudget, rouwverlof, verlofsparen en de generatieregeling op een goede manier toegelicht worden op de website van sociaalwerk-werkt.nl, in begrijpelijke taal, met ondersteunend materiaal, voor werkgevers en werknemers. Deze werkzaamheden hebben plaatsgevonden vanaf april 2022 tot en met oktober 2022.

(FCB Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang)

10.2.4 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 69 fondsen hebben 42 fondsen uitgaven gedaan aan de doelstelling arbeidsomstandigheden. Deze uitgaven bedragen in totaal € 31,4 mln.

De agrarische en groene sector heeft een goede reputatie als het gaat om aandacht voor goede arbeidsomstandigheden. In een sector waar veel lichamelijk werk wordt verricht en waar gewerkt wordt met levende have, machines en chemische middelen, staan welzijn, gezondheid en veiligheid hoog in het vaandel. Sinds jaar en dag wordt er door de sector dan ook veel aandacht besteed aan preventie. Hiervoor heeft de sector zijn eigen organisatie, te weten Stigas. Stigas fungeert als kenniscentrum voor preventie, re-integratie en verzuimbegeleiding en verhoogt het kennisniveau binnen bedrijven over deze thema's.

(Colland Arbeidsmarkt)

Arbo campagne 'lichamelijke belasting': Eind 2022 is de eerste online RAS-campagne van start gegaan. Deze online campagne was bedoeld om de arbo-video's over lichamelijke belasting meer onder de aandacht te brengen bij de schoonmakers (en gaf daarnaast ook een goed inzicht in de potentie van online campagnes). De campagne heeft in totaal ongeveer 5 weken gedraaid. Deels in december 2022 en deels in januari 2023. Het resultaat was dat we met deze campagne meer dan 1,2 miljoen mensen hebben bereikt, waarvan ruim 300.000 de video's hebben afgekeken. (RAS Schoonmaak en glazenwassers)

10.2.5 Doelstelling Uitkeringen

Fondsen kunnen naast hun dienstverlenende doelstellingen over het optimaliseren van de werking van de sectorale arbeidsmarkt ook nog een taak hebben over uitkeringen, bijvoorbeeld in het kader van collectieve ongevallenverzekeringen en bovenwettelijke aanvullingen op wettelijke uitkeringen. Van de 69 fondsen hebben 13 fondsen uitgaven gedaan aan de doelstelling uitkeringen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 19,3 mln. Dit bedrag is dit jaar hoger dan voorheen doordat in een paar fondsen sprake is van uitkeringen in het kader van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)⁹⁰.

SF BIKUDAK verstrekt aanvullingen aan werknemers die een WW-, WAO- of IVA-uitkering ontvangen en verstrekt uitkeringen aan werkgevers in verband met werkloosheid wegens onwerkbaar weer. (SF Bikudak)

In het kader van de regeling Zwaarwerktimmer worden uitkeringen verstrekt aan diegene die een aanvraag indienen en op grond van het reglement recht hebben op een uitkering (MDIEU-ZWT). (SW Timmerindustrie)

10.2.6 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 69 fondsen hebben overige lasten gemaakt, in totaal voor een bedrag van € 47,9 mln.⁹¹ Het gemiddelde bedrag per werknemer aan overige lasten bedraagt 20 euro.

10.3 Reserves

De totale reserve van de 69 fondsen bedraagt € 575,8 mln., hetgeen 139% van de totale lasten in 2022 is (€ 413,2 mln.). In Bijlage X Tabel X-2 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 0% tot 743%.⁹²

Onderstaande tabel geeft de verdeling van de reserves over de fondsen in 2022.

Tabel 10-4: *Avv' de cao-fondsen naar fondsreserve, aandeel in de totale reserve en reserve per werknemer, 2022 (N=69)*

Grootteklasse reserves	aantal fondsen	% van het aantal fondsen	omvang reserves (x € 1 miljoen)	% van de totale reserve	aantal werknemers (x 1.000)	reserve per werknemer in euro
tot 0,1 mln.	7	10 %	nihil	0 %	75	1
0,1 – 1 mln.	18	26%	8,0	1%	523	15
1 – 5 mln.	25	36%	67,1	12%	831	81
5 – 10 mln.	7	10%	53,7	9%	440	122
10 – 20 mln.	5	7 %	56,6	10 %	317	178
20 – 30 mln.	3	4 %	67,0	12 %	408	164
30 – 50 mln.	2	3 %	89,6	16 %	335	268

⁹⁰ Betreft de fondsen Bouw & Infra, Timmerindustrie, Zoetwarenindustrie en Grafimedia. Er is in totaal in 20 fondsen sprake van RVU-uitkeringen en/of zwaarwerk-regelingen, maar die worden niet altijd expliciet als uitkeringslasten in de staat van baten en lasten opgenomen. Zie ook paragraaf 9.6.

⁹¹ Zie [Cao-afspraken 2014](#) voor een uitvoerige analyse van de overige lasten.

⁹² Is de reserve een laag/negatief percentage van de totale lasten is kan dit komen doordat er (tijdelijk) te weinig premie is geheven (te lage premie, premie wordt niet betaald). Dit 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.

Grootteklasse reserves	aantal fondsen	% van het aantal fondsen	omvang reserves (x € 1 miljoen)	% van de totale reserve	aantal werknemers (x 1.000)	reserve per werknemer in euro
vanaf 50 mln.	2	3 %	233,7	41 %	277	842
Totaal	69	100 %	575,8	100 %*	3.206**	180

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

** Het aantal werknemers sommeert niet tot het totale bereik van 2,4 mln. werknemers, omdat sommige sectoren meerdere fondsen hebben en de werknemers daardoor meerdere keren worden meegeteld.

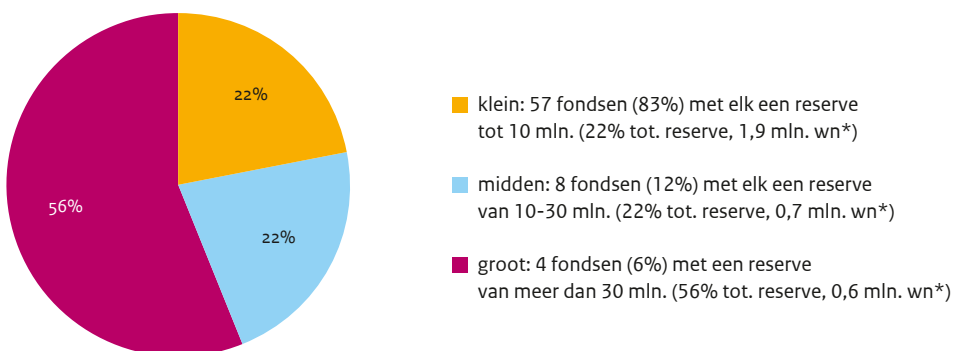
De reserves zijn in Tabel 10-4 in acht grootteklassen verdeeld. In de klasse 1 tot 5 miljoen vallen de meeste fondsen, namelijk 25. Deze 25 fondsen vormen 36% van het totale aantal fondsen in het onderzoek; zij hebben samen € 67,1 miljoen aan reserves; en dit bedrag vormt 12% van het totaal aan reserves van de 69 fondsen. Er vallen 831 duizend werknemers onder deze 25 fondsen; het gemiddelde reservebedrag per werknemer is € 81.

Het reservebedrag van alle fondsen in totaal bedraagt gemiddeld € 180 per werknemer. Een uitschieter vormen de twee fondsen met € 50 mln. of meer, hier is de gemiddelde reserve € 842 per werknemer. In de overige klassen varieert dit bedrag van nihil tot € 268 per werknemer.

10.3.1 Reserves klein, midden en groot

Als de reserves in drie grootteklassen worden verdeeld ontstaat het volgende beeld (Figuur 10-2). 57 van de fondsen hebben elk een reserve van minder dan € 10 mln., 8 fondsen zitten tussen € 10 tot € 30 mln. en 4 hebben een reserve van meer dan € 30 mln. De 12 fondsen met reserves boven € 10 mln. omvatten samen 78% van de totale reserve⁹³. Onder deze 12 fondsen valt 42% van de werknemers. De vier grootste fondsen, met een reserve van € 30 mln. of meer, beschikken over 56% van de totale fondsreserves. Onder deze vier fondsen valt 19% van de werknemers.

Figuur 10-2: Bijdrage aan totale fondsreserve per reserve grootteklasse (klein, midden, groot; N=69, € 575,8 mln.)



* Het aantal werknemers sommeert niet tot het totale bereik van 2,3 mln. werknemers, omdat sommige sectoren meerdere fondsen hebben en de werknemers daardoor meerdere keren worden meegeteld.

93 Bouw en Infra O&O (€ 183,0 mln.), Beroepsgoederenvervoer O&O (€ 50,7 mln.), Colland SFA (€ 46,4 mln.), Metalektro A&O (€ 43,2 mln.), Schoonmaak en Glazenwassers RAS (€ 22,5 mln.), Metaalbewerking O&O (€ 22,4 mln.), Wij Techniek (Techn. Install.bedr.) (€ 22,1 mln.), SAVG Schilders (€ 12,9 mln.), Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf O&O (€ 11,6 mln.), Meubelindustrie SF (€ 11,1 mln.), Afbouw O&O (€ 10,7 mln.), Uitzendbranche SF (€ 10,4 mln.).

10.3.2 Gebonden en vrije reserves

Van de totale reserves van alle fondsen is 52% een gebonden reserve (€ 300,0 mln.) en 48% een vrije reserve (€ 275,8 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 reserves aanhouden zodat het bijvoorbeeld 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.

SOOB kan te maken krijgen met verschillende financiële en niet-financiële risico's. Voor SOOB is een aantal risico's te onderscheiden, de belangrijkste zijn:

- Kredietrisico
- Liquiditeitsrisico
- Operationeel risico
- Frauderisico
- Continuïteitsrisico
- Klimatarisico (O&O Beroepsgoederenvervoer)

De CAO Metaal en Techniek expireerde per 1 oktober 2021. In april 2022 hebben de sociale partners een nieuwe cao kunnen afsluiten waardoor de grondslag voor premieoplegging vanaf 1 april 2022 is geformaliseerd. Met de inzet van de voor dat doel gevormde weerstandreserve hebben wij onze dienstverlening in het eerste kwartaal van 2022 nagenoeg volledig in stand kunnen houden. Vanaf het tweede kwartaal wordt er weer premie geheven waarmee een tijdelijke opschorting van de dienstverlening en uitvoering van het strategisch plan is afgewend. (O&O Metaalbewerking)

10.4 Verdeling van lasten naar werknemers, O&O en economische sectoren

10.4.1 Lasten aan doelstellingen per werknemer

De 69 onderzochte fondsen zijn van toepassing op 2,4 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 10-5: Lasten van avv' de cao-fondsen in totalen per doelstelling en naar aantal werknemers en het gemiddelde bedrag per werknemer per doelstelling¹

Doelstelling	Aantal avv'de fondsen	Lasten x € 1 miljoen.	Aantal werknemers (x 1 miljoen.)	Bedrag per werknemer in euro
opleiding en ontwikkeling	62 (90%)	154,2 (42%)	2,1 (90%)	72
werkgelegenheid	38 (55%)	57,6 (16%)	1,7 (70%)	35
cao-gerelateerd	64 (93%)	102,8 (28%)	2,2 (93%)	47
arbeidsomstandigheden	42 (61%)	31,4 (9%)	1,4 (60%)	22
uitkeringen	13 (19%)	19,3 (5%)	0,5 (21%)	39
Totaal²	69 (100%)	365,3 (100%)	2,4 (100%)	155

¹ De percentages die hier zijn vermeld wijken af van die in Tabel 9-2, omdat hier is gepercenteerd op de som van de lasten gerelateerd aan de doelstellingen (€ 365,3 mln.) en in Tabel 9-2 is gepercenteerd op basis van de som van alle lasten (€ 413,2 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 2022 een bedrag van € 154,2 mln.

besteed (gemiddeld € 72 per werknemer). De 62 cao-fondsen met uitgaven aan de O&O-doelstelling hebben betrekking op 90% van de werknemers onder de onderzochte fondsen. Een cao-gerelateerde doelstelling komt voor in 64 fondsen (93% van de werknemers), maar de totale lasten zijn lager dan die van de fondsen met een O&O-doelstelling (totaal € 102,8 mln.; gemiddeld € 47 per werknemer).

Het aantal fondsen dat geld besteedt aan de doelstellingen werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden ligt lager, resp. 38 en 42 fondsen. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid wordt € 57,6 mln. besteed (gemiddeld € 35 per werknemer) en aan de arbeidsomstandigheden € 31,4 mln. (gemiddeld € 22 per werknemer).

10.4.2 Verdeling van O&O lasten over de fondsen

Uit Tabel 10-5 blijkt dat de 62 fondsen die uitgaven aan O&O doen gemiddeld € 72 per werknemer besteden. Tabel 10-6 laat zien hoe de investeringen in werknemers over de fondsen zijn verdeeld. 10% van de fondsen heeft geen uitgaven aan O&O, 57% besteedt tussen de 1 en 50 euro per werknemer, 17% tussen de 50 en 100 euro, 15% tussen de 100 en 250 euro en 1% (1 fonds) meer dan 250 euro gemiddeld per werknemer. Dit laatste fonds betreft SF Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven; de uitgaven aan O&O van dit fonds bestonden in 2022 voor 72% uit loonkostensubsidies.

Tabel 10-6: Gemiddeld aantal euro's per werknemer aan O&O

O&O lasten per werknemer	Aantal fondsen	Percentage fondsen
0	7	10
1 – 50 euro	39	57
50 – 100 euro	12	17
100 – 250 euro	10	15
meer dan 250 euro	1	1
Totaal	69	100

Naast de O&O lasten per werknemer is ook gekeken naar de verdeling van de totale O&O-uitgaven over de fondsen (Tabel 10-7). Er zijn 7 fondsen (10% van alle fondsen) die geen uitgaven hebben gedaan aan O&O. Voor 40 fondsen (58% van de fondsen) geldt dat het aandeel in de totale O&O lasten per fonds tussen de >0 en 0,5% ligt. Deze 40 fondsen geven samen 10,9 mln. uit, hetgeen 7% van de totale uitgaven aan O&O is.

Voor drie fondsen (4%) geldt dat het aandeel per fonds aan de totale O&O lasten groter dan 10% is; deze fondsen geven gezamenlijk 70,6 mln. aan O&O uit, hetgeen 46% van de totale uitgaven aan O&O is. Het betreft de volgende fondsen: Beroepsgoederenvervoer O&O, Bouw en Infra O&O en Technisch installatiebedrijf O&O.

De bouw is een sector die sterk afhankelijk is van het vakmanschap van zijn werknemers, dus hier wordt door bedrijven een groot beroep gedaan op de fondsen voor werkgerelateerde scholing (doelstelling O&O). Ook de techniek (metaal; sector industrie) is afhankelijk van goed opgeleid en gekwalificeerd personeel, al is hier de voornaamste zorg voldoende instroom van arbeidskrachten (doelstelling werkgelegenheid). De transportsector (vervoer & communicatie) heeft daarentegen genoeg instroom van jongeren, maar die behoeven nog wel enige scholing (van der Meijden & van der Meer, 2013)⁹⁴.

94 [Sectorfondsen voor opleiding en ontwikkeling: van pepernoten naar spekkoeke - ECBO](#)

Tabel 10-7: Verdeling van O&O lasten over de fondsen

% O&O lasten per fonds	Aantal fondsen	Percentage fondsen	O&O lasten fondsen (x 1.000)	Percentage van totale O&O lasten
0	7	10	-	-
>0 tot 0,5	40	58	10.870	7%
0,5 tot 10	19	28	72.756	47%
>10	3	4	70.576	46%
Totaal	69	100	154.202	100%

10.4.3 Verdeling van fondsen en financiën over economische sectoren

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

Tabel 10-8: Avv' de cao-fondsen in 2022 naar economische sector (bedragen x € 1 mln.; werknemers x 1.000)

	Fondsen	Aantal werknemers onder fonds	Baten	Lasten	Reserve
landbouw	2	143,4	26,9	28,9	46,7
industrie	19	494,5	111,6	112,5	110,0
bouwnijverheid	7	289,0	121,7	102,3	242,2
handel & horeca	24	613,9	54,8	50,7	53,3
vervoer & communicatie	3	190,9	62,3	60,9	61,0
zakelijke dienstverlening	8	365,7	39,1	43,6	38,6
overige dienstverlening	6	257,3	16,0	14,3	24,1
Totaal	69	2.354,7	432,5	413,2	575,8

In de sectoren handel & horeca en industrie worden de meeste cao-fondsen aangetroffen, respectievelijk 24 en 19. De meeste werknemers vallen onder fondsen in de sector handel & horeca, ruim 613 duizend werknemers. In de sectoren bouwnijverheid en industrie bevinden zich de cao-fondsen met de grootste baten, lasten en reserves. Deze twee sectoren hebben samen ruim 50% van de baten en lasten en ruim 60% van de reserves van de onderzochte fondsen.

In Tabel 10-9 is te zien dat in de sector bouw gemiddeld per werknemer het meest aan doelstellingsgerelateerde lasten wordt uitgegeven (€ 329), in het bijzonder aan de doelstelling opleiding & ontwikkeling (€ 151). De sector waar gemiddeld per werknemer het minst aan doelstellingsgerelateerde lasten wordt uitgegeven, is de overige dienstverlening (€ 48).

Tabel 10-9: De gemiddelde lasten per werknemer per doelstelling in euro naar economische sector (Werknemersaantallen x 1.000, doelstellingslasten in euro)

Economische sector	Werknemers aantal	O&O	Werkgelegenheid	Cao	Arbo	Uitkering	Totaal
landbouw	143	46	64	38	23	20	191
industrie	495	73	52	48	8	6	188
bouwnijverheid	289	151	35	86	12	45	329
handel & horeca	614	28	10	30	4	nihil	72
vervoer & communicatie	191	172	11	80	37	nihil	301
zakelijke dienstverlening	366	43	nihil	23	31	nihil	98
overige dienstverlening	257	6	16	26	nihil	0	48
Totaal	2.355	72	35	47	22	39	155

10.5 Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2013-2022

Het financiële beeld van de cao-fondsen over de periode 2013-2022 is gebaseerd op het panel aan cao-fondsen dat gedurende 2013-2022 deel heeft uitgemaakt van het onderzoek naar cao-fondsen⁹⁵. Het gaat hier om 56 cao-fondsen. De reserves van deze 56 fondsen bedragen in deze periode 85 tot 97% van de totale reserves van de fondsen die in de jaren 2013-2022 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.

10.5.1 De ontwikkeling van baten, lasten en reserves

De ontwikkeling van de baten, lasten en reserves in de periode 2013-2022 is in Tabel 10-10 weergegeven. Het basisjaar is 2013: het niveau van de baten, lasten en reserves is tegen dit basisjaar afgezet (2013 = 100).

De Tabel laat zien dat, ten opzichte van 2021, de baten van de 56 panelcao's in 2022 met € 42,3 mln. zijn afgenomen, de lasten met € 28,4 mln. zijn afgenomen en de reserves met € 13,1 mln. zijn toegenomen.

De ontwikkeling van de baten en lasten weerspiegelt zich in de ontwikkeling van de reserves. In 2015, 2017, 2019, 2021 en 2022 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; alleen niet in 2020. In 2022 zijn de reserves 33,1%-punt hoger dan in 2013⁹⁶.

De cijfers zijn niet gecorrigeerd voor inflatie. Het inflatiepercentage in de periode 2013-2022 bedraagt 22,6%. Als hiervoor wordt gecorrigeerd, dan bedraagt de toename van de reserves in 2022 ten opzichte van 2013 3%-punt⁹⁷.

Tabel 10-10: Financieel beeld cao-fondsen 2013-2022 (bedragen x € 1 mln. daarachter tussen haakjes bedragen als percentage met basisjaar 2013= 100%, N=56)

Jaar	Baten	Lasten	Reserve*
2013	321,3 (100,0)	337,3 (100,0)	393,2 (100,0)
2014			423,5 (107,7)
2015	348,7 (108,5)	340,7 (101,0)	431,6 (109,8)
2016			442,3 (112,5)
2017	340,5 (106,0)	328,2 (97,3)	454,7 (115,6)
2018			477,6 (121,5)
2019	373,2 (116,2)	363,6 (107,8)	487,2 (123,9)
2020			481,7 (122,5)
2021	434,8 (135,3)	406,1 (120,4)	510,3 (129,8)
2022	392,5 (122,2)	377,7 (112,0)	523,4 (133,1)

* Over 2014, 2016, 2018 en 2020 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, 2019 en 2021.

95 Tot 2013 is jaarlijks onderzoek gedaan naar de financiële positie van cao-fondsen van bedrijfstakken waaronder meer dan 8.000 werknemers vielen. Vanaf 2013 zijn alle bedrijfstakken meegenomen en is dit onderzoek tweejaarlijks uitgevoerd (met uitzondering van 2022).

96 Bijlage X Tabel X-3 geeft de afzonderlijke saldo's van de panel-fondsen in de periode 2013-2022.

97 Inflatie afgeleid 2013-2022 is: $(121,3 / 98,97 - 1) \times 100\% = 22,6\%$ Bron: CBS Statline d.d. 12-3-2024: [Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100](#)

10.5.2 De premie-ontwikkeling

De premies die werkgevers aan het fonds moeten bijdragen worden doorgaans uitgedrukt in een percentage van de (bruto/premieplichtige) loonsom. Werkgevers kunnen een deel van de premie op de werknemers verhalen. Voor de 69 in 2022 onderzochte fondsen bedraagt de premie gemiddeld 0,59%. Voor bedrijfstakken met meerdere fondsen geldt doorgaans dat een van de fondsen de premie int en met deze bijdragen het andere fonds subsidieert (bijv. Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven, SF int de premie en O&O krijgt daar een deel van). In twee fondsen (SF Gemaksvoedingsindustrie en SF Architecten) wordt de premie niet als percentage van de loonsom vermeld, maar als vast bedrag per werknemer. Voorbeeld uit het Sociaal Fonds Architecten: “De jaarbijdrage per werknemer bedroeg 54 euro.” Ook kan een fonds besluiten om in een jaar geen premie te heffen; dit was in 2022 niet aan de orde.

In onderstaande tabel wordt de premieontwikkeling van 54 van de 56 panelcao's weergegeven voor de periode 2013 tot 2022 (de fondsen waarvan de premie niet in percentages is uitgedrukt zijn niet meegenomen bij de berekening van het gemiddelde).

Tabel 10-11: De ontwikkeling van de premie van avv'de cao-fondsen (N=54)

	2013	2015	2017	2019	2021	2022
Gemiddelde fondspremie	0,66%	0,64%	0,61%	0,57%	0,60%	0,62%

De gemiddelde premie van de panelcao's schommelt in de jaren 2013-2022 tussen de 0,57% en 0,66%. Voor 2022 geldt voor de panelcao's een gemiddelde premie van 0,62%. De premies per fonds variëren tussen 0,0% en 4,39%.

10.6 Actualiteiten

Coronapandemie

De onderzochte jaarverslagen hebben betrekking op het jaar 2022. De eerste drie maanden had Nederland nog te maken met coronamaatregelen. In 47 van de 69 jaarverslagen wordt gerefereerd aan (de gevolgen van) de coronapandemie. Hieronder een voorbeeld uit het jaarverslag van het Bedrijfsfonds Apotheken.

De coronapandemie die in maart 2020 startte heeft veel effect gehad op het functioneren van de SBA. Met name op het gebied van onze nascholing waren de gevolgen zeer ingrijpend. In 2022 zijn er meerdere scholingen doorontwikkeld tot e-learning in plaats van fysieke scholing. Fysieke en digitale scholing trok in 2022 weer aan. Het aantal deelnemers trok weer aan, en vooral incompany trainingen lieten een groei zien. Eind 2022 zijn er geen zichtbare effecten van Corona meer zichtbaar binnen de organisatie. Thuiswerken is nog mogelijk, maar het merendeel van de werknemers heeft de voorkeur voor het werken op kantoor.

(SBA Apotheken)

Oorlog Rusland - Oekraïne

In februari 2022 begon de oorlog tussen Rusland en Oekraïne. In 18 van de 69 jaarverslagen wordt hiernaar verwezen. Het gaat om de gevolgen voor het fonds en de sector van de gestegen prijzen van energie en grondstoffen, de hoge inflatie en de vluchtelingenstroom. Hieronder een voorbeeld uit het jaarverslag van het Sociaal Fonds Metaal & Techniek.

Net toen de coronacrisis achter ons leek te liggen, brak de oorlog in de Oekraïne uit. Los van het menselijk leed dat deze oorlog met zich mee gebracht, leidde dit conflict ertoe dat de stijgende energieprijzen nog veel harder stegen. Deze prijsstijgingen waren de belangrijkste oorzaak van een ongekend hoge inflatie. Een moeilijke tijd voor veel van onze werkgevers. SFM houdt de ontwikkeling en financiële gevolgen goed in de gaten. Indien gewenst komt het fonds werkgevers tegemoet voor een verlenging van de betaaltermijn van de premies.

(SF Metaal en Techniek)

Krapte op de arbeidsmarkt

Een ander probleem dat in de jaarverslagen van de fondsen aan de orde wordt gesteld is de krapte op de arbeidsmarkt. In 17 van de 69 jaarverslagen, verdeeld over verschillende sectoren, wordt de krappe arbeidsmarkt benoemd. Enkele voorbeelden:

Vanwege krapte op de arbeidsmarkt en de groeiende behoefte aan goed geschoold personeel stromen ook steeds meer werknemers met een andere technische vooropleiding de branche in. (FCB Banden- en wielenbranche)

Tevens zijn er in 2022 digitale en fysieke werkgeversbijeentkomsten georganiseerd met als onderwerpen krapte op de arbeidsmarkt (...) (Colland Arbeidsmarkt)

In verband met de krapte op de arbeidsmarkt heeft Werk in de Winkel de campagne 'Hé jij, kom werken in de winkel' in samenwerking met INretail voortgezet. (SF Retail Non-Food)

MDIEU en RVU

In januari 2021 is de tijdelijke Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) gestart. Doel van het kabinet is dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Sectoren en bedrijven die investeren in duurzame inzetbaarheid kunnen daarvoor subsidie aanvragen bij het Ministerie van SZW. De regeling biedt ook subsidie voor uitkeringen van werkgevers aan werknemers die het niet volhouden tot de AOW-leeftijd en eerder willen stoppen, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk. In 40 van de 69 jaarverslagen is sprake van MDIEU (subsidieaanvragen, sectoranalyses, activiteitenplannen) en/of rvu- / zwaarwerk-regelingen. Twee voorbeelden:

MDIEU: op 28 juni 2022 is de beschikking ontvangen voor de uitvoering van het activiteitenplan dat samen met sociale partners is ontwikkeld. Het project loopt tot en met 31 mei 2024. Het totale plan beslaat een bedrag van € 3,3 miljoen. De eerste activiteiten zijn gestart, zo is de campagne Fit tot je pensioen gelanceerd en is een aparte website over dit onderwerp ingericht. Ook de regeling met de trainingen voor medewerkers en de "futureproof leiderschap"-training zijn half november opengesteld. De overige activiteiten zijn in voorbereiding en worden in 2023 in uitvoering genomen. (Metalektro A&O)

In 2022 hebben 49 personen een uitkering ontvangen op basis van de Zwaar Werk Regeling Vleessector. Met behulp van deze regeling kunnen werknemers die lang zwaar werk hebben verricht eerder stoppen met werken. (FCB Vleessector)

Bijlage I

Onderzoekcao's

In Tabel I-1 zijn de 149 onderzoekcao's opgenomen. Toelichting op de tabel:

- Cao-code: Unieke viercijferige code die SZW toekent aan een (in het verleden) aangemelde cao.
- Cao-naam: Naam van de cao volgens opgave van cao-partijen.
- Sbi-code (standaard bedrijfsindeling): Driecijferige sectorcode die de Kamer van Koophandel aan de in het handelsregister ingeschreven ondernemingen toewijst (sbi=standaard bedrijfsindeling).
- Historie: 2023 betekent dat de cao ook is onderzocht in de rapportage "Cao-afspraken 2023". Dit zijn de 101 panelcao's die gebruikt worden voor het in kaart brengen van de ontwikkeling van 2024 ten opzichte van 2023, zie toelichting in hoofdstuk 1. "Nieuw" betekent dat het gaat om een cao die niet in de eerdere rapportage voorkwam, maar is toegevoegd als onderzoekcao in de rapportage "Cao-afspraken 2024".
- Soort cao: B (bedrijfstakcao) of O (ondernemingscao).
- Werknemers: Aantal werknemers (afgerond in honderdtallen) dat onder de werkingssfeer van de cao valt volgens opgave van cao-partijen (in geval van een algemeen verbindend verklaarde cao: inclusief het aantal werknemers dat via avv onder de cao valt).

Tabel I-1: Onderzoekcao's naar belangrijkste kenmerken per 1-1-2024

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Historie	Soort cao ¹	Werknemers	Ingangs datum	Expiratiedatum
	Landbouw, bosbouw en visserij						
1944	Open Teelten	11	2023	B	46.400	1-3-23	1-7-24
1869	Glastuinbouw	11	2023	B	35.700	1-1-23	1-1-24
725	Groen, Grond En Infrastructuur	16	2023	B	24.600	1-1-22	1-1-24
1945	Productiegerichte Dierhouderij	14	Nieuw	B	7.100	1-1-22	1-1-24
245	Tuinzaadbedrijven	16	Nieuw	B	6.800	1-1-23	1-1-24
634	Bedrijfsverzorgingsdiensten	16	Nieuw	B	2.600	1-3-23	1-5-24
	Industrie en nutsbedrijven						
824	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	256	2023	B	147.900	1-10-21	1-4-24
487	Metalektro	240	2023	B	118.400	1-12-22	1-6-24
1345	Sociale Werkvoorziening	329	2023	B	70.000	1-1-21	1-1-26
488	Metalektro Voor Het Hoger Personeel (Hp)	240	2023	B	49.600	1-12-22	1-6-24
1496	Bakkersbedrijf (industriële bakker)	107	2023	B	40.400	1-6-23	1-1-25
822	M&T Carrosseriebedrijf	292	2023	B	18.100	1-10-21	1-4-24
1287	Grafimedia	181	2023	B	17.200	1-1-22	1-4-24
526	Interieurbouw En Meubelindustrie	310	2023	B	16.800	1-1-22	1-1-24
3313	Netwerkbedrijven	351	2023	B	16.100	1-1-23	1-1-24
4205	Aan De Slag	329	Nieuw	B	15.000	1-7-21	1-1-24
2535	Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	131	2023	B	12.900	1-1-23	1-1-24

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Historie	Soort cao ¹	Werknemers	Ingangs datum	Expiratiedatum
51	Timmerindustrie	162	2023	B	11.900	1-12-21	1-3-24
26	Vleessector	101	2023	B	11.000	1-3-22	1-3-24
3335	Productie- En Leveringsbedrijven Cao	351	2023	B	9.000	1-7-23	1-1-25
359	Zoetwarenindustrie	108	2023	B	8.900	1-1-23	1-10-24
1471	Energie- En Nutsbedrijven Wenb Sector Cao Geo Proces En Services	380	Nieuw	B	8.300	1-4-22	1-4-24
941	Waterbedrijven Aangesloten Bij De Wwb	360	Nieuw	B	5.500	1-1-23	1-1-25
15	Philips	260	2023	O	10.100	1-11-20	1-1-23
1709	Tata Steel	241	2023	O	8.800	1-4-22	1-10-23
857	Merck Sharp & Dohme	211	2023	O	4.000	1-1-23	1-1-25
4043	TSO	351	Nieuw	O	3.500	1-9-23	1-1-26
3707	DSM NL Services B.V.	201	2023	O	2.800	1-4-22	1-10-23
2861	NXP	261	2023	O	2.100	1-9-20	1-11-22
4059	Signify	274	2023	O	2.000	1-9-20	1-7-22
387	Shell Nederland Raffinaderij En Shell Nederland	192	Nieuw	O	1.700	1-3-22	1-3-25
4315	Canon Production Printing	282	Nieuw	O	1.700	1-1-24	1-7-24
2028	Sabic Limburg Bv	201	Nieuw	O	1.700	1-7-20	1-7-22
161	Nederlandse Gasunie N.V.	351	Nieuw	O	1.600	1-1-22	1-1-24
	Bouw						
2297	M&T Technisch Installatiebedrijf	432	2023	B	138.300	1-10-21	1-4-24
10	Bouw En Infra (Cao)	410	2023	B	117.700	1-1-24	1-1-25
759	Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- En Glaszetbedrijf In Nederland	433	2023	B	15.700	1-10-21	1-11-25
254	Afbouw	433	Nieuw	B	6.900	1-1-22	1-1-24
1393	Railinfrastructuur	421	Nieuw	B	3.400	2-1-23	1-1-24
2161	Prorail	421	2023	O	5.000	1-1-23	1-7-24
	Handel						
533	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven VGL	472	2023	B	228.600	1-7-20	2-7-23
727	Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	477	2023	B	179.200	1-1-23	1-4-24
316	Levensmiddelenbedrijf	472	2023	B	129.500	2-7-23	2-7-24
823	Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf	452	2023	B	79.700	1-4-22	1-11-23
730	Technische Groothandel	464	2023	B	41.600	1-10-22	1-10-23
518	Drogisterijbranche VDF-Cao	477	Nieuw	B	30.200	1-7-23	1-7-24
3854	Foodservice En De Groothandel In Levensmiddelen (FSGIL)	463	Nieuw	B	25.000	1-7-22	1-3-24
1639	Doe-Het-Zelfbranche	475	2023	B	24.000	1-1-22	1-1-24
50	Apotheken	477	2023	B	22.800	1-7-21	1-7-24

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Historie	Soort cao ¹	Werknemers	Ingangs datum	Expiratiedatum
650	Groenten En Fruit Groothandel In-	463	2023	B	20.500	1-1-23	1-7-24
748	Slagersbedrijf	472	2023	B	17.100	1-3-22	1-3-24
1285	Tankstations En Wasbedrijven	473	2023	B	16.800	1-1-22	1-1-24
41	Bouwmaterialen, Handel In-	467	Nieuw	B	13.600	1-1-23	1-4-24
683	Elektrotechnische Detailhandel	474	Nieuw	B	12.900	1-1-23	1-1-24
2266	Visdetailhandel	472	Nieuw	B	11.500	1-1-21	1-1-24
791	Textielgoederen En Aanverwante Artikelen Groothandel In	464	2023	B	11.200	1-7-23	1-7-24
1547	Bloemen En Planten Groothandel In-	462	Nieuw	B	9.000	1-7-23	1-10-24
4236	E-Commerce Nederland	461	Nieuw	B	8.300	10-12-21	1-5-25
592	Bloemen En Planten Gespecialiseerde Detailhandel In	477	Nieuw	B	7.900	1-1-23	1-1-24
559	Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V.	475	2023	O	7.000	1-10-22	1-1-26
448	Albert Heijn Bv (Voor Het Personeel Van Logistics)	463	2023	O	2.700	15-4-21	15-4-23
52	De Bijenkorf	471	2023	O	2.300	1-7-21	1-7-22
1336	Welkoop	477	Nieuw	O	1.800	1-5-23	1-5-24
	Vervoer en opslag						
21	Beroepsgoederenvervoer Over De Weg En De Verhuur Van Mobiele Kranen	494	2023	B	159.700	1-1-23	1-1-24
679	Zorgvervoer En Taxi	493	2023	B	22.900	1-1-23	1-7-24
163	Openbaar Vervoer	493	2023	B	12.400	1-1-23	1-4-25
1521	PostNL Cao Voor PostNL	531	2023	O	17.500	1-4-22	1-4-24
2025	PostNL Cao Voor Postbezorgers	531	2023	O	16.000	1-10-21	1-1-24
929	DHL Parcel E-Commerce	494	2023	O	5.000	1-1-20	1-1-23
4161	Fedex Cao	531	2023	O	3.200	1-4-22	1-6-24
1071	KLM Vliegers Op Vleugelvliegtuigen	511	Nieuw	O	3.100	1-3-22	1-3-23
2982	Ceva Logistics Nederland	494	Nieuw	O	2.500	1-4-23	1-4-25
242	Schiphol Nederland B.V.	522	2023	O	2.400	1-4-23	1-10-24
2841	RET Nv Cao	493	Nieuw	O	2.300	1-1-22	1-1-24
136	HTM-Cao	493	Nieuw	O	2.000	1-9-21	1-1-24
3947	DHL Parcel Nederland	494	Nieuw	O	2.000	1-1-23	1-1-24
2822	DHL Express Nederland	494	Nieuw	O	1.900	1-1-23	1-1-24
1428	ECT	522	Nieuw	O	1.700	1-1-21	1-1-25
	Horeca						
182	Horeca- En Aanverwante Bedrijf ²	560	2023	B	316.400	1-1-22	1-1-24

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Historie	Soort cao ¹	Werknemers	Ingangs datum	Expiratiedatum
1165	Recreatie	552	2023	B	18.800	1-1-22	1-1-24
750	Contractcateringbranche	562	2023	B	15.900	1-4-22	1-4-24
4274	Nederlands Horeca Gilde - Horeca Cao	562	Nieuw	B	10.000	1-1-24	1-7-26
	Informatie en communicatie						
3798	Uitgeverijbedrijf	581	2023	B	10.900	1-1-22	1-1-24
1296	Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (Ick)	620	2023	B	7.000	1-1-23	1-1-24
1537	Omroep personeel	591	Nieuw	B	5.300	1-1-24	1-1-25
1540	KPN Collectieve Arbeidsovereenkomst	611	2023	O	10.000	1-1-23	1-1-24
4061	Vodafoneziggo Cao	611	2023	O	6.800	1-1-22	1-1-24
	Financiële instellingen						
637	Verzekeringsbedrijf	651	2023	B	13.000	1-1-22	1-1-24
615	Zorgverzekeraars	651	Nieuw	B	5.500	1-10-22	1-10-24
1606	Rabobank	641	2023	O	25.000	31-12-22	1-7-24
1633	Abn-Amro	641	2023	O	17.900	1-7-22	1-7-24
1635	Ing-Bank Cao	641	2023	O	14.600	1-1-23	1-1-25
1512	Achmea B.V.	651	2023	O	10.900	1-12-21	1-12-23
3355	NN Cao	651	2023	O	8.000	1-1-21	1-1-24
3981	ASR Nederland N.V. De Andere Cao	651	2023	O	4.000	1-1-23	1-7-24
2988	Aegon Nederland N.V.	651	2023	O	3.500	1-7-22	1-7-24
1027	De Volksbank (Voorheen Sns Bank N.V.)	641	2023	O	3.300	1-1-23	1-1-25
1183	APG Groep Cao	653	2023	O	3.200	1-1-23	1-7-24
1989	DNB	641	Nieuw	O	2.200	1-7-21	1-7-23
3408	VGZ	651	Nieuw	O	2.000	1-1-23	1-1-24
	Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)						
433	Schoonmaak- En Glazenwassersbedrijf	812	2023	B	121.300	1-1-22	1-7-24
833	Woondiensten	682	2023	B	26.000	1-1-22	1-1-24
496	Beveiliging, Particuliere	801	2023	B	24.100	1-7-23	25-3-24
243	Hoveniersbedrijf In Nederland	813	2023	B	15.600	1-7-21	1-7-23
2070	Facilitaire Contactcenters	822	Nieuw	B	15.100	1-1-24	1-1-25
924	Reisbranche	791	2023	B	8.700	1-7-22	1-7-24
43	Architectenbureaus	711	Nieuw	B	7.800	1-3-23	1-1-24
2165	Signbedrijven	731	Nieuw	B	7.700	1-1-22	1-3-24
3826	Randstad Groep Nederland	782	2023	O	4.300	1-1-23	1-7-24
1475	Stichting Wageningen Research	721	2023	O	3.600	1-4-22	1-4-23
144	Royal Floraholland	829	2023	O	2.800	1-1-23	1-4-24

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Historie	Soort cao ¹	Werknemers	Ingangs datum	Expiratiedatum
365	Anwb Cao	799	2023	O	2.700	1-4-22	1-4-24
392	Arcadis	711	2023	O	2.300	1-4-21	1-10-22
1141	Sweco	711	Nieuw	O	1.700	1-1-23	1-1-24
	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening						
1630	Branche Cao Gemeenten	841	2023	B	171.700	2-1-23	1-1-24
1646	Rijk	841	2023	B	146.700	1-4-22	1-7-24
1636	Politie Personeel ³	842	2023	B	64.200	9-3-21	2-1-23
1587	Defensie Personeel ³	842	2023	B	62.000	21-2-21	2-1-23
4091	Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	841	Nieuw	B	31.000	2-1-23	1-1-24
1637	Provinciale Sector	841	2023	B	12.400	1-1-22	1-1-24
1849	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	843	2023	O	21.000	1-1-23	1-5-24
1353	Sociale Verzekeringsbank	843	2023	O	3.700	1-1-23	1-5-24
426	CBR, Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen	841	Nieuw	O	1.900	1-7-23	1-11-24
1927	RDW	841	Nieuw	O	1.800	1-1-23	1-3-24
4090	Kadaster Cao	841	Nieuw	O	1.700	1-1-23	1-1-24
	Onderwijs						
1494	Primair Onderwijs	852	2023	B	190.600	1-5-23	1-10-24
1188	Voortgezet Onderwijs	853	2023	B	110.400	1-5-23	1-10-24
1536	Nederlandse Universiteiten	854	2023	B	66.500	1-4-23	1-7-24
1022	Beroepsonderwijs En Volwasseneneducatie, MBO	853	2023	B	60.700	1-6-23	1-6-24
625	Hoger Beroepsonderwijs	854	2023	B	58.600	1-4-23	1-7-24
	Zorg						
2948	Verpleeg- Verzorgingshuizen En Thuiszorg En Jeugdgezondheidszorg	870	2023	B	463.000	1-1-22	1-1-25
156	Ziekenhuizen	861	2023	B	213.000	1-2-23	1-2-25
317	Gehandicaptenzorg	872	2023	B	189.100	1-10-21	1-1-25
1612	Kinderopvang Voor Kindercentra En Gastouderbureaus	889	2023	B	114.300	1-1-23	1-7-24
1574	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	862	2023	B	95.100	1-12-21	1-1-25
1618	Universitair Medische Centra	861	2023	B	80.000	1-1-22	1-1-24
301	Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk	889	2023	B	58.000	1-7-23	1-1-26
721	Huisartsenzorg	862	2023	B	36.500	1-1-22	1-1-24
234	Jeugdzorg	879	2023	B	27.500	1-1-24	1-1-26
2551	Sanquin Cao	869	2023	O	2.800	1-1-23	1-1-24

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Historie	Soort cao ¹	Werknemers	Ingangs datum	Expiratiedatum
170	Fokus Exploitatie, Stichting	872	2023	O	2.400	1-1-23	1-1-24
	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening						
405	Kappersbedrijf	960	Nieuw	B	21.700	1-7-23	1-7-24
3768	Uitvaartbranche	960	2023	B	8.800	1-3-22	1-3-24
3855	Zwembaden	931	2023	B	8.500	1-1-23	1-10-24
214	Bibliotheken, Openbare	910	Nieuw	B	7.700	1-1-23	1-4-24
35	Textielverzorging	960	Nieuw	B	7.400	1-1-23	1-1-24
2143	Nederlandse Podia	900	Nieuw	B	2.700	1-1-24	1-4-25
985	Holland Casino	920	Nieuw	O	3.700	1-6-22	1-10-23
1681	FNV-Organisaties	942	Nieuw	O	1.900	1-1-22	1-5-23
	149 onderzoekcao's				5.291.900		

Noten:

1. O=ondernemingscao en B=bedrijfstakcao
2. Het aantal werknemers vallend onder de Horeca-cao is aangepast om het aantal cao-werknemers in de sector Horeca in de pas te laten lopen met CBS-aantallen.
3. De cao Defensie en Politie wordt niet bij SZW aangemeld.

Bijlage II

Cao's in Nederland

Deze bijlage verstrekt een overzicht van de bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aangemelde cao's. Eerst komt de gebruikte methode aan bod en daarna volgt de analyse voor 2024. De bijlage sluit af met een overzicht van alle reguliere cao's per 1-1-2024.

Methode

Het bepalen van het aantal cao's op 1-1-2024 start met een data-export van alle aanmeldingen in het cao-registratiesysteem van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uit deze lijst selecteren wij alleen de cao's waarvan de looptijd per 1-1-2024 nog niet is verstreken en cao's die maximaal 18 maanden geleden zijn verlopen (expiratedatum vanaf 30 juni 2022). Zo worden cao's die al lang geëxpireerd zijn niet meegeteld. Anders dan vorige jaren is dit jaar de uiterste expiratedatum een half jaar verlengd (van 12 naar 18 maanden). Dit is gedaan in verband met de nawerking, stilzwijgende verlenging en de tijd die in sommige gevallen verstrijkt voordat cao-partijen een nieuwe cao aanmelden bij SZW. Hierdoor komen 16 cao's extra in de telling terecht, waaronder 13.000 werknemers vallen. Deze cao's zouden op basis van de oude methode (uiterste expiratedatum tot een jaar voor de peildatum) niet meegeteld zijn.

Daarna is er gekeken naar het karakter van de cao. Ten eerste, wordt gekeken naar het soort cao (bedrijfstakcao of ondernemingscao). Ook wordt een indeling gemaakt op basis van het type cao. Hierbij is rekening gehouden met de volgende categorieën:

- Een reguliere regeling
- Een regeling voor pensioen/vervroegde uitkering
- Een fonds voor Opleiding en Ontwikkeling (O&O) of Arbeidsmarkt en Ontwikkeling (A&O)
- Een sociaal fonds en een Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) regeling
- Een sociaal plan
- Een overige regeling

Anders dan voorgaande jaren tellen kopcao's niet mee als reguliere cao's. Kopcao's zijn cao's met extra cao-afspraken voor een specifieke groep werkgevers vallend onder een bedrijfstakcao. Met deze correctie voorkomen we dubbeltelling van werknemers. Het gaat bijvoorbeeld om de cao Amsterdam, een kopcao boven op de cao Gemeente. In totaal zijn er 22 kopcao's buiten beschouwing gelaten (50.900 werknemers) in het aantal reguliere cao's. Wel staan deze kopcao's apart vermeld in Tabel II-1 en Tabel II-2.

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 bedrijfstakcao's, van het aantal werknemers dat door het algemeen verbindend verklaren (avv) onder de werking van de cao's valt. De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen verschillen van de door het CBS gepubliceerde cijfers over aantallen werknemers in Nederland. De werkingssfeer van een cao kent vaak andere grenzen dan de sectorindeling van het CBS. Bovendien kennen de opgegeven werknemersaantallen meestal een andere peildatum dan de peildatum van het CBS-onderzoek. Ondanks deze verschillen komt het aantal cao-werknemers per 1 juli 2022 volgens het CBS⁹⁸ (6,1 miljoen werknemers) dicht bij het aantal cao-werknemers per 1 januari 2024 volgens SZW (6,2 miljoen werknemers).

Analyse 2024

Op 1-1-2024 tellen wij in totaal 949 aangemelde cao's, waarvan 69% een reguliere cao is. Tabel II-1 maakt een onderscheid tussen bedrijfstakcao's en ondernemingscao's. Van de 949 aangemelde cao's is 32% een bedrijfstakcao en 68% een ondernemingscao. Voor beide groepen is een uitsplitsing naar type cao gemaakt.

98 CBS-maatwerk d.d. 1-12-2023: Werknemers naar soort cao en SBI naar achtergrondkenmerken, 2010-2022. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/48/werknemers-naar-soort-cao-en-sbi-naar-achtergrondkenmerken-2010-2022>.

Voor de bedrijfstakcao's is na de reguliere cao's de categorie Sociaal Fonds en Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) het grootst. Voor de ondernemingscao's is de twee na grootste categorie sociale plannen.

Tabel II-1: Aantal cao's uitgesplitst naar soort en type per 1 januari 2024

Type	Bedrijfstakcao's	Ondernemingscao's	Totaal
Reguliere cao's	175	483	658
Kopcao's	-	22	22
Sociale Fondsen/PAWW	78	-	78
O&O/A&O	18	-	18
Pensioen/VUT/RVU	12	16	28
Sociale plannen	5	107	112
Overige regelingen	13	20	33
Totaal	301	648	949

Ondernemingscao's

Tabel II-2 toont voor ondernemingscao's de verschillende typen cao's en de bijbehorende werknemersaantallen. De in totaal 483 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op ruim 0,4 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 165 andere typen cao's overeengekomen. Deze groep bestaat vooral uit de categorie sociale plannen

Tabel II-2: Totaal aantal werknemers vallend onder ondernemingscao's uitgesplitst naar type

Type	Aantal cao's	Werknemers onder cao's
Reguliere cao's	483	417.600
Kopcao's	22	50.900
Pensioen/VUT/RVU	16	47.000
Sociale plannen	107	247.000
Overige regelingen	20	15.000
Totaal	648	

De werknemersaantallen kunnen niet bij elkaar worden opgeteld omdat de regelingen elkaar kunnen overlappen.

Bedrijfstakcao's

Tabel II-3 heeft betrekking op de bedrijfstakcao's. Van de 301 bedrijfstakcao's zijn 175 reguliere cao's. Naast de reguliere cao's zijn er nog 126 andere cao's met daarin afspraken over pensioen/vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen.

Voor de verschillende soorten cao's is aangegeven op hoeveel werknemers deze van toepassing zijn. Voor de bedrijfstakcao's kan een onderscheid gemaakt worden tussen werknemers die direct onder de werking van een cao vallen en werknemers die via het algemeen verbindend verklaren onder de werking van een cao vallen.

Tabel II-3: Totaal aantal werknemers vallend onder bedrijfstakcao's uitgesplitst naar type

Type	Aantal cao's	Werknemers onder cao's	Werknemers onder avv	Totaal
Reguliere cao's	175	4.766.100	998.600	5.764.800
Sociale Fondsen/PAWW	78	5.057.600	1.282.900	6.340.500
O&O/A&O	18	1.275.600	137.000	1.412.600
Pensioen/VUT/RVU	12	819.100	308.300	1.127.500

Type	Aantal cao's	Werknemers onder cao's	Werknemers onder avv	Totaal
Sociale plannen	5	32.200	-	32.200
Overig	13	661.800	86.100	748.000
Totaal	301			

1. Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.
2. De werknemersaantallen kunnen niet bij elkaar worden opgeteld omdat de regelingen elkaar kunnen overlappen.

Reguliere cao's

Tabel II-4 splitst alle reguliere cao's naar soort cao en naar economische sector. In totaal zijn er 658 reguliere cao's aangemeld. Het gaat om 175 bedrijfstakcao's (27%) en 483 ondernemingscao's (73%). De meeste cao's komen voor in de sectoren industrie en nutsbedrijven (45%), vervoer en opslag (12%) en zakelijke dienstverlening (11%).

Naast het aantal cao's vermelden wij ook het aantal werknemers. Onder de bedrijfstakcao's vallen ruim 5,7 miljoen werknemers en onder de ondernemingscao's ruim 0,4 miljoen werknemers. De meeste werknemers onder een cao komen voor in de sectoren zorg (21%), handel (15%), en zakelijke dienstverlening (14%).

Tabel II-4: Overzicht van reguliere cao's naar soort en economische sector

Economische sector	Bedrijfstakcao's		Ondernemingscao's		Totaal (sector)	
	Aantal cao's	Werknemers	Aantal cao's	Werknemers	Aantal cao's	Werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	10	126.300	3	1.200	13	127.500
Industrie en nutsbedrijven	43	647.900	250	107.700	293	755.600
Bouw	11	293.100	4	5.500	15	298.500
Handel	29	930.100	31	21.400	60	951.500
Vervoer en opslag	7	206.900	75	74.400	82	281.300
Horeca	5	352.600	1	600	6	353.200
Informatie en communicatie	3	23.100	7	17.900	10	41.000
Financiële instellingen	3	22.500	16	99.600	19	122.100
Zakelijke dienstverlening (incl. advies en onderzoek)	18	813.600	56	39.800	74	853.500
Openbaar bestuur	6	487.900	6	30.300	12	518.200
Onderwijs	7	490.200	11	3.400	18	493.600
Zorg	11	1.284.000	6	7.100	17	1.291.100
Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	22	86.500	17	8.700	39	95.200
Totaal	175	5.764.800	483	417.600	658	6.182.400

Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Tabel II-5 geeft het aantal werknemers voor de reguliere bedrijfstakcao's per economische sector weer. De tabel maakt ook onderscheid tussen het aantal werknemers dat direct onder de werking van een cao valt en het aantal werknemers dat als gevolg van het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao valt. Bijna 4,8 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder een bedrijfstakcao en bijna 1,0 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat 17% van het totaal aantal werknemers dat valt onder een bedrijfstakcao als gevolg van het algemeen verbindend verklaren gebonden is. In de rapportage van 2023 was dit 18% van de werknemers.

Tabel II-5: Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstakcao's uitgesplitst naar economische sector

Economische sector	Aantal cao's	Werknemers cao	Werknemers avv	Werknemers totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	10	92.300	34.100	126.300
Industrie en nutsbedrijven	43	521.900	126.000	647.900
Bouw	11	203.300	89.800	293.100
Handel	29	761.600	168.500	930.100
Vervoer en opslag	7	144.500	62.500	206.900
Horeca	5	213.800	138.800	352.600
Informatie en communicatie	3	20.700	2.500	23.100
Financiële instellingen	3	21.400	1.100	22.500
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	18	644.500	169.100	813.600
Openbaar bestuur	6	487.900	-	487.900
Onderwijs	7	489.800	400	490.200
Zorg	11	1.095.400	188.600	1.284.000
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	22	69.200	17.300	86.500
Totaal	175	4.766.200	998.600	5.764.800

Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal bedrijfstakcao's met avv, bedrijfstakcao's zonder avv en ondernemingscao's (Tabel II-6). Ook wordt in de tabel een indeling gemaakt naar economische sector. De groep ondernemingscao's is het grootst (483 cao's) daarna de groep bedrijfstakcao's met avv (99 cao's), en dan de groep bedrijfstakcao's zonder avv (76 cao's). De meeste werknemers vallen onder de groep bedrijfstakcao's met avv.

Tabel II-6: Overzicht van het aantal en de werknemers onder ondernemingscao's en de bedrijfstakcao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector

Economische sector	Bedrijfstakcao's				Ondernemingscao's	
	Aantal cao's zonder avv	Werknemers	Aantal cao's met avv	Werknemers	Aantal cao's	Werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	6	12.500	4	113.900	3	1.200
Industrie en nutsbedrijven	19	143.200	24	504.700	250	107.700
Bouw	2	1.600	9	291.500	4	5.500
Handel	6	278.900	23	651.200	31	21.400
Vervoer en opslag	2	13.700	5	193.300	75	74.400
Horeca	1	1.200	4	351.400	1	600
Informatie en communicatie	2	12.300	1	10.900	7	17.900
Financiële instellingen	2	9.500	1	13.000	16	99.600
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	7	182.900	11	630.700	56	39.800
Openbaar bestuur	6	487.900	-	-	6	30.300

	Bedrijfstakcao's				Ondernemingscao's	
	Aantal	Werknemers	Aantal	Werknemers	Aantal	Werknemers
Onderwijs	6	487.600	1	2.600	11	3.400
Zorg	3	87.300	8	1.196.600	6	7.100
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	14	24.300	8	62.200	17	8.700
Totaal	76	1.742.900	99	4.021.900	483	417.600

1. Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Cao's in de tijd: Ontwikkelingen 2014-2024

Tenslotte volgt een overzicht van de ontwikkelingen sinds 2014. Tabel II-7 toont naast het aantal cao's ook het aantal werknemers vallend onder reguliere cao's. Bij het bepalen van het aantal cao's zijn tot 2023 de cao's meegenomen waarvan de expiratedatum maximaal een jaar voor de peildatum ligt. Vanaf 2024 worden cao's meegenomen met een expiratedatum vanaf 30 juni 2022 (18 maanden voor de peildatum).

Tabel II-7: Aantal reguliere cao's en werknemers 2024-2024

Jaar	Aantal cao's	Werknemers
2014	701	5.895.000
2015	680	5.486.400
2016	659	5.551.000
2017	658	5.517.600
2018	651	5.615.500
2019	690	5.654.400
2020	658	5.764.000
2021*	640	5.679.400
2023	667	5.917.300
2024	658	6.182.400

*Cijfers voor 2021 zijn aangepast als gevolg van enkele doorgevoerde correcties.

Het aantal cao's laat in de periode 2014-2024 een wisselend beeld zien. Soms stijgt het aantal cao's ten opzichte van het voorafgaande jaar (2019), maar vaker is het aantal cao's lager dan in het voorafgaande jaar (2015, 2016, 2017, 2018, 2020 en 2021). In 2020 en 2021 zijn er minder cao's aangemeld, waarschijnlijk doordat cao-onderhandelingen zijn stilgelegd als gevolg van de beperkingen die COVID-19 met zich meebracht. In 2023 stijgt het aantal cao's weer, waarna het afvlakt in 2024, dit komt vooral door correcties in de methode ten opzichte van de jaren ervoor.

Ontwikkelingen in 2024

Het aantal cao's in Nederland ligt begin 2024 11 cao's lager dan begin 2023. Met de verschuiving van de uiterste expiratedatum naar een half jaar eerder worden in 2024 16 cao's extra meegenomen (13.000 werknemers). Aan de andere kant zijn dit jaar 21 kopcao's niet meegenomen die vorig jaar wel meegenomen zijn. In totaal zijn dit jaar 22 kopcao's (50.900 werknemers) buiten beschouwing gelaten om dubbeltellingen te voorkomen.

Van de 658 reguliere cao's zijn 377 cao's (57%) aangemeld in het jaar 2023. Van deze aangemeldingen gaat het in 16 gevallen om geheel nieuwe cao's. Deze eerste aangemeldingen 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 of overnames in het bedrijfsleven. Verder zijn 41 cao's weer opnieuw aangemeld in 2023 die ooit in het verleden al aangemeld zijn maar

eerder niet meetelden omdat de expiratedatum te ver in het verleden lag. Om diezelfde reden zijn 45 cao's weggevallen in 2024 ten opzichte van 2023.

Het totaal aantal werknemers vallend onder een cao ligt op 1 januari 2024 hoger dan op 1 januari 2023. Het verschil is 265.100 werknemers.

Onder de 601 cao's die zowel in 2023 als 2024 meetellen vallen bijna 33.000 meer werknemers. Voor 327 cao's bleef het werknemersaantal opgegeven door partijen gelijk van 2023 naar 2024.

Voor 154 cao's vallen meer werknemers onder de cao in 2024 dan in 2023. De uitzendkrachten (ABU en NBBU) buiten beschouwing gelaten, zijn er gemiddeld 709 meer werknemers onder deze cao's in 2024 dan in 2023. In totaal gaat het om bijna 108.000 werknemers extra. Enkele cao's waarbij de werknemersaantallen het meest toenamen zijn: Gemeenten, Rijk, Gehandicaptenzorg, Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ), Kinderopvang.

Aan de andere kant geldt voor 120 cao's dat er minder werknemers onder de cao vallen in 2024 dan in 2023. Gemiddeld vallen er onder deze cao's 631 werknemers minder, in totaal ruim 75.000 werknemers. Voorbeelden van cao's waarbij de werknemersaantallen afnamen zijn: Metalektro, Zorgvervoer en Taxi, Boekhandel en Kantoorvakhandel, Museum cao, Glastuinbouw.

Overzicht van alle reguliere cao's

Tabel II-8: Alle reguliere cao's in Nederland naar sector en soort, in alfabetische volgorde (peildatum: 1-1-2024)*

Bedrijfstakcao		Ondernemingscao	
Sector	Cao-naam		Cao-naam
Landbouw, bosbouw en visserij			
634	Bedrijfsverzorgingsdiensten	3548	CRV
187	Bos En Natuur	3547	CRV Monsternemers
1869	Glastuinbouw	2291	Poppink
725	Groen, Grond En Infrastructuur		
3866	Non-Eu Offshore Fishers Collective Bargaining Agreement		
1944	Open Teelten		
1945	Productiegerichte Dierhouderij		
245	Tuinzaadbedrijven		
892	Varkensverbetering In Nederland		
227	Weefselkweeksector		
Industrie en nutsbedrijven			
4205	Aan De Slag	1929	A. Schulman S-Gravendeel B.V.
3618	Ambachtelijke Pluimvee En Wildbedrijven	2343	A. Vogel B.V.
1496	Bakkersbedrijf	389	Aak Netherlands B.V.
152	Baksteenindustrie, Nederlandse	2001	Abbott Healthcare Products B.V.
819	Bereide Verf- En Drukinktindustrie	128	Adapa The Netherlands Leek B.V.
83	Betonproductenindustrie	1069	Adm Europoort B.V.
190	Drankindustrie En Groothandel In Dranken	4115	Agio Sigarenfabrieken N.V.
1471	Energie- En Nutsbedrijven Wenb Sector Cao Geo Proces En Services	453	Air Products Nederland
279	Gemaksvoedingindustrie	513	Akzo Nobel Coatings B.V.

Bedrijfstakcao		Ondernemingscao	
148	Graanbe- En Verwerkende Bedrijven	531	Akzo Nobel Hoger Personeel Nederland
1287	Grafimedia	511	Akzo Nobel Nederland
125	Groenten- En Fruitverwerkende Industrie	2932	Albemarle Catalysts Company B.V.
830	Groenvoederdrogerijen	3988	Alco Energy Rotterdam B.V.
253	Houtverwerkende Industrie	2928	Allnex Netherlands B.V. Vh Nuplex Resins
526	Interieurbouw En Meubelindustrie	1030	Almatis B.V.
506	Kalkzandsteenindustrie -/ Cellenbetonindustrie	3587	Ampco Flashlight Rental B.V.
848	Kartonnage- En Flexibele Verpakkingenbedrijf	3946	Ampleon Cao
569	Kunststof- Rubber- En Lijmindustrie	889	Ankerpoort N.V.
827	M&T Goud- En Zilvernijverheid	3983	Anqore B.V.
822	M&T Carrosseriebedrijf	3997	Aoc Nederland B.V.
824	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	159	Apollo Tyres (NL) B.V.
487	Metalektro	1213	Aquinos Bedding Netherlands B.V.
488	Metalektro Voor Het Hoger Personeel (Hp)	1714	Ardagh Glass Benelux
2535	Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	2509	Arkema B.V. Locatie Rotterdam
3313	Netwerkbedrijven	455	Arkema Vlissingen B.V.
621	Orgelbouwbedrijf In Nederland	3691	Arlanxo Netherlands B.V.
841	Owase-Bedrijven	876	Ashland Industries Nederland B.V.
776	Papierindustrie	3689	Aspen Oss
573	Pluimveeverwerkende Industrie	366	Astellas Pharma Europe B.V.
3335	Productie- En Leveringsbedrijven Cao	1763	Avery Dennison Materials Nederland B.V.
85	Reprografisch Bedrijf	1542	Aviko B.V.
1345	Sociale Werkvoorziening	1342	Axel Christiernsson
427	Tandtechniek	1967	Basell Benelux
3993	Tandtechniek (Voor Leden Branchevereniging)	330	Bavaria N.V.
51	Timmerindustrie	2921	Bio Mcn B.V.
26	Vleessector	3437	Bp Raffinaderij Rotterdam B.V.
709	Vleeswarenindustrie	843	British American Tobacco Niemeyer B.V.
941	Waterbedrijven Aangesloten Bij De Wwb	4100	Bruil Beton En Mix
645	Zeevisbedrijf	2368	Bunge Loders Croklaan B.V.
880	Zeilmakerijen Dekkledenvervaardiging Dekkledenverhuur Scheepstuigerijen Scheepsbenodigdhedenhandel	3992	Bunge Netherlands B.V.
359	Zoetwarenindustrie	3470	C En D Foods (Netherlands) B.V.
157	Zuivelindustrie I	805	Cabot B.V.
563	Zuivelindustrie, Hoger Personeel	4315	Canon Production Printing
		4264	Cao Nexperia B.V. & Itec B.V.
		510	Cargill
		1111	Cargill Cacao
		2538	Celanese Production Netherlands B.V.
		2848	Celavita B.V.
		1252	Centrale Organisatie Voor Radioactief Afval
		4080	Centrient Pharmaceuticals Netherlands B.V.
		835	Chemcom Industries B.V.

Bedrijfstakcao	Ondernemingscao
	3799 Chemours Netherlands B.V.
	1407 Chep Benelux Nederland B.V.
	402 Climax Molybdenum
	1044 Cnc Grondstoffen B.V.
	735 Coca-Cola European Partners Nederland B.V.
	209 Codi International
	588 Coffee And Tea
	2488 Compaxo
	58 Cooperatie Koninklijke Avebe U.A.
	3067 Cosun Beet Company, Sensus B.V. En Hoofdkantoororganisatie Cosun
	4271 Covestro
	4287 Creamy Creation B.V. Cao
	1478 Croda Nederland B.V.
	479 Crown Van Gelder Papierfabrieken
	1848 Curium Netherlands B.V.
	184 Curtec Nederland
	4055 Dalli De Klok B.V. Hoensbroek
	454 Danisco Zaandam B.V.
	3261 DCL Corporation (NL) B.V.
	2903 De Diensten
	3307 Delrin Netherlands B.V.
	3759 Djp-De Hoop B.V.
	1586 Dossche Mills B.V.
	4265 Dpm Avient Transfer Cla
	1730 Dr. Oetker Nederland B.V.
	3006 Ds Smith Packaging Barneveld B.V.
	2731 Ds Smith Packaging Netherlands B.V.
	3707 Dsm NL Services B.V.
	1293 Ducor Petrochemicals B.V.
	3952 Duiker Combustion Engineers B.V.
	3837 Dutch Glycerin Refinery B.V.
	2962 Duyvis Productie B.V.
	8 Ecolab Production Netherlands B.V.
	1278 Ecovyst Zeolites B.V.
	903 Electric Glass Fiber NL B.V. Cao I
	904 Electric Glass Fiber NL B.V. Cao Ii
	3331 Emerald Kalama Chemical B.V.
	800 Enci Holding N.V. En Enci B.V.
	595 Esd-Sic B.V.
	2769 Eska B.V.
	3743 Essity Operations Cuijk
	1918 Essity Operations Gennep B.V.

Bedrijfstakcao	Ondernemingscao
	1417 Essity Operations Hoogezand B.V.
	476 Essity Operations Suameer B.V.
	403 Eternit
	221 Etex Building Performance
	532 Euronyl-DPI
	1041 Everzinc Nederland B.V.
	4243 Evos
	1541 Farm Frites International B.V.
	716 Fenzi Agt Netherlands B.V.
	3979 Fibrant B.V.
	473 Folbb
	1075 Forbo Flooring B.V.
	127 Forbo-Novilon B.V.
	96 Fresenius Hemocare Netherlands B.V.
	2618 Freudenberg Performance Materials B.V.
	1678 Frisia Zout B.V.
	2969 Gasterra
	1626 Givaudan Nederland B.V.
	70 Grolsche Bierbrouwerij Nederland
	1532 Gulpener Bierbrouwerij B.V.
	2765 Gunvor Petroleum Rotterdam B.V. En Stargate Oil Terminal Rotterd B.V.
	4299 Heidelberg Materials Nederland
	3374 Heineken Group B.V.
	4139 Heineken Nederland B.V. /Vrumona B.V. (Commercie)
	662 Heineken Netherlands Supply B.V. /Vrumona B.V. (Supply)
	56 Henkel Nederland Operations B.V.
	2140 Hexion Vad B.V.
	2914 Hochwald Nederland B.V.
	1286 Htl-Dht B.V.
	785 Huhtamaki Nederland B.V.
	2611 Huntsman Holland B.V.
	1343 Iac International Automotive Components
	23 ICL Fertilizer Europe C.V.
	3131 ICL-IP Terneuzen B.V.
	4012 Icopal
	1654 Imperial Brands Joure
	706 Inbev Nederland N.V.
	3195 Innolux Europe B.V.
	360 International Flavors & Fragrances
	983 Intersnack Nederland B.V.
	943 Intos
	1238 Inv Nylon Chemicals Netherlands B.V.

Bedrijfstakcao	Ondernemingscao
	1840 Katwijk Chemie B.V.
	3419 Kemira Rotterdam
	2884 Kerry (NL) B.V.
	2027 Kisuma Chemicals B.V.
	120 Klk Kolb Specialties B.V.
	107 Koninklijke Euroma B.V.
	417 Konvertia Winschoten B.V.
	771 Koopmans Koninklijke Meelfabrieken B.V.
	411 Krehalon B.V.
	1123 Lamb Weston
	6 Lantor B.V.
	3117 Lawter Maastricht B.V.
	1408 Linde Gas Benelux B.V.
	1233 Loparex B.V.
	445 Lucite International Alpha B.V.
	4003 Lyondell Chemie Nederland B.V.
	115 Mars Food Europe C.V.
	877 Mc Cain Foods Holland
	3539 Menken Groep Cao
	857 Merck Sharp & Dohme
	1640 Mondi Heerlen B.V.
	845 Mondi Maastricht N.V.
	4212 Mortelbedrijven Cao
	18 Mosa, Koninklijke
	351 Nederlandse Aardolie Maatschappij Nam
	161 Nederlandse Gasunie N.V.
	756 Nedmag B.V.
	344 Nestle Nederland Cao I
	739 Nestle Nederland Cao Ii Hoger Personeel
	733 Niacet B.V.
	4240 Nobian
	4241 Nobian Hoger Personeel
	898 Norit Nederland B.V.
	400 Nouryon Cao Chemicals
	4112 Nouryon Cao Hoger Personeel Nederland
	2861 NXP
	3272 OCI Nitrogen B.V.
	1732 O-I Netherlands B.V. En O-I European Group B.V.
	682 Olam Cocoa B.V.
	4289 Organon Nederland Cao
	855 Owens Corning Veil Nederland
	1570 Papierfabriek Schut B.V.
	3932 Patheon Biologics B.V.

Bedrijfstakcao	Ondernemingscao
	834 Pepsico Nederland B.V.
	1926 PGI Nonwovens Cao
	714 Philip Morris Investments B.V..
	15 Philips
	703 Pillopak
	1218 Pipelife Nederland B.V.
	4050 Plixxent B.V.
	1322 Plukon Poultry Holding B.V.
	216 PPG Coatings Nederland B.V.
	3308 PQ Silicas B.V.
	60 Primo Netherlands B.V.
	396 Promens Deventer B.V.
	364 Purac Biochem B.V.
	4070 Purified Metal Company B.V.
	3904 QSIL Nederland B.V.
	329 Quaker Oats B.V.
	1481 Rendac Son B.V. Sonac Burgum B.V. Ecoson B.V. Darling Ingredients Nederland B.V.
	1234 Renolit Nederland B.V.
	2999 Ricardo Nederland B.V. Ricardo Certification B.V. (Vh Lloyds Register Rail Europe B.V.)
	263 Rockwool Cao
	9 Rosier Nederland B.V.
	2722 Rubber Resources B.V.
	4078 Sabic Innovative Plastics B.V./Shpp B.V.
	2028 Sabic Limburg B.V.
	3961 Sagrex Cao
	2071 Saint-Gobain Construction Products Nederland B.V.
	2435 Samco Aircraft Maintenance B.V.
	237 Sappi Netherlands B.V.
	887 Saturn Petcare B.V.
	741 Sekisui Alveo B.V.
	387 Shell Nederland Raffinaderij En Shell Nederland Chemie B.V.
	4059 Signify
	3790 Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V.
	2942 Smart Packaging Solutions
	3640 Smilde Ferbine
	698 Smurfit Kappa Corrugated
	1895 Smurfit Kappa Parenco B.V.
	4313 Smurfit Kappa Roermond B.V.
	1613 Solidus Solutions Board
	734 Solvay Chemie
	3417 Sonac Vuren

Bedrijfstakcao		Ondernemingscao	
		1905	Struik Holding N.V. En Struik Foods B.V.
		269	Synprodo Productie
		4074	Synres B.V. Cao
		1912	Synthomer Middelburg B.V.
		5	Synthos Breda B.V. En Synthos Stryrenics Services B.V
		179	Talens, Koninklijke I
		1709	Tata Steel
		1042	Tate And Lyle Netherlands B.V.
		1765	Teijin Aramid
		1563	Teva Pharmachemie B.V.
		434	Totalenergies Lubricants Plant Beverwijk B.V.
		1259	Trespa International B.V. En Facilities Wetering B.V.
		259	Trioworld Apeldoorn B.V.
		699	Trobas Gelatine B.V.
		137	Tronox Pigments (Holland) B.V.
		4043	Tso
		2935	Tyson Foods Oosterwolde B.V.
		64	UCC Coffee Benelux
		644	Unilever Nederland
		2797	Vattenfall
		1907	VHP Security Paper B.V.
		57	Visko Teepak B.V.
		4199	Vlisco Netherlaqnds B.V.
		1828	VPK Packaging B.V.
		3878	Vynova Beek B.V.
		1207	Watervoorziening Hatendoer Neptunus B.V.
		4298	Westlake Epoxy
		780	Yara Sluiskil B.V. Yara Vlaardingen B.V.
		4026	Zaanlandse Olieraffinaderij
		618	Zeeland Refinery N.V.
		145	Zeepfabriek Dalli De Klok
Bouw			
254	Afbouw	911	Agterberg
3967	Betonpompbedrijven Cao Voor De	925	Kessel, Gebroeders Van Regulier
118	Bitumineuze En Kunststof Dakbedekkingsbedrijven	2534	N.V. Westerscheldetunnel
10	Bouw En Infra (Cao)	2161	Prorail
4056	Breedband En Telecommunicatie		
3356	Hellende Daken		
826	M&T Isolatiebedrijf		
2297	M&T Technisch Installatiebedrijf		
1393	Railinfrastructuur		
759	Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- En Glaszetbedrijf In Nederland		

Bedrijfstakcao		Ondernemingscao	
80	Waterbouw		
Handel			
549	Aardappelen Groenten En Fruit, Detailhandel In-	2938	Ab Mauri
50	Apotheken	700	Aircraft Fuel Supply B.V.
3821	Apothekers In Dienstverband	448	Albert Heijn B.V. (Voor Het Personeel Van Logistics)
465	Banden- En Wielenbranche	516	Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V.
1841	Bloembollen, Groothandel In-	28	Audax
592	Bloemen En Planten Gespecialiseerde Detailhandel In	3742	Borealis Plastomers B.V.
1547	Bloemen En Planten Groothandel In-	811	Broceaf Holding N.V.
884	Boekhandel En De Kantoorvakhandel, Cao Voor De	1557	Carglass B.V.
41	Bouwmaterialen, Handel In-	541	Centraal Boekhuis Culemborg
1462	Dibevo NPMB-VMN	52	De Bijenkorf
1639	Doe-Het-Zelfbranche	2316	Diversey Nederland
518	Drogisterijbranche VDF-Cao	3311	DLF B.V.
4236	E-Commerce Nederland	1024	Elementis Minerals B.V.
1608	Eieren En Eiproducten En De Eiproductenindustrie, Groothandel In	3865	Fagron Services B.V.
683	Elektrotechnische Detailhandel	1658	H.Van Wijnen B.V.
3854	Foodservice En De Groothandel In Levensmiddelen (Fsgil)	559	Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V.
650	Groenten En Fruit Groothandel In-	4156	Innocent Drinks
233	Houthandel	3954	Mebin Cao
533	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl	40	Mediq B.V.
316	Levensmiddelenbedrijf	762	Michelin Nederland N.V. En Michelin Distribution B.V.
823	Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf	2816	Papyrus B.V.
306	Particulier Kaaspakhuisbedrijf	4146	Scandinavian Tobacco Group
727	Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	2814	Schiphol Airport Retail B.V.
748	Slagersbedrijf	2389	Sonneborn Refined Products B.V.
1285	Tankstations En Wasbedrijven	2285	The Learning Network Cao Vh Van Dijk Educatie Cao
730	Technische Groothandel	2095	Tilburg Holding B.V., Van
791	Textielgoederen En Aanverwante Artikelen Groothandel In	3665	United Dutch Breweries B.V.
2266	Visdetailhandel	931	Univar Solutions Netherlands B.V.
199	Vlakglas, Glasbewerkings- En Glazeniersbedrijf, Groothandel In-	2284	Van Oordt The Portion Company B.V.
		1787	Villeroy Boch Wellness B.V.
		1336	Welkoop
Vervoer en opslag			
21	Beroepsgoederenvervoer Over De Weg En De Verhuur Van Mobiele Kranen	3674	Apm Terminals Maasvlakte Ii B.V.
218	Besloten Busvervoer	2043	Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands B.V.
1029	Handelsvaart	4058	Boluda Crew B.V., Khtr B.V., Shtr B.V.
2050	Multimodaal Vervoer	2982	Ceva Logistics Nederland

Bedrijfstakcao		Ondernemingscao	
163	Openbaar Vervoer	1988	CHC Cao Voor Grondpersoneel
4263	Passagiers- En Bagageafhandeling Luchtvaart	1683	Cosco Shipping Lines (Netherlands) B.V. En Cross-Ocean
679	Zorgvervoer En Taxi	3514	Db Cargo Nederland N.V.
		1888	Dfds Seaways B.V.
		2822	DHL Express Nederland
		929	DHL Parcel E-Commerce
		3947	DHL Parcel Nederland
		467	Dnata
		4051	Easy Jet Cabin Crew The Netherlands Cla
		4314	Easyjet Cabinepersoneel Werkend Vanuit Nederland
		3883	Easyjet Vliegers Werkend Vanuit Nederland
		1428	ECT
		4036	Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.
		4292	ETA (Eurotank)
		1381	Etos Distributie & Logistiek B.V. / Hoofdkant- Etos B.V.
		1079	European Bulk Services EBS
		3277	Europees Massagoed Overslagbedrijf B.V. (Beambten)
		395	Europees Massagoed-Overslagbedrijf (Emo) Operationele Medewerkers
		3948	Evos Amsterdam East
		4161	FedEx Cao
		2724	Groningen Airport Eelde N.V.
		874	Hapag - Lloyd Rotterdam
		2141	Havenbedrijf Rotterdam
		136	HTM-Cao
		1838	Hutchison Ports Delta Ii
		1558	Igma
		1071	Klm Vliegers Op Vleugelvliegtuigen
		2106	Koole Terminals Zaandam
		2998	Kramer Terminals Services B.V.
		2024	Loodswezen B.V. Nederlands
		4101	Luchtverkeersleiding Nederland
		1405	Maastricht Aachen Airport
		272	Maersk Ship Management B.V. (Officieren En Scheepsgezellen)
		1932	Maja Stuwadoorsgroep B.V.
		3398	Matrans Marine Services B.V.
		4293	Matrans Rotterdam Terminal B.V.
		3330	Menzies World Cargo B.V.
		1010	Noordgastransport B.V.
		4297	Oceanwide Crewing Services (OCS)
		4233	Oiltanking Terneuzen B.V.

Bedrijfstakcao		Ondernemingscao	
		659	Ovet Personeel In De Stuwadoors En Technische Dienst
		2900	Peno North Sea Ferries B.V. Operationeel Personeel
		4052	Peterson Nederland B.V.
		3847	Ponsf B.V. (Zeevarenden Aan Boord Van Schepen) B.V.
		3825	Port Of Amsterdam
		2025	PostNL Cao Voor Postbezorgers
		1521	PostNL Cao Voor PostNL
		627	PostNL Cao Voor Zaterdagbestellers
		2841	RET N.V. Cao
		4262	Rolldock Shipping B.V.
		1283	Rotterdam-Antwerpen Pijpleiding (Nederland) N.V.
		787	SBS Veerdienst Maassluis
		242	Schiphol Nederland B.V.
		641	Splithoff Beheer
		505	Stena Line Zeevarenden
		349	Team Terminal B.V.
		1953	Terschellinger Stoomboot Maatschappij
		469	Teso, Texels Eigen Stoomboot Onderneming
		2416	Thyssenkrupp Veerhaven B.V. Bison
		100	Transavia Airlines Grondpersoneel
		265	Transavia Airlines Vliegers
		247	Transavia Cabinepersoneel
		3384	Unilash B.V.
		3440	Uwt United Waalhaven Terminals
		3350	VCK B.V.
		3953	VCK Logistics Airfreight B.V.
		3342	Verhurende Bedrijven Bulksector Rotterdams Havengebied
		3238	Vliegers Tui Fly Nederland
		1977	Vroon Offshore Services B.V.
		257	Wagenborg Passagiersdiensten
		4124	Westerschelde Ferry B.V.
Horeca			
750	Contractcateringbranche	4014	Facilitair En Faciliterend Sodexo
2451	Dagrecreatie		
182	Horeca- En Aanverwante Bedrijf		
4274	Nederlands Horeca Gilde - Horeca Cao		
3233	Offshore Catering		
1165	Recreatie		
Informatie en communicatie			
1296	Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologie-branche (Ick)	2502	Cla T-Systems Netherlands
1537	Omroepersoneel	2642	Fremantle Media Netherlands B.V.

Bedrijfstakcao		Ondernemingscao	
3798	Uitgeverijbedrijf	1540	Kpn Collectieve Arbeidsovereenkomst
		4006	Nokia Solutions And Networks In Nederland
		4045	Red Bee Media B.V.
		4303	RTL Nieuws B.V.
		4061	Vodafoneziggo Cao
Financiële instellingen			
632	Banken Cao	1633	ABN-AMRO
637	Verzekeringsbedrijf	1512	Achmea B.V.
615	Zorgverzekeraars	2988	Aegon Nederland N.V.
		1183	APG Groep Cao
		3981	ASR Nederland N.V. De Andere Cao
		4200	Athora Netherlands N.V.
		2324	Atradius Nederland
		1027	De Volksbank (Voorheen Sns Bank N.V.)
		1989	DNB
		1635	ING-Bank Cao
		675	Mn Services N.V.
		3355	NN Cao
		44	PGGM
		1606	Rabobank
		2804	Stater N.V.
		3408	VGZ
Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)			
43	Architectenbureaus	3329	Actor Bureau Voor Sectoradvies
496	Beveiliging, Particuliere	4194	Allego
3375	Evenementen- En Horecabeveiligingsbranche	365	ANWB Cao
2070	Facilitaire Contactcenters	392	Arcadis
243	Hoveniersbedrijf In Nederland	3352	Bilthoven Biologicals
1094	Nbbu Vaste Medewerkers Uitzendbureaus	4024	BPD Europe B.V.
1535	Onderzoekinstellingen Cao	4178	CED
171	Orsima	864	Chevron Oronite Technology B.V.
924	Reisbranche	1386	Cinop
433	Schoonmaak- En Glazenwassersbedrijf	3338	Connexie
2165	Signbedrijven	3471	Dekra Certification B.V.
1193	Tentoonstellingsbedrijven	2155	Dekra Rail B.V.
633	Uitzendkrachten Cao Fnv, Cnv Vakmensen En De Unie	1625	DNV-Cao
1060	Uitzendkrachten Nbbu (Nbbu/ Fnv/Cnv Vakmensen/De Unie)	2449	DPA Detachering
1264	Veiligheidsdomein	4275	Eurofins EAG Material Science Netherlands
4204	Veterinaire Sector	3848	Geldmaat B.V.
833	Woondiensten	1059	Gezondheidsdiensten Voor Dieren
		2621	Hal Beheer B.V.
		2347	HFP Offshore
		2811	Horticoop B.V.

Bedrijfstakcao		Ondernemingscao	
		2194	Inclusief Groep N.V.
		4144	Instituut Voor De Nederlandse Taal Cao
		2768	Intertek Polychemlab B.V.
		4316	Intro Verkeer & Veiligheid B.V.
		3597	ISA HTV B.V.
		1792	Jumbo Crew Services B.V.
		4300	Kema B.V.
		2431	Kiwa N.V. Advies-Cao
		3928	Kwaliteits Controle Bureau
		4249	Marin Crew Ferry
		4311	Mateck Project Support B.V. - Medewerkers Techniek
		1200	Movares Nederland B.V.
		2318	Nederlandse Algemene Keuringsdienst Voor Zaaigoed En Pootgrond Van Landbouwgewassen (NAK)
		3995	NRG
		2354	ODV Maritiem B.V.
		2124	Onstream Project Services B.V.
		2200	Panteia B.V.
		3336	Persoonality Payrolling B.V.
		1642	Pharmaceutical Research Associates Group
		3758	Plantion Holding B.V (Voor Medewerkers In Dienst Van En Haar Dochters)
		2896	Qlip B.V.
		3826	Randstad Groep Nederland
		1438	Rechtsbijstand
		4053	Rotterdam Port Support (RPS)
		144	Royal FloraHolland
		4250	Scalabor
		1852	SGS Nederland B.V. Business Line Ogc (Voor Het Buitendienst- En Laboratoriumpersoneel)
		3072	Sitech Services B.V.
		3231	Stamicarbon B.V.
		1789	Stichting Dyade Dienstverlening
		1475	Stichting Wageningen Research
		1141	Sweco
		3897	Talent En Pro Cao
		4308	Terminal Recruiters B.V. / Verlading- Steigeroperators
		2114	Verenigde Bedrijven Vandervalk+De Groot B.V.
		1359	Vt Personnel Services Vlootpersoneel
Openbaar bestuur			
1630	Branche Cao Gemeenten	426	CBR, Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen
4091	Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	4090	Kadaster Cao
1587	Defensie Personeel	1927	RDW

Bedrijfstakcao		Ondernemingscao	
1636	Politie Personeel	1095	Sociaal Economische Raad, SER
1637	Provinciale Sector	1353	Sociale Verzekeringsbank
1646	Rijk	1849	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
Onderwijs			
1022	Beroepsonderwijs En Volwasseneneducatie, Mbo	4273	Bestuurders Funderend Onderwijs
625	Hoger Beroepsonderwijs	3580	Cito Cao
429	Kunsteducatie	3569	Gvo En Hvo Cao
1536	Nederlandse Universiteiten	2513	KLM Flight Academy Te Eelde
1494	Primair Onderwijs	4295	LKCA
1188	Voortgezet Onderwijs	3541	NSPOH Cao
		2872	Onderwijsadviesbureaus Cao
		3010	Onderwijsbureau Twente
		1645	SBB
		3502	SLO
		851	Stichting Maastricht School Of Management
		1451	Universiteit Nyenrode B.V.
Zorg			
1574	Geestelijke Gezondheidszorg (Ggz)	2404	CIZ
317	Gehandicaptenzorg	170	Fokus Exploitatie, Stichting
721	Huisartsenzorg	2958	Longfonds En Patiëntenorganisatie Stichting
408	Internaten Kinderen Van Binnenschippers En/Of Kermisexploitanten	2310	Nederlandse Rode Kruis
234	Jeugdzorg	2551	Sanquin Cao
1612	Kinderopvang Voor Kindercentra En Gastouderbureaus	3945	Stichting Pluryn Maatschappelijke Ondernemingen
1618	Universitair Medische Centra		
2948	Verpleeg- Verzorgingshuizen En Thuiszorg En Jeugdgezondheidszorg		
301	Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk		
3688	Zelfstandige Klinieken Nederland		
156	Ziekenhuizen		
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening			
214	Bibliotheken, Openbare	3685	CNV Vakcentrale
630	Contractspelers Betaald Voetbal Nederland	3215	CNV Vakmensen
3972	Dierentuin	1490	Consumentenbond
2493	Golf Branche	1681	FNV-Organisaties
4202	Hiswa - Bedrijven In Watersportindustrie En -Recreatie	985	Holland Casino
405	Kappersbedrijf	1771	International Sales Promotion En Hospitality Services ISP HS
4255	Kndb Cao, Voor Personeel Werkzaam Bij Zelfstandige Drogisterijbedrijven	4068	KNGF Geleidehonden
979	Museum Cao	345	Koninklijk Instituut Voor De Tropen (KIT)
4245	NAPK Muziekensembles	3721	Metropole Orkest Cao

Bedrijfstakcao		Ondernemingscao	
4088	Nederlandse Orkesten	1648	Nationale Opera En Ballet
2143	Nederlandse Podia	2678	Nederlands Instituut Voor Beeld En Geluid
2994	Nederlandse Poppodia En-Festivals	3320	Personeel Van De Stichting Personeelsdiensten CDA
65	Remplacanten Nederlandse Orkesten	2668	Stichting Greenpeace Council
1991	Schoentechniek V/H Schoenherstellers	1737	Stichting Omroep Muziek Collectieve Arbeidsovereenkomst
475	Sport, Werkgeversorganisatie In De	3933	Stichting Topijshockey Tilburg
3697	Sportverenigingen	4110	Vrouwelijke Contractspelers Psv
35	Textielverzorging	2898	Werkgeversvereniging Adviesorganisatie Voor Onderwijs En Adviesorganisatie Voor Onderwijs En Jeugd
1577	Toneel En Dans		
1106	Trainer/Coaches Betaald Voetbal		
3768	Uitvaartbranche		
2307	Vermo		
3855	Zwembaden		

* Onderzoekcao's 2024 zijn vetgedrukt. Het gaat in principe om bedrijfstakcao's met tenminste 7.500 werknemers en ondernemingscao's met tenminste 1.600 werknemers.

Bijlage III

Contractloonmutatie

Bijlage III-a: Contractloonmutaties 2023

In Tabel III-1 staan de onderzochte cao's vermeld, inclusief afsluitdatum en looptijd van de aangemelde cao. Van de 149 onderzochte cao's kon op het moment van onderzoek voor 142 cao's de cao-loonstijging vastgesteld worden. De cao-loonstijging in het jaar 2023 staat in de laatste twee kolommen. In de één-na-laatste kolom staat de cao-loonstijging op niveaubasis, in de laatste kolom op jaarbasis. In hoofdstuk 3, paragraaf 3.1 staat het verschil tussen deze twee begrippen verder toegelicht.

In enkele gevallen is sprake van een expiratedatum in (of voor) 2023. In dat geval kan de cao-loonstijging voor heel het jaar 2023 eigenlijk niet berekend worden, want in de nog af te sluiten (en bij SZW aan te melden) cao kunnen nog cao-loonafspraken voor 2023 staan. De vermelde cao-loonstijging is in deze cao's niet alleen gebaseerd op de loonparagraaf in de aangemelde cao, maar ook op de loonparagraaf in het principeakkoord voor de nieuwe cao.

Tabel III-1: Contractloonmutaties in kalenderjaar 2023 per cao (n = 142)

Cao-code	Cao-naam	Afsluitdatum	Ingangsdatum	Expiratedatum	Niveaubasis	Jaarbasis
Landbouw, bosbouw en visserij						
1944	Open Teelten	3-2-2023	1-3-2023	1-7-2024	5,0	5,2
1869	Glastuinbouw	15-1-2023	1-1-2023	1-1-2024	3,7	4,6
725	Groen, Grond en Infrastructuur	25-11-2021	1-1-2022	1-1-2024	3,0	3,0
1945	Productiegerichte Dierhouderij	14-2-2022	1-1-2022	1-1-2024	5,0	5,0
245	Tuinzaadbedrijven	16-12-2022	1-1-2023	1-1-2024	7,3	8,1
634	Bedrijfsverzorgingsdiensten	14-2-2023	1-3-2023	1-5-2024	7,0	5,3
Industrie en nutsbedrijven						
824	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	8-4-2022	1-10-2021	1-4-2024	2,3	4,3
487	Metalektrou	22-9-2022	1-12-2022	1-6-2024	1,7	7,0
1345	Sociale Werkvoorziening*	14-7-2023	1-1-2021	1-1-2026	11,1	8,9
488	Metalektrou voor het Hoger Personeel (Hp)	22-9-2022	1-12-2022	1-6-2024	1,7	7,0
1496	Bakkersbedrijf	7-6-2023	1-6-2023	1-1-2025	9,5	6,8
822	M&T Carrosseriebedrijf	8-4-2022	1-10-2021	1-4-2024	2,3	4,3
1287	Grafimedia	26-1-2022	1-1-2022	1-4-2024	3,0	3,0
526	Interieurbouw en Meubelindustrie	29-11-2021	1-1-2022	1-1-2024	3,3	3,5
3313	Netwerkbedrijven	28-8-2022	1-1-2023	1-1-2024	1,7	2,2
2535	Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	3-3-2023	1-1-2023	1-1-2024	7,0	6,8
51	Timmerindustrie	17-11-2021	1-12-2021	1-3-2024	4,9	5,8
26	Vleessector	29-5-2022	1-3-2022	1-3-2024	2,7	3,5
3335	Productie- en Leveringsbedrijven Cao	12-9-2023	1-7-2023	1-1-2025	8,6	5,4
359	Zoetwarenindustrie	6-6-2023	1-1-2023	1-10-2024	9,0	7,4
1471	Energie- en Nutsbedrijven WENb Sector Cao Geo Proces en Services	31-3-2022	1-4-2022	1-4-2024	7,5	6,8
941	Waterbedrijven aangesloten bij de WWB	9-11-2022	1-1-2023	1-1-2025	2,8	2,8

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Niveau-basis	Jaarbasis
15	Philips	10-5-2023	1-11-2020	1-1-2023	6,3	4,8
1709	TATA Steel	6-7-2023	1-4-2022	1-10-2023	6,7	4,2
857	Merck Sharp & Dohme	23-11-2022	1-1-2023	1-1-2025	4,8	4,2
4043	TSO	13-6-2023	1-9-2023	1-1-2026	12,9	4,5
3707	DSM NL Services B.V.	29-8-2023	1-4-2022	1-10-2023	8,3	3,9
387	Shell Nederland Raffinaderij en Shell Nederland Chemie	6-9-2022	1-3-2022	1-3-2025	4,0	3,4
4315	Canon Production Printing	27-6-2023	1-1-2024	1-7-2024	6,0	6,7
2028	Sabic Limburg BV	27-5-2021	1-7-2020	1-7-2022	8,9	6,4
161	Nederlandse Gasunie N.V.	28-1-2022	1-1-2022	1-1-2024	12,0	12,0
Bouw						
2297	M&T Technisch Installatiebedrijf	8-4-2022	1-10-2021	1-4-2024	2,3	4,3
10	Bouw en Infra (Cao)	15-6-2022	1-1-2024	1-1-2025	5,0	3,8
759	Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf in Nederland*	30-9-2022	1-10-2021	1-11-2025	10,3	10,3
254	Afbouw	18-11-2021	1-1-2022	1-1-2024	2,8	3,2
1393	Railinfrastructuur	5-12-2022	2-1-2023	1-1-2024	8,1	8,1
2161	ProRail	23-11-2022	1-1-2023	1-7-2024	9,4	9,4
Handel						
533	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl	6-6-2023	1-7-2020	2-7-2023	12,5	6,0
727	Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	5-1-2023	1-1-2023	1-4-2024	11,1	11,6
316	Levensmiddelenbedrijf	6-6-2023	2-7-2023	2-7-2024	12,5	6,0
823	Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf	18-1-2024	1-4-2022	1-11-2023	4,0	5,0
730	Technische Groothandel	21-2-2024	1-10-2022	1-10-2023	8,6	6,8
3854	Foodservice en de Groothandel In Levensmiddelen (FSGIL)	27-10-2022	1-7-2022	1-3-2024	3,8	5,1
1639	Doe-Het-Zelfbranche*	27-11-2022	1-1-2022	1-1-2024	9,4	10,5
50	Apotheken	14-3-2022	1-7-2021	1-7-2024	4,2	4,0
650	Groenten En Fruit Groothandel In-	3-1-2023	1-1-2023	1-7-2024	5,5	5,6
748	Slagersbedrijf	31-5-2022	1-3-2022	1-3-2024	3,5	4,4
1285	Tankstations en Wasbedrijven	13-1-2022	1-1-2022	1-1-2024	2,7	2,5
41	Bouwmaterialen, Handel In-	15-3-2023	1-1-2023	1-4-2024	11,0	7,9
683	Elektrotechnische Detailhandel	30-1-2023	1-1-2023	1-1-2024	6,5	6,9
2266	Visdetailhandel	1-7-2021	1-1-2021	1-1-2024	1,5	1,5
791	Textielgoederen en Aanverwante Artikelen, Groothandel In-	27-6-2023	1-7-2023	1-7-2024	4,3	3,6
1547	Bloemen en Planten, Groothandel In-	15-8-2023	1-7-2023	1-10-2024	2,0	2,0
4236	E-Commerce Nederland	14-12-2021	10-12-2021	1-5-2025	2,0	2,0
592	Bloemen en Planten, Gespecialiseerde Detailhandel In-	12-10-2022	1-1-2023	1-1-2024	6,0	5,9
559	Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V.	6-11-2023	1-10-2022	1-1-2026	4,0	9,5

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Niveau-basis	Jaarbasis
448	Albert Heijn B.V. (Voor Het Personeel Van Logistics)	9-5-2023	15-4-2021	15-4-2023	10,0	7,8
1336	Welkoop	4-4-2023	1-5-2023	1-5-2024	7,0	5,5
Vervoer en opslag						
21	Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen	4-11-2022	1-1-2023	1-1-2024	8,0	8,0
679	Zorgvervoer en Taxi	26-11-2022	1-1-2023	1-7-2024	8,0	8,0
163	Openbaar Vervoer	6-4-2023	1-1-2023	1-4-2025	5,3	2,0
1521	PostNL Cao Voor PostNL	6-1-2023	1-4-2022	1-4-2024	5,5	4,3
2025	PostNL Cao Voor Postbezorgers	10-5-2022	1-10-2021	1-1-2024	8,2	7,9
4161	FedEx Cao	29-9-2022	1-4-2022	1-6-2024	2,9	5,3
1071	KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen	24-9-2023	1-3-2022	1-3-2023	12,0	7,4
2982	Ceva Logistics Nederland	18-7-2023	1-4-2023	1-4-2025	9,5	6,0
242	Schiphol Nederland B.V.	21-2-2023	1-4-2023	1-10-2024	3,0	1,3
2841	RET NV Cao	14-2-2022	1-1-2022	1-1-2024	-0,2	-0,1
136	HTM-Cao	9-6-2022	1-9-2021	1-1-2024	3,1	4,1
3947	DHL Parcel Nederland	6-12-2022	1-1-2023	1-1-2024	9,9	8,6
2822	DHL Express Nederland	13-12-2022	1-1-2023	1-1-2024	10,1	8,2
Horeca						
182	Horeca- en Aanverwante Bedrijf	4-2-2022	1-1-2022	1-1-2024	3,2	3,9
1165	Recreatie	20-3-2022	1-1-2022	1-1-2024	3,0	3,5
750	Contractcateringbranche	31-3-2022	1-4-2022	1-4-2024	2,9	3,7
4274	Nederlands Horeca Gilde - Horeca Cao	12-5-2023	1-1-2024	1-7-2026	3,0	2,0
Informatie en communicatie						
3798	Uitgeverijbedrijf	18-1-2022	1-1-2022	1-1-2024	2,6	3,4
1296	Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (ICK)	3-2-2023	1-1-2023	1-1-2024	6,0	6,0
1537	Omroeperspersoneel	2-3-2022	1-1-2024	1-1-2025	-0,1	-0,1
1540	KPN Collectieve Arbeidsovereenkomst	14-12-2022	1-1-2023	1-1-2024	4,2	3,9
4061	VodafoneZiggo Cao	1-11-2022	1-1-2022	1-1-2024	7,3	5,8
Financiële instellingen						
637	Verzekeringsbedrijf	5-1-2022	1-1-2022	1-1-2024	2,8	3,0
615	Zorgverzekeraars	6-10-2022	1-10-2022	1-10-2024	1,5	1,5
1606	Rabobank	14-4-2022	31-12-2022	1-7-2024	10,5	10,9
1633	ABN-AMRO	26-10-2022	1-7-2022	1-7-2024	-3,8	-2,1
1635	ING-Bank Cao	17-4-2023	1-1-2023	1-1-2025	10,8	6,7
1512	Achmea B.V.	7-12-2023	1-12-2021	1-12-2023	3,0	3,0
3355	NN Cao	20-6-2022	1-1-2021	1-1-2024	1,0	2,0
3981	ASR Nederland N.V. De Andere Cao	16-12-2022	1-1-2023	1-7-2024	8,2	10,8
2988	Aegon Nederland N.V.	28-6-2022	1-7-2022	1-7-2024	2,6	3,7
1027	De Volksbank (Voorheen SNS Bank N.V.)	16-12-2022	1-1-2023	1-1-2025	6,1	6,4
1183	APG Groep Cao	30-1-2023	1-1-2023	1-7-2024	2,9	2,9
3408	VGZ	23-1-2023	1-1-2023	1-1-2024	3,0	2,4

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Niveau-basis	Jaarbasis
Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)						
433	Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf*	11-5-2023	1-1-2022	1-7-2024	6,5	3,7
833	Woondiensten	18-3-2022	1-1-2022	1-1-2024	2,4	2,4
496	Beveiliging, Particuliere	30-1-2023	1-7-2023	25-3-2024	8,5	8,5
243	Hoveniersbedrijf in Nederland	22-11-2023	1-7-2021	1-7-2023	5,1	4,5
2070	Facilitaire Contactcenters	25-10-2022	1-1-2024	1-1-2025	7,0	7,0
924	Reisbranche	27-4-2022	1-7-2022	1-7-2024	5,0	5,0
43	Architectenbureaus	20-6-2023	1-3-2023	1-1-2024	7,9	5,8
2165	Signbedrijven	17-11-2021	1-1-2022	1-3-2024	1,8	1,8
3826	Randstad Groep Nederland	9-2-2023	1-1-2023	1-7-2024	4,5	5,0
1475	Stichting Wageningen Research	7-7-2023	1-4-2022	1-4-2023	8,3	7,5
144	Royal FloraHolland	24-2-2023	1-1-2023	1-4-2024	6,6	7,3
365	ANWB Cao	12-7-2022	1-4-2022	1-4-2024	3,1	4,1
392	Arcadis	22-12-2022	1-4-2021	1-10-2022	5,6	3,0
1141	Sweco	29-3-2023	1-1-2023	1-1-2024	6,4	4,2
Openbaar bestuur						
1630	Branche Cao Gemeenten	21-2-2023	2-1-2023	1-1-2024	6,7	7,3
1646	Rijk	23-6-2022	1-4-2022	1-7-2024	3,0	4,4
1636	Politie Personeel	5-5-2022	9-3-2021	2-1-2023	3,0	4,0
1587	Defensie Personeel	30-5-2022	21-2-2021	2-1-2023	0,4	0,4
4091	Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	21-2-2023	2-1-2023	1-1-2024	6,7	7,3
1637	Provinciale Sector	27-6-2022	1-1-2022	1-1-2024	5,0	6,5
1849	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	27-2-2023	1-1-2023	1-5-2024	8,6	6,3
1353	Sociale Verzekeringsbank	9-3-2023	1-1-2023	1-5-2024	9,5	7,8
426	CBR, Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen	21-7-2023	1-7-2023	1-11-2024	5,9	2,8
1927	RDW	22-12-2022	1-1-2023	1-3-2024	6,7	6,0
4090	Kadaster Cao	7-3-2023	1-1-2023	1-1-2024	7,9	7,0
Onderwijs						
1494	Primair Onderwijs	12-9-2023	1-5-2023	1-10-2024	10,2	7,6
1188	Voortgezet Onderwijs	12-9-2023	1-5-2023	1-10-2024	10,0	7,4
1536	Nederlandse Universiteiten	29-6-2023	1-4-2023	1-7-2024	9,7	6,5
1022	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, MBO	29-6-2023	1-6-2023	1-6-2024	7,5	6,2
625	Hoger Beroepsonderwijs	28-6-2023	1-4-2023	1-7-2024	8,4	6,1
Zorg						
2948	Verpleeg- Verzorgingshuizen En Thuiszorg En Jeugdgezondheidszorg*	22-6-2023	1-1-2022	1-1-2025	8,0	4,3
156	Ziekenhuizen	27-3-2023	1-2-2023	1-2-2025	10,0	5,0
317	Gehandicaptenzorg*	27-6-2023	1-10-2021	1-1-2025	9,6	4,6
1612	Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus	9-2-2023	1-1-2023	1-7-2024	7,5	6,7
1574	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)*	16-5-2023	1-12-2021	1-1-2025	7,0	3,2

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Niveau-basis	Jaarbasis
1618	Universitair Medische Centra*	21-12-2022	1-1-2022	1-1-2024	10,0	7,4
301	Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk	28-6-2023	1-7-2023	1-1-2026	9,0	5,5
721	Huisartsenzorg*	1-12-2022	1-1-2022	1-1-2024	5,1	6,0
234	Jeugdzorg	20-11-2023	1-1-2024	1-1-2026	2,4	2,4
2551	Sanquin Cao	20-6-2023	1-1-2023	1-1-2024	10,0	5,4
170	Fokus Exploitatie, Stichting	5-7-2023	1-1-2023	1-1-2024	8,6	6,0
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening						
405	Kappersbedrijf	1-7-2023	1-7-2023	1-7-2024	6,0	5,3
3768	Uitvaartbranche	20-6-2022	1-3-2022	1-3-2024	2,57	4,3
3855	Zwembaden	27-1-2023	1-1-2023	1-10-2024	7,8	6,0
214	Bibliotheken, Openbare	29-3-2023	1-1-2023	1-4-2024	6,2	5,6
35	Textielverzorging*	9-11-2022	1-1-2023	1-1-2024	10,8	11,1
2143	Nederlandse Podia*	27-10-2023	1-1-2024	1-4-2025	5,0	5,0
0985	Holland Casino	13-9-2023	1-6-2022	1-10-2023	4,4	2,2
1681	FNV-Organisaties	19-5-2023	1-1-2022	1-5-2023	10,3	5,6

* Na de oorspronkelijke afsluitdatum zijn cao-partijen een wijziging in de loonparagraaf overeen gekomen. De vermelde afsluitdatum betreft de meest recente datum.

Tabel III-2: Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (clm) op niveaubasis in 2023

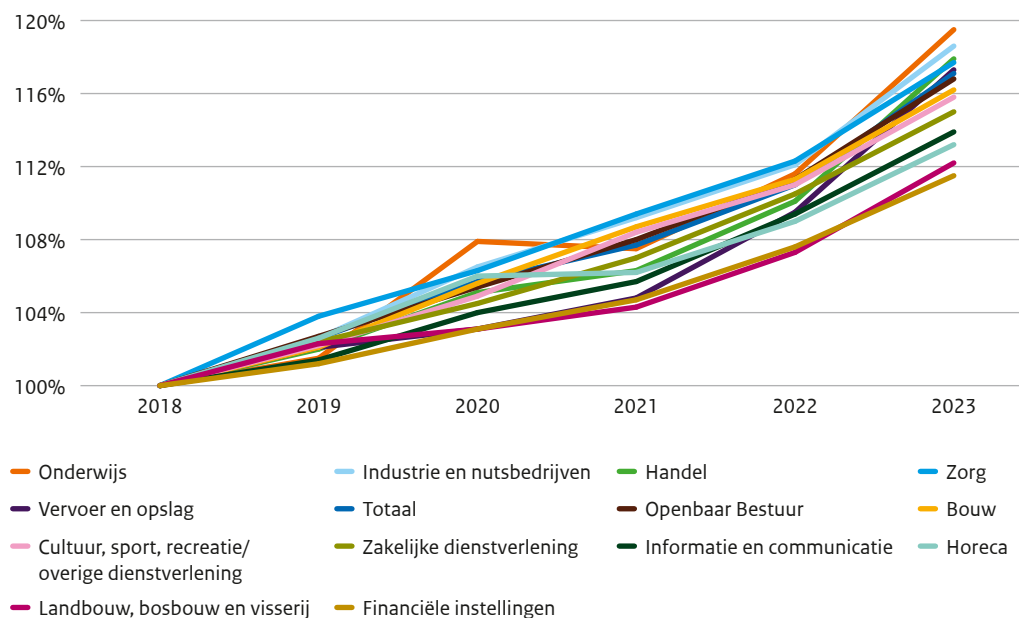
Interval	Aantal cao's	% wns	Voorbeelden
< clm ≤ 2,0	13	6	ABN-AMRO, RET, Metalektro, Metalektro HP, Netwerkbedrijven, Defensie, NN
2,0 < clm ≤ 4,0	35	24	Achmea, Vleessector, Tankstations en Wasbedrijven, FedEx, Jeugdzorg, Recreatie, Woondiensten, Rijk, Ikea, Slagersbedrijf, ANWB
4,0 < clm ≤ 6,0	24	8	Holland Casino, Huisartsenzorg, Provinciale Sector, Arcadis
6,0 < clm ≤ 8,0	27	26	De Volksbank, TATA Steel, Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ), Philips, Beroepsgoederenvervoer over de weg
8,0 < clm ≤ 10,0	29	19	HBO, UWV, PostNL (postbezorgers), Zoetwarenindustrie, Nederlandse Universiteiten, UMC, Ziekenhuizen, Voortgezet Onderwijs
clm > 10,0	14	17	Rabobank, Levensmiddelbedrijf, ING, Primair Onderwijs
Totaal	142		

¹ Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.

Tabel III-3: De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2023 naar economische sector

Economische sector	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	% werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	4,4	4,7	6	2%
Industrie en nutsbedrijven	4,4	5,7	25	11%
Bouw	4,1	4,5	6	5%
Handel	9,3	6,9	22	17%
Vervoer en opslag	7,6	7,2	13	5%
Horeca	3,2	3,8	4	7%
Informatie en communicatie	4,0	3,9	5	1%
Financiële instellingen	4,7	4,8	13	2%
Zakelijke dienstverlening (incl. advies en onderzoek)	6,0	4,5	13	5%
Openbaar bestuur	4,5	5,2	11	10%
Onderwijs	9,6	7,0	5	9%
Zorg	8,4	4,8	11	25%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	6,3	5,8	8	1%
Totaal	6,8	5,5	142	100%

Figuur III-1: De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis sinds 2018, uitgesplitst naar economische sector (2018 = 100)



Bijlage III-b: Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie

De gemiddelde contractloonmutatie per kalenderjaar wordt berekend door de contractloonmutatie per cao voor dat jaar te wegen met het aandeel van het aantal werknemers onder die cao in verhouding tot 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. Een ander voorbeeld is een loonontwikkeling die voor sommige groepen werknemers, bijvoorbeeld in een bepaalde functiegroep of loonschaal, afwijkt van die voor andere groepen werknemers.

Twee rekenvoorbeelden:

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 hieronder toegelicht. De kosten van *salarisherstructurering* worden niet in de berekening 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) of van het bedrijfsresultaat.

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 worden meegenomen in de component "mutatie eenmalige uitkeringen". Als de resultaatafhankelijke beloning een structureel karakter heeft, dan worden de gevolgen in de component "mutatie toeslagen" opgenomen.

Componenten van de contractloonmutatie

Prijscompensatie-effect

In een aantal cao's is afgesproken dat de loonschalen 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. Bijvoorbeeld afspraken over welk prijsindexcijfer het uitgangspunt vormt, over welke periode het wordt berekend en wanneer het wordt 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 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 vakantietoeslag

De vakantietoeslag 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 vakantietoeslag hoger is dan 8%. Als deze vloer verandert kan dat een kosteneffect met zich meebrengen. Dit effect wordt ook hier geboekt.

Mutatie toeslagen

Onder deze categorie vallen kostenmutaties in toeslagen afhankelijk van de arbeidstijd, diensttijd of prestatie. De toeslagen hebben een structureel karakter. Het gaat hier met name om mutaties in eindejaarsuitkeringen.

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter. Maar kenmerkend voor een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, 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. Dat 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 verrekend met de eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar: de mutatie eenmalige uitkeringen.

Een rekenvoorbeeld:

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. Voor de eenvoud wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

De contractloonmutatie in jaar t+2 bedraagt dan -1%: $(100 - 101)/101$.

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 overloop. Deze wordt alleen berekend voor prijscompensatie en initiële loonsverhogingen en niet voor mutatie vakantiebijslag en mutatie toeslagen.

Een rekenvoorbeeld:

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 $103 \left(\frac{3 \times 100 + 9 \times 104}{12} \right)$; de resterende 1% loopt over naar t+2). In jaar t+2 drukt de loonmutatie op het hele jaar en komt het loonniveau dus uit op 104 (als er in jaar t+2 geen andere loonmutaties zijn). Het overloopeffect in jaar t+1 is dan: overloop uit jaar t minus overloop naar jaar t+2 = $0 - 1\% = -1\%$

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

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

Een rekenvoorbeeld, dat aansluit bij het vorige rekenvoorbeeld (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 totaalbeeld gepresenteerd.

Tabel III-13: Voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)

	Niveaubasis			Jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Prijscompensatie van 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
Prijscompensatie van 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
Prijscompensatie van 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Initiële loonsverhoging van 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 van 2% jaar t-1	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
Eenmalige uitkering van 1% jaar t		1,0	-1,0		1,0	-1,0
Totaal		1,5			1,8	

Tabel III-14: 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 van 1% per 1/7 jaar t-1	0,5*			0,3	0,3	
Verhoging Wml van 1% per 1/1 jaar t		0,5			0,5	
Verhoging Wml van 1% per 1/7 jaar t		0,5			0,3	0,3
Initiële verhoging van 2% per 1/1 jaar t-1	1,0					
Initiële verhoging van 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
Totaal		3,0			2,5	

* 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 contractloosmutatie. Voor deze groep Wml'ers is tevens verondersteld dat er geen sprake is van toeslagen en eenmalige uitkering

Bijlage IV

Laagste loonschalen

Bijlage IV-a: Beschrijving van de onderzoeksopzet

In hoofdstuk 4 is verslag gedaan van de verhouding van de laagste schaalsalarissen ten opzichte van het wettelijk minimum(jeugd)loon eind 2023. Deze schaalsalarissen zijn allereerst ontleend aan reguliere schalen of, indien aanwezig, aanloopschalen. Aanloopschalen zijn bedoeld voor werknemers die nog niet over de vereiste kennis en/of ervaring beschikken voor de uitoefening van de functie. Na afloop van een bepaalde periode stromen werknemers door naar de reguliere loonschaal waarvan de schaalsalarissen veelal hoger zijn. De hoogte van de schaalsalarissen van reguliere schalen en aanloopschalen volgt veelal de afgesproken cao-loonsverhogingen. Daarom wordt het laagste schaalsalaris van deze schalen tezamen het laagste cao-loon genoemd.

Kernbegrip bij het laagste cao-loon is het begrip vakvolwassenheid. Met vakvolwassenheid wordt de leeftijd bedoeld waarop werknemers voor de schaalsalarissen van aanloop- of reguliere loonschalen in aanmerking komen. Uitgangspunt is het laagste schaalsalaris op maandbasis bij een normale, voltijdse arbeidsduur. Dit laagste schaalsalaris is gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (Wml) voor werknemers van 21 jaar en ouder, ook op voltijds maandbasis. Eind 2023 bedraagt dat minimumloon € 1995,- bruto per maand.

Naast reguliere schalen en aanloopschalen, kan in cao's sprake zijn van doelgroepschalen. Doelgroepschalen gelden voor specifieke groepen werknemers, zoals mensen met een arbeidsbijzonderheid of langdurig werklozen. Ook het laagste schaalsalaris van doelgroepschalen is gerelateerd aan het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Dat is apart gedaan en niet meegenomen bij de bepaling van het laagste cao-loon.

In cao's kunnen loonschalen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd aanwezig zijn. In dat geval is sprake van jeugdschalen. Per leeftijd is het laagste schaalsalaris gerelateerd aan het wettelijk minimumjeugdloon (Wmjl) dat bij een leeftijd hoort. Dat is uitgewerkt voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar. Eind 2023 zijn de minimumjeugdlonen achtereenvolgens € 598,50,- (15-jarigen), € 688,30,- (16-jarigen), € 788,05 (17-jarigen), € 997,50 (18-jarigen), € 1197,- (19-jarigen) en € 1596,- (20-jarigen). Net als bij het laagste cao-loon, is het laagste schaalsalaris voor jeugdige werknemers ontleend aan reguliere schalen of, indien aanwezig, aanloopschalen.

Voor het onderzoek is gebruikgemaakt van de 149 onderzoekcao's die in deze jaarrapportage centraal staan. Van deze 149 cao's zijn 139 cao's onderzocht voor de laagste loonschalen⁹⁹. Deze 139 cao's vertegenwoordigen ruim 5,1 miljoen werknemers en daarmee 97% van de werknemers onder de 149 onderzoekcao's.

Tabel IV-1 toont per economische sector het aantal onderzoekcao's en het aantal onderzochte cao's voor laagste loonschalen. In de laatste kolom is aangegeven hoeveel procent van de werknemers deze onderzochte cao's vertegenwoordigen.

99 Vijf cao's zijn verlopen voor 31 december 2023 en kennen na raadpleging van het principeakkoord of bijbehorende cao geen nieuwe loonafspraken voor het resterende kalenderjaar. Daarnaast zijn in vijf cao's geen loontabellen opgenomen. Voor de analyse betekent dit dat tien cao's afvallen. Er blijven dan 139 cao's met bruikbare gegevens voor laagste loonschalen over.

Tabel IV-1: Aantal onderzoekcao's en de voor laagste loonschalen onderzochte cao's inclusief het onder deze cao's vallend percentage werknemers, uitgesplitst naar economische sector

Sector	Onderzoekcao's	Laagste loonschalen	
	Cao's	Cao's	% Werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	6	6	100%
Industrie en nutsbedrijven	28	24	89%
Bouw	6	6	100%
Handel	23	20	94%
Vervoer en opslag	15	13	97%
Horeca	4	3	97%
Informatie en communicatie	5	5	100%
Financiële instellingen	13	13	100%
Zakelijke dienstverlening	14	14	100%
Openbaar bestuur	11	11	100%
Onderwijs	5	5	100%
Zorg	11	11	100%
Cultuur, sport, recreatie/ overige diensten	8	8	100%
Totaal	149	139	97%

Bijlage IV-b: Ontwikkeling staffels in jeugdschalen

De wettelijke minimumjeugdlonen zijn vanaf 1 juli 2019 afgeleid van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Dat is gedaan op basis van percentages en noemen we een staffel. Voor een 15-jarige jeugdige werknemer bijvoorbeeld is de staffel vanaf 1 juli 2019 (en dus ook vanaf 1 juli 2023) 30%. Het wettelijk minimumloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder is, zoals we hebben gezien, vanaf 1 juli 2023 € 1995,- bruto per maand. Dat betekent dat het wettelijk minimumjeugdloon voor een 15-jarige jeugdige werknemer vanaf 1 juli 2023 € 598,50,- ($0,3 \times 1995$) bruto per maand is.

Tabel IV-2 toont de ontwikkeling van staffels in jeugdschalen vanaf 1 januari 2017.

Tabel IV-2: De staffels behorende bij het wettelijk minimumjeugdloon, uitgesplitst naar leeftijd

Leeftijd	1-1-2017	1-7-2017	vanaf 1-7-2019
15 jaar	30,0%	30,0%	30,0%
16 jaar	34,5%	34,5%	34,5%
17 jaar	39,5%	39,5%	39,5%
18 jaar	45,5%	47,5%	50,0%
19 jaar	52,5%	55,0%	60,0%
20 jaar	61,5%	70,0%	80,0%
21 jaar	72,5%	85,0%	100,0%
22 jaar	85,0%	100,0%	100,0%

Bijlage V

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Tabel V-1: Categorieën loondoorbetaling, 2024 (n=149)

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal cao's	% werknemers	Aantal cao's loondoorbetaling = 100% in 1e ziektejaar	% werknemers loondoorbetaling = 100% in 1e ziektejaar	Aantal cao's loondoorbetaling < 100% in 1e ziektejaar	% werknemers loondoorbetaling < 100% in 1e ziektejaar	Voorbeelden
a) < 170%	3	1%	0	0%	3	1%	Facilitaire Contactcenters
b) =170%	15	17%	7	5%	8	12%	Bouw, Apotheken, Retail Non Food
c) >170% mits deels werkhervatting of re-integratie	87	59%	60	50%	27	9%	Omroepers, Rijk, Gemeenten
d) > 170%	44	23%	14	2%	30	21%	Fokus, GGZ, Bakkers
Totaal	149	100	81	57	68	43	

Tabel V-2: Aantal cao's en percentage werknemers onder vier categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2024 (n=149)

Economische sector		<170%	170%	>170% onder voorwaarden	>170%	Totaal (sector)
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	0	0	4	0	4
	% werknemers	0%	0%	89%	11%	100%
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	0	0	14	14	28
	% werknemers	0%	0%	57%	44%	100%
Bouw	Aantal cao's	0	2	2	2	6
	% werknemers	0%	43%	3%	54%	100%
Handel	Aantal cao's	1	6	7	9	23
	% werknemers	1%	32%	10%	57%	100%
Vervoer en opslag	Aantal cao's	0	0	9	6	15
	% werknemers	0%	0%	83%	17%	100%
Horeca	Aantal cao's	1	1	1	1	4
	% werknemers	3%	88%	4%	5%	100%
Informatie en communicatie	Aantal cao's	0	1	3	1	5
	% werknemers	0%	25%	58%	17%	100%
Financiële instellingen	Aantal cao's	0	0	11	2	13
	% werknemers	0%	0%	68%	32%	100%

Economische sector		<170%	170%	>170% onder voorwaarden	>170%	Totaal (sector)
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	Aantal cao's	1	1	11	1	14
	% werknemers	6%	4%	88%	2%	100%
Openbaar bestuur	Aantal cao's	0	2	9	0	11
	% werknemers	0%	13%	87%	0%	100%
Onderwijs	Aantal cao's	0	1	4	0	5
	% werknemers	0%	14%	86%	0%	14%
Zorg	Aantal cao's	0	0	9	2	11
	% werknemers	0%	0%	92%	8%	36%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Aantal cao's	0	1	3	4	8
	% werknemers	0%	12%	29%	59%	100%
Totaal	Aantal cao's	3	15	87	44	149
	% werknemers	1%	17%	60%	22%	100%

Tabel V-3: Aantal cao's en percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte, naar economische sector, 2024 (n=149)

Economische sector		wachtdagen bij ziekte	zonder wachtdagen bij ziekte igv beroepsongeval/ziekte
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	0	0
	% werknemers	0%	0%
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	5	2
	% werknemers	33%	4%
Bouw	Aantal cao's	4	1
	% werknemers	96%	2%
Handel	Aantal cao's	14	7
	% werknemers	87%	50%
Vervoer en opslag	Aantal cao's	5	3
	% werknemers	80%	66%
Horeca	Aantal cao's	2	2
	% werknemers	90%	90%
Informatie en communicatie	Aantal cao's	1	0
	% werknemers	18%	0%
Financiële instellingen	Aantal cao's	0	0
	% werknemers	0%	0%
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	Aantal cao's	4	1
	% werknemers	20%	10%
Openbaar bestuur	Aantal cao's	0	0
	% werknemers	0%	0%
Onderwijs	Aantal cao's	0	0
	% werknemers	0%	0%
Zorg	Aantal cao's	0	0
	% werknemers	0%	0%

Economische sector		wachtdagen bij ziekte	zonder wachtdagen bij ziekte igv beroepsongeval/ziekte
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Aantal cao's	2	0
	% werknemers	16%	0%
Totaal	Aantal cao's	37	16
	% werknemers	35%	19%

Tabel V-4: Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2019-2024

	2019	2020	2021	2023	2024
	(n=98)	(n=98)	(n=98)	(n=101)	(n=101)
afpraak WGA-premieverdeling	36	34	34	35	34
verhaal op werknemer	83	78	78	77	75
geen verhaal op werknemer	17	22	22	23	24

Tabel V-5: Aantal cao's en percentage werknemers met afspraak over reparatie 3e WW jaar naar soort afspraak 2024 (n=149)

Reparatie 3 ^e WW-jaar	Aantal cao's	% werknemers
Bovenwettelijke regeling in cao	29	27
PAWW/fonds Metaal en Techniek/collectieve verzekering	75	47
Totaal	104	74

Tabel V-6: Aantal cao's en percentage werknemers bij afspraak reparatie 3e WW-jaar uitgesplitst naar economische sector 2024 (n=149)

Economische sector	reparatie 3e WW-jaar	
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	5
	% werknemers	98%
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	22
	% werknemers	76%
Bouw	Aantal cao's	5
	% werknemers	95%
Handel	Aantal cao's	12
	% werknemers	60%
Vervoer en opslag	Aantal cao's	8
	% werknemers	23%
Horeca	Aantal cao's	2
	% werknemers	10%
Informatie en communicatie	Aantal cao's	3
	% werknemers	69%
Financiële instellingen	Aantal cao's	12
	% werknemers	98%
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	Aantal cao's	9
	% werknemers	87%
Openbaar bestuur	Aantal cao's	9
	% werknemers	99%
Onderwijs	Aantal cao's	5
	% werknemers	100%
Zorg	Aantal cao's	9
	% werknemers	82%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Aantal cao's	5
	% werknemers	55%
Totaal	Aantal cao's	106
	% werknemers	75%

Bijlage VI

Oudere werknemers

Tabel VI-1: Gemiddeld aantal dagen doorbetaald extra verlof per jaar, naar sector en leeftijdscategorie (gewogen naar werknemersaantallen)¹⁰⁰

Economische sector	40 jaar	45 jaar	50 jaar	55 jaar	60 jaar	65 jaar
Landbouw, bosbouw en visserij	0,2	0,3	1,0	2,0	4,5	5,6
Industrie en nutsbedrijven	0,0	0,2	0,5	2,2	8,7	10,5
Bouw	0,0	0,0	0,0	2,0	10,0	12,5
Handel	0,0	0,0	1,0	2,2	4,9	5,1
Vervoer en opslag	0,3	1,3	2,3	3,5	4,5	4,5
Horeca	0,0	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0
Informatie en communicatie	0,0	0,0	1,0	2,0	3,0	3,0
Financiële instellingen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	0,0	0,3	1,5	2,7	4,2	4,8
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	0,5	1,5	2,5	3,5	4,5	4,5
Onderwijs	0,0	0,0	0,5	3,7	3,7	3,7
Zorg	1,3	2,0	3,3	6,7	6,7	6,9
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	0,5	1,1	2,5	3,5	5,5	5,9
Totaal (n=65)	0,2	0,4	1,2	2,8	5,7	6,3

Tabel VI-2: Cao-afspraken over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers naar sector (aantallen cao's)

Economische sector	Tenminste één variant	Meerdere varianten	Aantal cao's in sector
Landbouw, bosbouw en visserij	6	1	6
Industrie en nutsbedrijven	22	14	28
Bouw	6	3	6
Handel	14	6	23
Vervoer en opslag	8	5	15
Horeca	1	1	4
Informatie en communicatie	3	1	5
Financiële instellingen	5	-	13
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	9	4	14
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	7	3	11
Onderwijs	5	4	5
Zorg	5	2	11
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	3	1	8
Totaal	94	45	149

¹⁰⁰ Alleen cao's met een afspraak over volledig betaald extra verlof voor oudere werknemers zijn meegenomen in de berekening van het aantal dagen (n=65)

Tabel VI-3: Gemiddeld aantal uren wekelijkse arbeidsduurverkorting (basisregeling), naar sector en leeftijd (gewogen naar werknemersaantallen)¹⁰¹

Economische sector	40 jaar	45 jaar	50 jaar	55 jaar	60 jaar	65 jaar
Landbouw, bosbouw en visserij	0,0	0,0	0,0	0,0	7,5	7,5
Industrie en nutsbedrijven	0,0	0,0	0,0	0,2	7,4	7,5
Bouw	0,0	0,0	0,0	3,3	7,6	7,6
Handel	0,0	0,0	0,0	1,8	3,7	7,7
Vervoer en opslag	0,0	0,0	0,6	0,7	2,7	4,3
Horeca	0,0	0,0	0,0	0,7	1,4	1,6
Informatie en communicatie	0,0	0,0	0,0	1,5	4,5	7,5
Financiële instellingen	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	7,2
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	0,0	0,0	0,0	0,3	1,0	6,7
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	0,0	0,0	0,0	4,0	5,4	5,4
Onderwijs	0,0	0,0	0,0	3,4	4,3	4,3
Zorg	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3	7,8
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	0,0	0,0	0,4	1,9	6,4	6,7
Totaal (n=94)	0,0	0,0	0,0	1,5	4,8	6,9

Tabel VI-4: Gemiddeld aantal uren wekelijkse arbeidsduurverkorting (ruimste variant), naar sector en leeftijd (gewogen naar werknemersaantallen)¹⁰²

Economische sector	40 jaar	45 jaar	50 jaar	55 jaar	60 jaar	65 jaar
Landbouw, bosbouw en visserij	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15,2
Industrie en nutsbedrijven	0,0	0,0	0,0	0,5	7,1	13,9
Bouw	0,0	0,0	0,0	0,3	14,5	14,5
Handel	0,0	0,0	0,0	0,0	11,3	14,8
Vervoer en opslag	0,0	0,0	0,0	0,0	7,6	14,9
Horeca	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0
Informatie en communicatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,0
Financiële instellingen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	0,0	0,0	0,0	0,0	8,9	11,8
Onderwijs	0,0	0,0	0,0	5,4	6,8	9,9
Zorg	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	17,9
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	0,0	0,0	0,0	10,8	10,8	10,8
Totaal (n=45)	0,0	0,0	0,0	1,3	6,9	13,6

101 Alleen cao's met een afspraak over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers zijn meegenomen in de berekening van het aantal uren (n=94)

102 Alleen cao's met een afspraak over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers zijn meegenomen in de berekening van het aantal uren (n=45)

Bijlage VII

Afstand tot de arbeidsmarkt

Tabel VII-1: Aantal en percentage cao's over inspanningsverplichting en percentage werknemers per sector en per soort cao (n = 149)

	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Economische sector			
Landbouw, bosbouw en visserij	1	17	38
Industrie en nutsbedrijven	13	46	50
Bouw	1	17	48
Handel	6	26	57
Vervoer en opslag	3	20	65
Horeca	1	25	4
Informatie en communicatie	2	40	38
Financiële instellingen	9	69	88
Zakelijke dienstverlening	5	36	20
Openbaar bestuur	5	46	52
Onderwijs	4	80	61
Zorg	2	18	7
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	3	38	29
Soort cao			
Ondernemingscao	24	43	57
Bedrijfstakcao	31	33	37
Totaal	55	37	38

Tabel VII-2: Aantal en percentage cao's met een doelgroepschaal en percentage werknemers per sector en per soort cao (n = 149)

	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Economische sector			
Landbouw, bosbouw en visserij	4	67	92
Industrie en nutsbedrijven	14	50	80
Bouw	3	50	52
Handel	8	35	56
Vervoer en opslag	2	13	8
Horeca	1	25	5
Informatie en communicatie	1	20	27
Financiële instellingen	1	8	3
Zakelijke dienstverlening	6	43	70
Openbaar bestuur	5	46	70
Onderwijs	5	100	100
Zorg	9	82	97
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	3	38	40
Soort cao			
Ondernemingscao	12	21	19
Bedrijfstakcao	50	54	71
Totaal	62	42	68

Tabel VII-3: Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met afspraken over handicapvriendelijke werkomgeving per sector en soort cao (n = 149)

	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Economische sector			
Landbouw, bosbouw en visserij	3	50	72
Industrie en nutsbedrijven	13	46	77
Bouw	1	17	48
Handel	5	22	17
Vervoer en opslag	4	27	69
Horeca	1	25	4
Informatie en communicatie	3	60	60
Financiële instellingen	5	39	39
Zakelijke dienstverlening	2	14	3
Openbaar bestuur	5	46	64
Onderwijs	3	60	74
Zorg	7	64	56
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	1	13	6
Soort cao			
Ondernemingscao	16	29	28
Bedrijfstakcao	37	40	49
Totaal	53	36	48

Tabel VII-4: Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met afspraken over het in diensthouden van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn per sector en soort cao (n = 149)

	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Economische sector			
Landbouw, bosbouw en visserij	3	50	72
Industrie en nutsbedrijven	10	36	20
Bouw	0	0	0
Handel	0	0	0
Vervoer en opslag	0	0	0
Horeca	1	25	4
Informatie en communicatie	1	20	17
Financiële instellingen	1	8	22
Zakelijke dienstverlening	1	7	2
Openbaar bestuur	1	9	28
Onderwijs	3	3	74
Zorg	10	10	94
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	1	1	6
Soort cao			
Ondernemingscao	9	16	23
Bedrijfstakcao	23	25	38
Totaal	32	22	37

Tabel VII-5: Aantal cao's, percentage cao's en percentage werknemers met afspraken over loonkostensubsidie per sector en soort cao (n = 149)

	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Economische sector			
Landbouw, bosbouw en visserij	3	50	87
Industrie en nutsbedrijven	8	29	54
Bouw	1	17	48
Handel	4	17	13
Vervoer en opslag	1	7	7
Horeca	0	0	0
Informatie en communicatie	1	20	27
Financiële instellingen	0	0	0
Zakelijke dienstverlening	3	21	62
Openbaar bestuur	2	18	39
Onderwijs	2	40	62
Zorg	4	36	58
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	1	13	12
Soort cao			
Ondernemingscao	3	5	8
Bedrijfstakcao	27	29	42
Totaal	30	20	40

Bijlage VIII

Zzp'ers

Tabel VIII-1: Afspraken over tariefafspraken voor zzp'ers

Architectenbureaus	Architectenbureaus (werkgevers) zijn met betrekking tot opdrachtovereenkomsten te beschouwen als opdrachtgever. 2. Architectenbureaus hanteren voor overeenkomsten van opdracht de algemene opdrachtovereenkomst/geen werkgeversgezag voor architectenbureaus zoals goedgekeurd door de belastingdienst. 3. Er is ook sprake van een opdrachtovereenkomst indien opdrachtnemer een uurtarief in rekening brengt van ten minste 150% van het bruto uurloon verhoogd met 8% vakantietoeslag dat geldt voor werknemers voor vergelijkbare werkzaamheden in vergelijkbare omstandigheden. Indien minder wordt betaald ontstaat een rechtsvermoeden van werknemerschap. Dan kunnen opdrachtgever en/of opdrachtnemer daar melding van doen bij de geschillencommissie. Die behandelt deze melding conform de reguliere geschillenprocedure zoals opgenomen in bijlage 4.
Energie en nutsbedrijven WENB sector cao GEO proces en services	ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid. Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen.
Kunsteducatie	Belangrijk zijn goed werkgeverschap, goed opdrachtgeverschap en de eerlijke beloning van werk. In de Kunsteducatie zijn veel zzp'ers werkzaam. In het kader van het eerlijk belonen van zzp'ers verwijzen sociale partners naar een tool om zzp-tarieven te berekenen in bijlage 2. Met behulp van deze rekentool kun je eenvoudig een cao-salaris omrekenen naar een zzp-tarief in het kader van de Fair Practice Code. Je kunt deze rekentool vinden op: https://www.digipacct.nl/cao-loon-naar-zzp-tarief .
Maja Stuwadoorgroep B.V.	Inhuur derden. Bij inhuur van personeel voor Maja Stuwadoors of één van haar deelnemingen heeft de directie van Maja de inspanningsverplichting in eerste instantie zo mogelijk medewerkers/medewerksters in te huren van één van de andere gelieerde ondernemingen. Indien een van de gelieerde ondernemingen geen medewerkers/medewerksters beschikbaar heeft voor een van de ander gelieerde ondernemingen, zal Maja inhuren bij derden, waarbij in eerste instantie door de vakbonden 'erkende' bedrijven in aanmerking komen. Maja zal minimaal 80% eigen personeel hebben en maximaal 20% inhuren. Hierbij geldt een driemaandelijks voortschrijdend systeem. De werkgever zal zzp-ers betalen conform deze cao. De werkgever verplicht zich voor deze medewerkers de arbeidstijdenwet na te leven. Vakbonden krijgen elk kwartaal een overzicht van de inhuur van derden. Deze afspraak zal tijdens de besprekingen over het nieuwe rooster opnieuw beoordeeld worden.
Mediq B.V.	Mediq is zich bewust van haar maatschappelijke positie en het bieden van banen aan medewerkers. Bij sommige bedrijfsactiviteiten en zeker in een veranderende omgeving zal altijd een passende flexibele schil nodig zijn waarbij Mediq de medewerker niet onnodig lang als uitzendkracht in dienst zal houden. Mediq zal zich inzetten om uitzendkrachten die na 52 weken bij Mediq werkzaam te zijn geweest in aanmerking te laten komen voor een dienstverband bij de werkgever mits er sprake is van een formatieplaats. Dit geldt ook voor uitzendkrachten in fase B en C. ZZP'ers worden alleen aangenomen in posities vanaf schaal 8 en hoger.
NAPK Muziekensembles	Indien een zzp'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer, vormt deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur-)tarief van de zzp'er ten minste 50% hoger is dan dat van een werknemer in dezelfde functie, dit ter compensatie van diverse verzekeringen die de zzp'er voor zichzelf moet regelen.

Nederlandse Podia	Indien een ZZP'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor zeer korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is (of in hoge mate overeenkomt) met die van een werknemer, vormt het loon-functiegebouw van deze cao het vertrekpunt van de onderhandelingen de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 50%.
Nederlandse Poppodia en Festivals	Het opslagpercentage in de richtlijn voor zzp'ers zoals te vinden in bijlage 13 van de CAO wordt verhoogd van 40% naar 50%. Met deze opslag beoogt opdrachtgever de opdrachtnemer tegemoet te komen in voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen. Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die werkzaamheden verrichten voor poppodia en -festivals vallen niet onder de cao NPF. Toch bestaat bij de cao-partijen de behoefte om een richtlijn vast te stellen ten aanzien van de honorering van zzp'ers. Minimumtarief. Het tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (de zzp'er) overeen te komen tarief voor de te verrichten werkzaamheden is gebaseerd op onderstaande richtlijn. Afhankelijk van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de ervaring van de zzp'er komt het (uur)tarief minimaal overeen met een bruto (uur)loon dat bepaald wordt door een bij de werkzaamheden passende functie en een vergelijkbare ervaring, verhoogd met 50%. Met deze opslag beoogt opdrachtgever de opdrachtnemer tegemoet te komen in voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen. Vakantietoeslag, vakantie-uren en de honorering daarvan staan buiten beschouwing.
Omroep personeel	Omroep opdrachtgevers vergewissen zich ervan dat producenten met de door hen in het kader van de totstandkoming van een omroepproductie in te zetten werknemers een in de mediabranche passend pakket aan arbeidsvoorwaarden overeenkomen en dat zij de door hen in te zetten ZZP'ers minimaal een tarief betalen overeenkomstig paragraaf 9 van deze Code. (..) Het tarief is het resultaat van onderhandelingen. (..)In het kader van de hiervoor vermelde onderhandelingen tussen een omroep opdrachtgever en een ZZP'er over een overeengekomen tarief is de omroep opdrachtgever gehouden geen lager aanbod te doen dan het op de wijze als hierna is bepaald vast te stellen minimumuurtarief. Als sprake is van een voortzetting van of vergelijkbare nieuwe opdracht zal een omroepopdrachtgever in het aanbod voor een overeen te komen tarief tenminste het jaarlijks van overheidswege aan publieke omroepen toe te kennen accres verdisconteren. c. Het minimaal door een omroep opdrachtgever aan te bieden uurtarief wordt bepaald door het bij de betreffende opdracht analoog toepassen van het minimumniveau van de CAO-schaal en het daarbij behorende bruto maandsalaris te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 6% decemberuitkering. Hierna te vermenigvuldigen met 12 en daarna te delen door 1728 uur ² . Het aldus vastgestelde bruto uurtarief wordt vervolgens vermenigvuldigd met een factor 1,5 en is daarmee het minimumuurtarief.
Toneel en Dans	Minimum honorering zzp'er. Voor de honorering van een zzp'er zoals gedefinieerd in artikel 1 is het functie- en loongebouw van deze cao het vertrekpunt voor de overigens vrij onderhandelbare honoreringsafspraken. Dat betekent dat het af te spreken honorarium een ondergrens kent van het bij de functie horende salarisniveau verhoogd met ten minste 50%. Ingeval met een uurtarief wordt gerekend, bedraagt dit 1/143 van het overeenkomstige bruto maand-salaris verhoogd met ten minste 50%.
Veiligheidsdomein	In het veiligheidsdomein werken veel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Partijen vinden het belangrijk dat alle arbeidskrachten gelijkwaardig (werknemers en zzp'ers) behandeld worden: ze verzetten zich tegen te lage tarieven van zzp'ers.

Tabel VIII-2: Afspraken over inroostering in principeakkoorden

Geestelijke Gezondheidszorg	Terugdringen werkdruk en toename inzet zelfstandigen. Vakorganisaties en de Nederlandse ggz zullen de komende cao-periode in gezamenlijkheid onderzoeken hoe de werkdruk onder psychiaters/verslavingsartsen en andere zorgprofessionals in dienstverband kan worden verminderd. De toename van het aantal ZZP'ers werkt mogelijk werkdruk verhogend voor de dienstverbanders bij de invulling van diensten. Dit en andere werkdruk verhogende omstandigheden worden in kaart gebracht waarbij tevens de nodige oplossingsrichtingen zullen worden geformuleerd. Uiterlijk 1 januari 2023 zal het onderzoek worden afgerond met concrete adviezen voor implementatie.
Gehandicaptenzorg	Voorrang vaste werknemers bij inroostering. Bij inroostering krijgen werknemers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, de eerste keuze bij het invullen van het rooster.
Huisartsenzorg	Cao-partijen onderstrepen het belang van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarom hebben partijen afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen: -Recht op pauze -Zuivere werktijd -Recht op onbereikbaarheid -Voorrang bij invulling van roosters en diensten van de eigen werknemers -Sociale veiligheid.
Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg	Onderzoek Roostering en werkdrukvermindering. Cao-partijen constateren dat in de huidige cao (2022-2023) al veel stappen zijn gezet met betrekking tot goede voorwaarden voor gezonde en aantrekkelijke roosters en een betere werk-privébalans. Toch zijn er nog knelpunten, met name bij de roostering van medewerkers en het aantal opkomstmomenten op één dag. De volgende punten moeten bijdragen aan duurzame inzetbaarheid: <ul style="list-style-type: none"> • Roostering: Bij inroostering krijgen medewerkers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, de eerste keuze bij het invullen van het rooster.
Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk	Over de strategische personeelsplanning en inroostering hebben cao-partijen twee afspraken gemaakt. (...) • Vaste medewerkers krijgen voortaan voorrang op flex en zpp.
Ziekenhuizen	Eerste keuze invulling van diensten en roosters. Werknemers krijgen bij de invulling van de diensten en roosters de eerste keuze boven ingehuurde krachten. Het wijzigen van diensten ten behoeve van een ingehuurde kracht, mag door de werknemer geweigerd worden. Als naar het oordeel van de leidinggevende het belang van kwaliteit en continuïteit van de patiëntenzorg of acute zorg in het gedrang komt kan deze wijziging van een dienst alsnog doorgaan. De verschoven dienst toeslag is in dat geval van toepassing.

Tabel VIII-3: Afspraken over inzet zpp'ers in cao's

Beveiliging, Particuliere	Je mag beperkt arbeidskrachten inhuren. Je mag niet meer dan 20% van de loonsom (cao-loonsom en kosten ingehuurde arbeidskrachten) gebruiken voor het inhuren van arbeidskrachten die niet onder deze cao Particuliere Beveiliging vallen. Onder inhuur van arbeidskrachten vallen wel: • uitzendkrachten of payrollers • zpp'ers. De kostenpost van de inhuur van uitzendkrachten of payrollers en zpp'ers neem je op onder 'kosten ingeleende arbeidskrachten niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer exclusief btw'. Je geeft inzicht geven in de omvang van inhuur. Je laat de vakbonden ieder jaar zien wat de omvang is van het uitzendwerk, of payrollwerk en zpp'ers.
DHL Parcel Nederland	Werkgever zet geen ZZP-ers in op uitzendbasis binnen Terminal Handling. Dit kan alleen in geval van nood.
Farm Frites International B.V.	Farm Frites streeft er naar dat structureel werk door vast personeel wordt verricht. Daarnaast streeft Farm Frites er naar om de inzet van flexibele werkkrachten waaronder uitzendkrachten en ZZP'ers waar mogelijk tot een minimum te beperken. Dit met uitzondering van piek/ziek omstandigheden of indien sprake is van een project.
HISWA - bedrijven in Watersportindustrie en -Recreatie	Functie ontslagen werknemer. a. De functie van een werknemer, die vanwege economische redenen is ontslagen wordt niet binnen een jaar opgevuld door een tijdelijke of ingeleende kracht (bijv. uitzendkracht of zpp'er). b. Indien binnen een jaar nieuw personeel kan worden aangetrokken, geniet de werknemer, die vanwege economische redenen is ontslagen hierbij de voorkeur, mits deze in staat is de aangeboden werkzaamheden uit te voeren.
Hoger Beroepsonderwijs	In de begroting van de hogeschool wordt vermeld welk percentage flexibiliteit nodig is en van welke contractvormen (tijdelijk, uitzendarbeid, ZZP) gebruik zal worden gemaakt. Daarnaast wordt een percentage flexibiliteit als bovengrens vastgelegd, afhankelijk van het profiel van de hogeschool. Binnen dit kader wordt de maximale omvang van de buffer voor het risico op het niveau van de hogeschool bepaald, in overeenstemming met de PMR.

ING Bank Cao	Cao-partijen hebben in de voorgaande cao afgesproken dat ze ernaar streven om eind 2022 een verhouding van 80%-20% te hebben tussen vaste medewerkers en flex-medewerkers binnen ING. Deze verhouding is behaald en dit streven blijft ook na 2022 in stand. Cao-partijen spreken af dat periodiek de voortgang en de mogelijkheden om dit te realiseren worden besproken. Manieren om dit te realiseren zijn het verduurzamen van werkgelegenheid (in eerste instantie voor medewerkers met een ING-contract maar ook voor medewerkers die nu als uitzendkracht/ zzp-er werken bij ING) en het verminderen van het aantal uitzendkrachten/zzp-ers. Cao-partijen zullen de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen ING (intra-concern) monitoren.
Maja Stuwadoorsgroep B.V.	Bij inhuur van personeel voor Maja Stuwadoors of één van haar deelnemingen heeft de directie van Maja de inspanningsverplichting in eerste instantie zo mogelijk medewerkers/ medewerksters in te huren van één van de andere gelieerde ondernemingen. Indien een van de gelieerde ondernemingen geen medewerkers/medewerksters beschikbaar heeft voor een van de ander gelieerde ondernemingen, zal Maja inhuren bij derden, waarbij in eerste instantie door de vakbonden 'erkende' bedrijven in aanmerking komen. Maja zal minimaal 80% eigen personeel hebben en maximaal 20% inhuren. Hierbij geldt een driemaandelijks voortschrijdend systeem. De werkgever zal zzp-ers betalen conform deze cao. De werkgever verplicht zich voor deze medewerkers de arbeidstijdenwet na te leven. Vakbonden krijgen elk kwartaal een overzicht van de inhuur van derden. Deze afspraak zal tijdens de besprekingen over het nieuwe rooster opnieuw beoordeeld worden.
Museum Cao	Vast en flexibel werk. Binnen de musea wordt gewerkt op basis van verschillende contractvormen: arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires. Daarbij is het uitgangspunt dat structureel en regelmatig werk in principe wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Per museum wordt jaarlijks met de OR/PVT overleg gevoerd over de definitie van structureel en regelmatig werk en over de verhouding tussen de verschillende contractvormen.
NN	NN vergroot flexibiliteit door het inzetten van arbeidskrachten die werken voor NN op basis van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever (detacheerder/ uitlener), een uitzendovereenkomst met een uitzendbureau of op basis van zelfstandig ondernemerschap (zzp'er) of enige andere vorm anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst met NN. Deze arbeidskrachten, zogenoemde externe medewerkers, zet NN in bij wisselende capaciteitsbehoefte aan (tijdelijke) functies waarop je iemand gemakkelijk inwerkt. Daarnaast zijn er specialistische werkzaamheden waarvoor de inhuur van externen gewenst dan wel noodzakelijk is. Deze flexibiliteit is en blijft nodig om de juiste kwaliteit en kwantiteit te kunnen bieden. NN zal vanuit wettelijke verantwoordelijkheid de langdurige inzet van externen beperken en geen gebruikmaken van payroll-achtige constructie.
Owens Coring Veil Nederland	ZZP-ers, payrollers en onderaannemers zullen in principe niet worden ingezet in reguliere functies. Indien dit om moverende redenen wel nodig is zal dit met de Ondernemingsraad worden besproken.
Verpleeg-Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg	Pilot Regie arbeidsovereenkomst Werkgevers en vakbonden willen de inzet van uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) ontmoedigen. Daarom introduceren cao-partijen de keuzemogelijkheid voor de medewerker om werkzaam te zijn op basis van een regie-arbeidsovereenkomst en willen daarmee bevorderen dat medewerkers in dienstverband blijven werken. Dat geeft meer zekerheden voor de medewerker en komt naar verwachting de kwaliteit van de zorgverlening ten goede. De regie-arbeidsovereenkomst combineert de vrijheden van zelfstandige met de basiszekerheden van werken op basis van een 'gewone' arbeidsovereenkomst. De pilot wordt na afloop van deze cao geëvalueerd. (...) Binnen een organisatie mag maximaal 10% van het aantal medewerkers werkzaam zijn op basis van een regie-arbeidsovereenkomst.
Zeilmakerijen Dekkledenvervaardiging Dekkledenverhuur	Functie ontslagen werknemer. a. De functie van een werknemer, die vanwege economische redenen is ontslagen wordt niet binnen een jaar opgevuld door een tijdelijke of ingeleende kracht (bijv. uitzendkracht of zzp'er). b. Indien binnen een jaar nieuw personeel kan worden aangetrokken, geniet de werknemer, die vanwege economische redenen is ontslagen hierbij de voorkeur, mits deze in staat is de aangeboden werkzaamheden uit te voeren.

Tabel VIII-4: Afspraken over inzet zzp'ers in principeakkoorden

DHL Parcel Nederland	ZZP-ers op uitzendbasis, binnen terminal handling (TH), willen we niet en kan alleen in geval van nood. (...) Grootgoed in pick up & delivery (besteldienst). We streven naar 100% eigen chauffeurs C/CE in dienst.
Fokus	Regie arbeidsovereenkomst. Om te voorkomen dat medewerkers de overstap naar ZZP maken, wordt er nagedacht over de mogelijkheid van een regie overeenkomst. Als dit proces is afgerond zal Fokus de uitkomsten delen met vakbonden en zullen CAO-partijen hierover met elkaar in gesprek gaan in het najaarsoverleg van 2023.
Geestelijke Gezondheidszorg	Terugdringen werkdruk en toename inzet zelfstandigen. Vakorganisaties en de Nederlandse ggz zullen de komende cao-periode in gezamenlijkheid onderzoeken hoe de werkdruk onder psychiaters/verslavingsartsen en andere zorgprofessionals in dienstverband kan worden vermindert. De toename van het aantal ZZP'ers werkt mogelijk werkdruk verhogend voor de dienstverbanders bij de invulling van diensten. Dit en andere werkdruk verhogende omstandigheden worden in kaart gebracht waarbij tevens de nodige oplossingsrichtingen zullen worden geformuleerd. Uiterlijk 1 januari 2023 zal het onderzoek worden afgerond met concrete adviezen voor implementatie.
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen	Flexibele schil. In artikel 3.2 en 11.4 van de cao zijn afspraken gemaakt over het terugdringen van flexibele contracten. Tijdens de looptijd van de vorige cao is een studieafpraak gemaakt over de flexibele schil. E.e.a. heeft geresulteerd in het terugbrengen van het aantal flexibele contracten van 24,6% (juli 2021) naar 19,3% (november 2022). Partijen streven ernaar het aantal flexibele contracten per 1 januari 2024 terug te brengen naar 17,5 %. Dit geldt als richtinggevend kader.
Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk	Over de strategische personeelsplanning en inroosting hebben cao-partijen twee afspraken gemaakt. • Vaste medewerkers krijgen voortaan voorrang op flex en zzp.
Ziekenhuizen	Stimulans verhogen contractomvang. Partijen zien graag dat parttimers hun contractomvang gaan verhogen om zo de groeiende arbeidskrachte te ondervangen én het grote aantal zzp'ers terug te dringen.

Tabel VIII-5: Afspraken over schijnzelfstandigheid in cao's

Afbouw	Cao-partijen Afbouw onderschrijven de SER-adviezen die betrekking hebben op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om: - het reguleren en zoveel mogelijk beperken van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties, waarbij contracten voor onbepaalde tijd de norm zijn en er geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvindt; - maatregelen om het aangaan van duurzame arbeidsrelaties te stimuleren, voor jongeren (instroom)perspectief bieden met zekerheid van werk, een goede balans voor werk en privé en opleidingsmogelijkheden; - het actief tegengaan van schijnzelfstandigheid.
Besloten Busvervoer	ZZP-er: personen die kunnen worden aangemerkt als zelfstandige marktdeelnemers, ondernemingen in de zin van artikel 101, eerste lid VwEU (Trb.1957,74). Voor 'schijnzelfstandigen', als bedoeld in het Arrest van HvJEU van 4 december 2014 (ECLI-nummer EU:C:2014:2411), geldt onverkort de eis van dienstbetrekking.
Energie- en Nutsbedrijven WenB Sector Cao Geo Proces en Services	ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid. Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen.
Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf in Nederland	PROTOCOL VOORKOMEN/TERUGDRINGEN SCHIJNZELFSTANDIGHEID. De sector kent veel ZZP'ers. Sommige werken uitsluitend voor particulieren maar er zijn ook ZZP'ers die ingehuurd worden door werkgevers die onder de cao vallen. Daarbij komt ook schijnzelfstandigheid voor. Partijen wensen deze schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden terug te dringen. (...) Hiertoe willen partijen scherp inzetten op gebruik van bijvoorbeeld modelovereenkomsten en voorlichting omtrent voorkoming schijnzelfstandigheid. Hierbij de gevolgen van schijnzelfstandigheid voor zowel opdrachtgever als ZZP-er duidelijk maken.

Bijlage IX

Normale arbeidsduur

In Tabel IX-1 staat de normale arbeidsduur per werkdag, per week en per jaar en de daaruit berekende normale arbeidsduur per week. Er gelden de volgende verbanden:

- Duur werkdag = ongecorrigeerde arbeidsduur per week gedeeld door vijf.
- Ongecorrigeerde arbeidsduur per week = normale arbeidsduur per week inclusief roostervrije (niet betaalde) dagen.
- Jaarlijks bedongen arbeidsduur = ongecorrigeerde arbeidsduur per week maal 52,2 verminderd met de roostervrije (niet betaalde) dagen per jaar (omgerekend in uren: aantal roostervrije (niet betaalde) dagen per jaar maal duur werkdag)
- Normale arbeidsduur per week: jaarlijks bedongen arbeidsduur gedeeld door 52,2.

Er geldt: als er geen roostervrije dagen in de cao staan, dan is de ongecorrigeerde arbeidsduur per week gelijk aan de normale arbeidsduur per week.

Ter illustratie twee voorbeelden:

- DSM Services (in de industriector) heeft een jaarlijks bedongen arbeidsduur van een 40-urige werkweek maal 52,2 weken = 2.088 uur. DSM kent geen roostervrije dagen per jaar, dus de normale arbeidsduur per week is gelijk aan de ongecorrigeerde arbeidsduur per week: 40 uur.
- Groothandel in Bouwmaterialen (in de sector handel) heeft een jaarlijks bedongen arbeidsduur van een 40-urige werkweek maal 52,2 weken = 2.088 uur. Na vermindering van de twaalf roostervrije dagen (=12 x 8 uur = 96 uur) blijft een jaarlijks bedongen arbeidsduur van 1.992 uur over. De normale arbeidsduur per week bedraagt dan: 1.992 uur per jaar gedeeld door 52,2 weken: 38,2 uur per week.

Tabel IX-1: Normale arbeidsduur (n=149)

Cao-naam	Duur werkdag	Ongecorrigeerde arbeids-duur per week	Roostervrije dagen per jaar	Jaarlijks bedongen arbeidsduur	Normale arbeidsduur per week
Landbouw, bosbouw en visserij					
Bedrijfsverzorgingsdiensten	7,5	37,5		1.957,5	37,5
Glastuinbouw	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Groen, Grond En Infrastructuur	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Open Teelten	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Productiegerichte Dierhouderij	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Tuinzaadbedrijven	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Industrie en nutsbedrijven					
Aan De Slag	7,4	37,0		1.931,4	37,0
Bakkersbedrijf	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Canon Production Printing	8,0	40,0	12,75	1.986,0	38,1
Dsm NI Services B.V.	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Energie- En Nutsbedrijven Wenb Sector Cao Geo Proces En Services	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Grafimedia	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Interieurbouw En Meubelindustrie	7,5	37,5		1.957,5	37,5
M&T Carrosseriebedrijf	8,0	40,0	13	1.984,0	38,0
M&T Metaalbewerkingsbedrijf	8,0	40,0	13	1.984,0	38,0

Cao-naam	Duur werkdag	Ongecorrigeerde arbeids-duur per week	Roostervrije dagen per jaar	Jaarlijks bedongen arbeidsduur	Normale arbeidsduur per week
Merck Sharp & Dohme	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Metalektro	8,0	40,0	13	1.984,0	38,0
Metalektro Voor Het Hoger Personeel (Hp)	8,0	40,0	13	1.984,0	38,0
Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Nederlandse Gasunie N.V.	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Netwerkbedrijven	8,0	40,0	13	1.984,0	38,0
Nxp	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Philips	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Productie- En Leveringsbedrijven Cao	8,0	40,0	13	1.984,0	38,0
Sabic Limburg Bv	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Shell Nederland Raffinaderij En Shell Nederland Ch	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Signify	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Sociale Werkvoorziening	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Tata Steel	8,0	40,0	26	1.880,0	36,0
Timmerindustrie	7,5	37,5	7	1.905,0	36,5
Tso	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Vleessector	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Waterbedrijven Aangesloten Bij De Wwb	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Zoetwarenindustrie	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Bouw					
Afbouw	7,5	37,5		1.957,5	37,5
Bouw En Infra (Cao)	8,0	40,0		2.088,0	40,0
M&T Technisch Installatiebedrijf	8,0	40,0	13	1.984,0	38,0
Prorail	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Railinfrastructuur	8,0	40,0	18	1.944,0	37,2
Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- En Glaszetbedrijf In Nederland	7,5	37,5		1.957,5	37,5
Handel					
Albert Heijn Bv (Voor Het Personeel Van Logistics)	8,0	40,0	23	1.904,0	36,5
Apotheken	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Bloemen En Planten Gespecialiseerde Detailhandel In	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Bloemen En Planten Groothandel In-	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Bouwmaterialen, Handel In-	8,0	40,0	12	1.992,0	38,2
De Bijenkorf	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Doe-Het-Zelfbranche	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Drogisterijbranche Vdf-Cao	7,4	37,0		1.931,4	37,0
E-Commerce Nederland					
Elektrotechnische Detailhandel	7,6	38,0		1.983,6	38,0

Cao-naam	Duur werkdag	Ongecorrigeerde arbeids-duur per week	Roostervrije dagen per jaar	Jaarlijks bedongen arbeidsduur	Normale arbeidsduur per week
Foodservice En De Groothandel In Levensmiddelen (Fsgil)	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Groenten En Fruit Groothandel In-	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V.	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl	8,0	40,0	19,5	1.932,0	37,0
Levensmiddelenbedrijf	8,0	40,0	19,5	1.932,0	37,0
Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Slagersbedrijf	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Tankstations En Wasbedrijven	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Technische Groothandel	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Textielgoederen En Aanverwante Artikelen Groothandel In	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Visdetailhandel	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Welkoop	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Vervoer en opslag					
Beroepsgoederenvervoer Over De Weg En De Verhuur Van Mobiele Kranen	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Ceva Logistics Nederland	8,0	40,0	5	2.048,0	39,2
DHL Express Nederland	8,0	40,0		2.088,0	40,0
DHL Parcel E-Commerce	8,0	40,0	12,5	1.988,0	38,1
DHL Parcel Nederland	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Ect	7,8	38,8		2.022,8	38,8
Fedex Cao	7,9	39,3		2.048,9	39,3
Htm-Cao	7,4	37,0		1.928,8	37,0
Klm Vliegers Op Vleugelvliegtuigen	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Openbaar Vervoer	8,0	40,0	17	1.952,0	37,4
PostNL Cao Voor Postbezorgers					
PostNL Cao Voor PostNL	7,4	37,0		1.931,4	37,0
Ret Nv Cao	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Schiphol Nederland B.V.	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Zorgvervoer En Taxi	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Horeca					
Contractcateringbranche	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Horeca- En Aanverwante Bedrijf	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Nederlands Horeca Gilde - Horeca Cao	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Recreatie	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Informatie en communicatie					

Cao-naam	Duur werkdag	Ongecorrigeerde arbeids-duur per week	Roostervrije dagen per jaar	Jaarlijks bedongen arbeidsduur	Normale arbeidsduur per week
Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (Ick)	8,0	40,0	12	1.992,0	38,2
Kpn Collectieve Arbeidsovereenkomst	7,4	37,0		1.931,4	37,0
Omroep personeel	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Uitgeverijbedrijf	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Vodafoneziggo Cao	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Financiële instellingen					
Abn-Amro	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Achmea B.V.	6,8	34,0		1.774,8	34,0
Aegon Nederland N.V.	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Apg Groep Cao	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Asr Nederland N.V. De Andere Cao	7,6	38,0		1.983,6	38,0
De Volksbank (Voorheen Sns Bank N.V.)	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Dnb	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Ing-Bank Cao	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Nn Cao	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Rabobank	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Verzekeringsbedrijf	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Vgz	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Zorgverzekeraars	6,8	34,0		1.774,8	34,0
Zakelijke dienstverlening (incl. advies & onderzoek)					
Anwb Cao	8,0	40,0	13	1.984,0	38,0
Arcadis	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Architectenbureaus	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Beveiliging, Particuliere	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Facilitaire Contactcenters	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Hoveniersbedrijf In Nederland	7,4	37,0		1.931,4	37,0
Randstad Groep Nederland	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Reisbranche	7,8	39,0		2.035,8	39,0
Royal Floraholland	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Schoonmaak- En Glazenwassersbedrijf	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Signbedrijven	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Stichting Wageningen Research	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Sweco	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Woondiensten	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Openbaar bestuur					
Branche Cao Gemeenten	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	7,2	36,0		1.879,2	36,0

Cao-naam	Duur werkdag	Ongecorrigeerde arbeids-duur per week	Roostervrije dagen per jaar	Jaarlijks bedongen arbeidsduur	Normale arbeidsduur per week
Cbr, Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen	7,5	37,5		1.957,5	37,5
Defensie Personeel	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Kadaster Cao	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Politie Personeel	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Provinciale Sector	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Rdw	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Rijk	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Sociale Verzekeringsbank	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Uvw)	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Onderwijs					
Beroepsonderwijs En Volwasseneneducatie, Mbo	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Hoger Beroepsonderwijs	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Nederlandse Universiteiten	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Primair Onderwijs	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Voortgezet Onderwijs	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Fokus Exploitatie, Stichting	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Zorg					
Geestelijke Gezondheidszorg (Ggz)	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Gehandicaptenzorg	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Huisartsenzorg	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Jeugdzorg	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Kinderopvang Voor Kindercentra En Gastouderbureaus	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Sanquin Cao	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Universitair Medische Centra	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Verpleeg- Verzorgingshuizen En Thuiszorg En Jeugdgezondheidszorg	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Ziekenhuizen	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening					
Bibliotheken, Openbare	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Fnv-Organisaties	7,0	35,0		1.827,0	35,0
Holland Casino	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Kappersbedrijf	7,6	38,0		1.983,6	38,0
Nederlandse Podia	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Textielverzorging	7,2	36,0		1.879,2	36,0
Uitvaartbranche	8,0	40,0		2.088,0	40,0
Zwembaden	7,6	38,0		1.983,6	38,0

Bijlage X

De financiële positie van cao-fondsen

Tabel X-1: Lasten per fonds in 2022 aan doelstellingen als percentage van de totale lasten¹⁰³

Fonds	O&o	Werk	Cao	Arbo	Uitk	Expl
AARDAPPELEN GROENTEN EN FRUIT, DETAILHANDEL SF	62	0	14	0	0	24
AFBOUW O&O	12	0	75	3	2	9
AMBACHTELIJKE PLUIMVEE EN WILDBEDRIJVEN FBA	0	0	30	0	0	70
APOTHEKEN BEDRIJFSFONDS	18	0	18	9	0	55
ARCHITECTENBUREAUS SF	0	0	50	1	0	49
BAKKERSBEDRIJF SF	63	1	7	24	0	5
BANDEN- EN WIELENBRANCHE FCB	33	13	48	0	0	6
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG O&O	57	4	21	12	0	6
BESLOTEN BUSVERVOER FSO	20	0	40	20	0	20
BEVEILIGING PARTICULIERE SF	12	0	22	2	0	63
BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN SF	49	2	28	2	2	17
BLOEMENDETAILHANDEL, GESPECIAL. SF	51	0	39	0	0	9
BOUW EN INFRA O&O	44	1	20	6	26	4
BOUWMATERIALENHANDEL FCB	30	0	47	20	0	3
COLLAND SFA	23	32	19	12	10	5
CONTRACTCATERINGBRANCHE FBA	14	0	81	0	0	5
CONTRACTCATERINGBRANCHE O&O	80	0	0	0	0	20
CONTRACTCATERINGBRANCHE VAKRAAD	5	19	64	0	0	13
DIBEVO SF	36	0	33	0	0	30
DOE-HET-ZELFBRANCHE SF	75	0	6	5	0	15
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL O&O	39	1	44	0	0	16
GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE SF	0	0	91	0	0	9
GRAFIMEDIA ASF	16	8	18	14	15	30
HISWA SF	48	0	11	5	0	37
HOUTHANDEL OOA	28	0	36	10	6	21
HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE SF	0	0	45	0	34	20
HUISARTSENZORG SF	5	79	3	2	0	11
KAPPERSBEDRIJF SF O&O	65	0	17	0	0	18
KARTON EN FLEX VERPAKKINGEN FCB	33	2	14	23	0	28
LEVENS MIDDELENBEDRIJF SF	0	8	87	1	0	4
M&T CARROSSERIEBEDRIJF O&O	37	8	18	0	0	36
M&T GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID O&O	0	0	0	0	0	100

103 o&o: opleiding en ontwikkeling; werk: werkgelegenheid; cao: cao-gerelateerd; arbo: arbeidsomstandigheden; uitk: uitkeringen; expl: exploitatie.

Fonds	O&O	Werk	Cao	Arbo	Uitk	Expl
M&T ISOLATIEBEDRIJF O&O	67	6	18	0	0	9
M&T METAAL SF	9	3	78	3	0	7
M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF O&O	34	48	0	0	0	18
M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDR. WIJ TECHNIEK	49	28	17	0	0	6
METALEKTRO A&O	46	25	3	0	0	26
MEUBELINDUSTRIE EN INTERIEURBOUW SF	32	32	11	9	13	4
MOBILITEIT SF	15	1	81	3	0	0
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE O&O	87	0	0	0	0	13
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE SF	15	10	65	0	0	10
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE VAKRAAD	17	0	5	4	0	75
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF O&O	61	25	3	0	0	12
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF SF	0	23	40	31	0	6
PLUIMVEEVERWERKENDE IND. FCB	13	0	63	3	1	20
RECREATIE SF	40	21	27	0	0	12
REISWERK SF	10	8	15	0	0	67
RETAIL NON FOOD SF	25	2	59	2	0	11
SCHILDERS USAVG	20	3	61	1	0	15
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF RAS	46	0	19	26	0	10
SLAGERSBEDRIJF VOS	31	17	46	0	0	7
SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB	0	0	87	0	0	12
SPORT SAMEN PRESTEREN AF	45	0	23	0	0	31
STICHTING HANDEL GROEIT	33	4	36	1	0	27
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN SF	16	3	49	14	0	17
TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN SF	2	0	22	4	43	27
TEXTIELGOEDEREN EN AANVERW. ART. GROOTHANDEL FKB	43	0	23	4	0	30
TEXTIELVERZORGING O&O	87	0	0	0	0	13
TEXTIELVERZORGING RALTEX	18	0	50	2	0	30
TIMMERINDUSTRIE SWF	35	11	12	0	24	18
UITZENDBRANCHE DOORZAAM O&O	42	0	3	42	0	14
UITZENDBRANCHE NALEVING	0	0	42	0	0	58
UITZENDBRANCHE SF	31	0	22	31	0	15
VISHANDEL SF	0	5	58	11	0	27
VLAKGLASBRANCHE O&O	83	0	0	0	0	16
VLEESSECTOR FCB	30	3	48	3	0	16
VLEESWARENINDUSTRIE FCB	34	2	47	3	0	14
WATERBOUW O&O	26	18	15	4	0	37
ZOETWARENINDUSTRIE SF	13	0	58	19	2	8

Tabel X-2: werknemers en baten, lasten en reserves per fonds in 2022 (x €1.000) en de reserves als percentage van de totale lasten per fonds (%)

Fonds	Aantal werknemers	Baten	Lasten	Reserve	Reserve als % totale lasten
AARDAPPELEN GROENTEN EN FRUIT, DETAILHANDEL SF	5440	609	602	214	36
AFBOUW O&O	8150	5288	6151	10665	173
AMBACHTELIJKE PLUIMVEE EN WILDBEDRIJVEN FBA	4800	123	92	229	249
APOTHEKEN BEDRIJFSFONDS	22800	2224	1873	675	36
ARCHITECTENBUREAUS SF	10000	583	478	403	84
BAKKERSBEDRIJF SF	40400	2495	6366	5766	91
BANDEN- EN WIELENBRANCHE FCB	7650	2922	2453	4256	174
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG O&O	159700	57090	56076	50690	90
BESLOTEN BUSVERVOER FSO	5320	785	634	1693	267
BEVEILIGING PARTICULIERE SF	23900	2086	2049	3674	179
BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDR SF	4010	6609	5065	7894	156
BLOEMDETAILHANDEL, GESPECIAL. SF	7900	857	876	170	19
BOUW EN INFRA O&O	117700	55692	50065	182982	365
BOUWMATERIALENHANDEL FCB	10800	968	886	1246	141
COLLAND SFA	138560	26797	28764	46431	161
CONTRACTCATERINGBRANCHE FBA	16600	1417	1929	3043	158
CONTRACTCATERINGBRANCHE O&O	16600	291	291	0	0
CONTRACTCATERINGBRANCHE VAKRAAD	16600	1678	1678	0	0
DIBEVO SF	4180	127	138	92	67
DOE-HET-ZELFBRANCHE SF	22100	781	482	1604	333
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL O&O	13600	1680	1604	859	54
GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE SF	4820	233	221	14	6
GRAFIMEDIA ASF	16900	2481	3626	6703	185
HISWA SF	1480	225	176	272	155
HOUTHANDEL OOA	6500	806	796	234	29
HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE SF	5190	1172	689	1528	222
HUISARTSENZORG SF	36500	7206	5057	6918	137
KAPPERSBEDRIJF SF O&O	22340	1489	1515	4124	272
KARTON EN FLEX VERPAKKINGEN FCB	5580	1020	751	2377	317
LEVENS MIDDELENBEDRIJF SF	129500	4041	3487	8200	235
M&T CARROSSERIEBEDRIJF O&O	18100	3140	2653	4632	175
M&T GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID O&O	330	39	21	156	743
M&T ISOLATIEBEDRIJF O&O	3500	1203	1091	847	78
M&T METAAL SF	308130	19228	20889	3510	17
M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF O&O	147900	24262	29262	22360	76
M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDR. WIJ TECHNIEK	138300	37650	33839	22084	65
METALEKTRO A&O	196400	38991	29315	43179	147
MEUBELINDUSTRIE EN INTERIEURBOUW SF	16800	6142	6671	11089	166
MOBILITEIT SF	25900	4420	4168	8594	206

Fonds	Aantal werknemers	Baten	Lasten	Reserve	Reserve als % totale lasten
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE O&O	12700	215	215	0	0
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE SF	12700	1550	1202	1095	91
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELIND VAKRAAD	12700	303	303	0	0
MOTORVOERTUIGEN- EN TWEEWIELERBEDRIJF O&O	76500	13720	13084	11553	88
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF SF	76500	5308	4707	4669	99
PLUIMVEEVERWERKENDE IND. FCB	4270	986	787	712	90
RECREATIE SF	18800	1964	1477	2407	163
REISWERK SF	8700	810	726	841	116
RETAIL NON FOOD SF	179200	6635	5498	3207	58
SCHILDERS USAVG	15700	13698	4795	12941	270
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF RAS	121300	18914	21739	22527	104
SLAGERSBEDRIJF VOS	17100	2992	2514	4046	161
SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB	186400	6385	6723	9633	143
SPORT SAMEN PRESTEREN AF	4540	370	435	1429	329
STICHTING HANDEL GROEIT	20500	1175	1198	1705	142
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN SF	16800	1275	938	985	105
TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN SF	1750	312	259	336	130
TEXTIELGOEDEREN EN AANVERW. ART. GROOTH FKB	12000	730	951	1093	115
TEXTIELVERZORGING O&O	7560	84	84	0	0
TEXTIELVERZORGING RALTEX	7560	502	528	1978	375
TIMMERINDUSTRIE SWF	11900	6253	6398	2761	43
UITZENDBRANCHE DOORZAAM O&O	200000	7130	6829	301	4
UITZENDBRANCHE NALEVING	200000	2436	2426	193	8
UITZENDBRANCHE SF	200000	6809	9064	10354	114
VISHANDEL SF	11500	436	406	324	80
VLAGGLASBRANCHE O&O	3480	281	1010	291	29
VLEESSECTOR FCB	11000	1900	1858	2424	130
VLEESWARENINDUSTRIE FCB	3800	699	682	1037	152
WATERBOUW O&O	1650	1553	1321	4775	361
ZOETWARENINDUSTRIE SF	7900	2195	2253	2771	123
Totaal	2.354,7	432,5	413,2	575,8	139

Tabel X-3: Saldo 2013-2022 panel 56 fondsen : positief, negatief, financiering ander fonds (€ x 1.000)

Fonds	2013	2015	2017	2019	2021	2022
AARDAPPELEN GROENTEN EN FRUIT, DETAILHANDEL SF	2651	-135	-1306	-324	-136	7
AFBOUW O&O	-204	1937	-4271	-2021	1370	-836
APOTHEKEN BEDRIJFSFONDS	-2254	-637	-653	-696	-388	351

Fonds	2013	2015	2017	2019	2021	2022
ARCHITECTENBUREAUS SF	61	-67	6	18	-9	105
BAKKERSBEDRIJF SF	1832	-2656	1390	-1286	2371	-3871
BANDEN- EN WIELENBRANCHE FCB	76	81	-107	210	423	469
BEROEPSTOEGEERENVERVOER OVER DE WEG O&O	3204	4854	-7106	2444	3639	1014
BESLOTEN BUSVERVOER FSO	110	461	-621	247	-217	151
BEVEILIGING PARTICULIERE SF	0	71	-162	-420	148	37
BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN SF	-191	21	205	1061	1694	1544
BOUW EN INFRA O&O	18139	6879	10165	17212	9146	5627
BOUWMATERIALENHANDEL FCB	233	-37	26	-7	71	82
COLLAND SFA	4713	1629	6235	1212	-279	-1967
CONTRACTCATERINGBRANCHE FBA	-3616	-1638	234	560	-388	-512
CONTRACTCATERINGBRANCHE O&O	0	0	0	0	0	0
CONTRACTCATERINGBRANCHE VAKRAAD	0	0	0	0	0	0
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL O&O	-257	44	278	-150	-84	76
GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE SF	0	-8	0	0	-11	12
HOUTHANDEL OOA	-853	-157	109	129	-223	10
HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE SF	-3	-1	34	38	414	483
HUISARTSENZORG SF	1361	817	-1041	72	429	2149
KARTON EN FLEX VERPAKKINGEN FCB	142	-11	-22	138	53	269
LEVENS MIDDELENBEDRIJF SF	-367	-47	-28	956	285	554
M&T CARROSSERIEBEDRIJF O&O	-618	-14	-180	851	904	487
M&T GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID O&O	-44	-12	-9	19	26	18
M&T ISOLATIEBEDRIJF O&O	52	393	44	286	48	112
M&T METAAL SF	135	-981	3808	-835	-1156	-1661
M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF O&O	-16768	-1065	-1202	3961	5382	-5000
M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDR. WIJ TECHNIEK	-9502	-3105	4476	2380	-5206	3811
METALEKTRO A&O	-3963	8207	1261	-15720	7263	9676
MEUBELINDUSTRIE EN INTERIEURBOUW SF	1008	1169	286	1332	-28	-529
MOBILITEIT SF	1705	178	242	-197	-1228	252
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE O&O	-836	244	0	0	0	0
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE SF	-149	-1100	-386	377	-65	348
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE VAKRAAD	0	0	0	0	0	0
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF O&O	864	743	-275	-3323	80	636
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF SF	180	338	441	327	737	601
PLUIMVEEVERWERKENDE IND. FCB	-21	346	246	167	-49	199
487RECREATIE SF	-327	-752	393	-60	518	487

Fonds	2013	2015	2017	2019	2021	2022
REISWERK SF	-354	-51	161	42	-67	84
RETAIL NON FOOD SF	-5069	-620	869	-480	631	1137
SLAGERSBEDRIJF VOS	-365	309	-65	783	557	478
SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB	-4512	-3847	61	490	274	-338
STICHTING HANDEL GROEIT	-90	-207	-162	141	185	-23
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN SF	0	0	30	53	-306	337
TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN SF	23	27	-75	78	52	53
TEXTIELGOEDEREN EN AANVERW. ART. GROOTHANDEL FKB	-7	-89	-208	65	-166	-221
TIMMERINDUSTRIE SWF	-1311	-4046	-3193	-1624	510	-145
UITZENDBRANCHE DOORZAAM O&O	100	631	-702	-353	26	301
UITZENDBRANCHE NALEVING	11	8	16	11	0	10
UITZENDBRANCHE SF	-193	1044	2747	1165	353	-2255
VISHANDEL SF	-51	-12	-12	10	65	30
VLEESSECTOR FCB	-387	-521	-387	-230	341	42
VLEESWARENINDUSTRIE FCB	-248	-8	70	-30	194	17
WATERBOUW O&O	-190	349	416	252	465	232
ZOETWARENINDUSTRIE SF	-51	-288	359	246	25	-58



Dit is een uitgave van:
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Mei 2024