



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Cao-afspraken 2023



21 juni 2023

De rapportage "Cao-afspraken 2023" 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.scherms0325?mPag=153>

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Samenvatting.....	5
Inleiding.....	9
1 Enkele ontwikkelingen in principeakkoorden 2022.....	10
2 Contractloonmutatie in 2022 en 2023	18
2.1 De gemiddelde contractloonmutatie in 2022.....	18
2.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2022	20
2.3 De gemiddelde contractloonmutatie in 2023.....	25
2.4 Spreiding en cumulatieve contractloonmutatie 2013-2022.....	27
2.5 Opengebroken cao's.....	30
3 De onderkant van het loongebouw.....	31
3.1 Methodische toelichting.....	31
3.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2022.....	32
3.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen.....	34
3.4 Jeugdlonen	36
3.5 Extra verhoging van (de laagste) loonschalen en jeugdlonen.....	38
4 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid	41
4.1 Leeswijzer	41
4.2 Loondoorbetaling gedurende het 1e en 2e ziektejaar.....	41
4.3 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2 ^e ziektejaar	45
4.4 Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen.....	47
4.5 Ontwikkelingen bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	49
4.6 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering	50
4.7 Reparatie 3e WW-jaar	52
4.8 Ontwikkelingen bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid	54
5 Oudere werknemers.....	57
5.1 Ontziemaatregelen.....	57
5.2 RVU en verlofsparen.....	69
5.3 Doorwerken na de AOW-gerechtigd leeftijd	76
5.4 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers 2018-2023.....	79
5.5 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers in principeakkoorden in 2022	82

6	Tariefafspraken zzp'ers.....	83
7	Normale arbeidsduur	84
7.1	<i>Het begrip normale arbeidsduur</i>	<i>84</i>
7.2	<i>Resultaten</i>	<i>85</i>
7.3	<i>De ontwikkeling sinds 2018.....</i>	<i>87</i>
7.4	<i>5 mei.....</i>	<i>87</i>
8	De financiële positie van cao-fondsen 2021	90
8.1	<i>Inleiding en totaaloverzicht.....</i>	<i>90</i>
8.2	<i>Lasten</i>	<i>93</i>
8.3	<i>Reserves</i>	<i>97</i>
8.4	<i>Doelstellingen naar aantal werknemers en economische sectoren</i>	<i>99</i>
8.5	<i>Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2013-2021</i>	<i>101</i>
8.6	<i>Actualiteiten</i>	<i>102</i>
	BIJLAGEN	105
	Bijlage I Steekproefcao's	106
	Bijlage II Contractloonmutatie	111
	Bijlage III De onderkant van het loongebouw.....	119
	Bijlage IV Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.....	124
	Bijlage V Oudere werknemers	126
	Bijlage VI Tariefafspraken zzp'ers	135
	Bijlage VII Normale arbeidsduur	137
	Bijlage VIII De financiële positie van cao-fondsen	140
	Bijlage IX Cao's in Nederland	146

Samenvatting

In de rapportage "Cao-afspraken 2023" staat voor een aantal actuele onderwerpen de situatie beschreven zoals cao-partijen die in de meest recente cao's hebben vastgelegd. In onderstaande grafiek staan de hoofdonderwerpen op een rijtje, met vermelding van de onderzoeksperiode, de geraadpleegde documenten en de belangrijkste bevindingen.

Figuur S-1: Rapportage "Cao-afspraken 2023" naar hoofdstukindeling, bronmateriaal en beknopte samenvatting

Hoofdstuk	Onderzochte periode en documenten op peildatum 1-1-2023												Beknopte samenvatting
	2021				2022				2023				
1. Cao-akkoorden					74 akkoorden								Veel aandacht voor krapte en hybride werken.
2. Cao-loonstijging					104 cao's*				68 cao's*				Clm22=3,1% & clm23=4,8%. Stijgende trend.
3. Laagste loonschalen								108 cao's*					Laagste loonschalen liggen 6,1% boven WML.
4. Bovenwettelijke aanvullingen								108 cao's					Vaak 100% loondoorbetaling eerste ziektejaar.
5. Oudere werknemers								108 cao's					Totaal ontsiemaatregelen 88% wns, RVU 53% wns.
6. Tariefafspraken zzp-ers								667 cao's					In 9 cao's (+4 t.o.v. vorig jaar).
7. Normale arbeidsduur								108 cao's					Gemiddeld 37,3 uur per week, meestal 36 uur.
8. Jaarverslagen avv'de cao-fonden	70 jaarverslagen**												40% van de uitgaven betreft opleiding/ontwikkeling.
Bijlage: Cao's in Nederland								667 cao's					Geldend voor 5,92 miljoen werknemers.
	2021				2022				2023				

* Peildatum is 15-3-2023.

** Peildatum is 1-10-2022.

Aantal cao's

Zowel het aantal aangemelde cao's als cao-werknemers is toegenomen. Per 1 januari 2023 staat de teller op 667 cao's waaronder ruim 5,9 miljoen werknemers vallen. Een jaar eerder ging het om 640 cao's voor 5,6 miljoen werknemers. Het relatief lage aantal cao's en cao-werknemers per 1 januari 2022 is vermoedelijk een erfenis van het corona-tijdperk.

Enkele ontwikkelingen in principeakkoorden in 2022

Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, worden in het algemeen de afspraken over een nieuwe cao eerst in een principeakkoord vastgelegd. De principeakkoorden zijn een informatieve bron om zicht te krijgen op de belangrijkste ontwikkelingen in een jaar. In 2022 heeft SZW voor de steekproef-cao's de beschikking over de teksten van 74 principeakkoorden. Naast afspraken over de ontwikkeling van de contractlonen besteden de principeakkoorden onder meer aandacht aan krapte op de arbeidsmarkt, afstand tot de arbeidsmarkt, hybride werken, klimaat en duurzaamheid, welzijn, specifieke verlofvormen, en vakbonden.

Contractloonmutatie in 2022 en 2023

De contractlonen zijn in 2022 met 3,5% op niveaubasis en 3,1% op jaarbasis gestegen. De eerste voorlopige cijfers over 2023 laten een stijging van 4,1% op niveau- en 4,8% op jaarbasis zien. De afgelopen 10 jaar zijn de contractlonen met gemiddeld 2,04% per jaar toegenomen.

In 2022 loopt de contractloonontwikkeling uiteen van -0,50% tot 10,30%. Voor ruim de helft van de werknemers onder de onderzochte cao's bedraagt de contractloonmutatie 3% of meer. Het afgelopen jaar zijn de contractlonen het meest gestegen in de industrie (gemiddeld 4,8%), de landbouw en visserij (gemiddeld 3,9%) en de sector vervoer en communicatie (gemiddeld 3,7%) en het minste in de sector overige dienstverlening (gemiddeld 3,1%).

De onderkant van het loonebouw

De laagste loonschalen in cao's liggen in 2022 gemiddeld 6,1% boven het wettelijk minimumloon (Wml) dat geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder. Ten opzichte van 2021 betekent dit een stijging met 3,5%-punt. In 38 van de 98 onderzochte cao's is het laagste loon gelijk aan het Wml. Het verschil tussen het laagste schaalloon en het Wml is het grootst in de sector overige dienstverlening (8,9%) gevolgd door de sector zakelijke dienstverlening (8,3%). In de sector landbouw en visserij is het verschil met het Wml het kleinst (1,1%). De jeugdloonschalen liggen in cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar gemiddeld 27,8% (15-jarigen) tot 4,1% (20-jarigen) boven het bijbehorende wettelijk minimumjeugdloon.

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

In de meeste cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende twee jaar hoger dan 170%. Meestal is hieraan de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkherhervatting 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 onderzochte cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hierbij vooral om afspraken over aanvullingen in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Voor 74% van de werknemers onder de onderzochte cao's gelden afspraken over reparatie van het 3e WW-jaar. Begin 2023 is sprake van 18 verzamelcao's waarin voor sectoren en bedrijven de reparatie concreet is geregeld. Daarnaast kent de sector metaal en techniek een eigen fonds, waaruit de reparatie van het 3e WW-jaar wordt gefinancierd.

Oudere werknemers

Om de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers te verhogen, kunnen er in cao's verschillende ontzie- en stimuleringsmaatregelen worden opgenomen. In de cao's van 88% van de werknemers zijn afspraken gemaakt die de werkbelasting van oudere werknemers kunnen verlichten; zogenaamde ontziemaatregelen. Ontziemaatregelen zijn onder te verdelen in de volgende afspraken: vrijstelling van diensten (68% van de werknemers), extra verlof (32% van de werknemers), arbeidsduurverkortung (52% van de werknemers), demotie (29% van de werknemers) en deeltijdpensioen (16% van de werknemers). Deze afspraken blijven redelijk stabiel over de tijd. Wel is er een stijging te zien in het aantal RVU-regelingen ten opzichte van het eerste meetmoment in 2020. Dit is een logische ontwikkeling met oog op de versoepeling van de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) met ingang van 1 januari 2021. Momenteel valt 53% van de werknemers in de steekproef onder een cao met een afspraak of voornemen over een collectieve RVU-regeling. Naast ontziemaatregelen zijn er ook afspraken met betrekking tot

het langer doorwerken van oudere werknemers. Deze afspraken komen voor in de cao's van 96% van de werknemers met een cao. Het gaat om de afspraken pensioenontslagbeding (88% van de werknemers) en afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (80% van de werknemers).

Tariefafspraken zzp'ers

In negen cao's (n=667), van toepassing op 1% van de werknemers onder een cao, staat een afspraak over tarieven voor zzp'ers. Naast de vijf cao-afspraken over tarieven voor zzp'ers waarover in de vorige rapportage ("Cao-afspraken 2021") is gerapporteerd (bedrijfstakcao's Architectenbureaus, NAPK Muziekensembles, Nederlandse Poppodia en Festivals, Omroep personeel, en Toneel en Dans), zijn er vier nieuwe afspraken bijgekomen, namelijk voor de bedrijfstakcao's Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO), Kunsteducatie, Nederlandse Podia en Veiligheidsdomein.

Normale arbeidsduur

De gemiddelde met werknemersaantallen gewogen normale arbeidsduur bedraagt 37,3 uur per week. De gemiddelde normale arbeidsduur is het hoogst in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie: 38,8 respectievelijk 39,1 uur per week. Voor 41% van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de arbeidsduur tussen de 36 en 37 uur per week.

De financiële positie van cao-fondsen 2021

In 2021 bedroegen de baten van de 70 onderzochte fondsen € 472,3 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De lasten bedroegen € 436,1 miljoen. 40% hiervan is besteed aan opleiding en ontwikkeling; 16% aan werkgelegenheid; 5% aan arbeidsomstandigheden; 1% aan uitkeringen; en 26% aan andere, cao-gerelateerde activiteiten. De overige lasten, waaronder exploitatie, bedroegen 12%. De reserves zijn met € 36,2 miljoen toegenomen tot een bedrag van € 567,6 miljoen. De reserves zijn niet gelijk over de fondsen verdeeld: 11 fondsen, betrekking hebbend op 36% van de werknemers, bezitten bij elkaar 75% van de totale fondsreserves.

In de periode 2013-2021 zijn de reserves van de fondsen met 30% gestegen, van 400 miljoen in 2013 tot € 520,5 miljoen in 2021, waarvan ongeveer de helft gebonden reserves betreffen (niet gecorrigeerd voor inflatie; gebaseerd op het panel van 58 fondsen dat in de periode 2013-2021 tweejaarlijks is onderzocht).

Meerjarenoverzicht

Onderstaande tabel schetst de kwantitatieve ontwikkelingen van de hierboven genoemde thema's in de periode 2018 t/m 2023.

Tabel S.1 Cao-ontwikkelingen 2018-2023

Onderwerp	2018	2019	2020	2021 ¹	2023 ²
<u>Contractloonontwikkeling, niveaubasis¹</u>	2,1	2,5	3,0	1,9	3,8 ²
markt	1,5	2,7	2,4	1,8	4,4 ²
zorg	2,4	2,4	3,1	3,0	2,2 ²
overheid	2,4	2,0	4,4	0,9	3,5 ²
<u>Laagste loon in verhouding tot Wml</u>	102,5	102,8	101,6	102,6	106,1
% cao's met Wml-schaal	49	51	46	41	39
<u>Afstand tot de arbeidsmarkt</u>					
aantal cao's met afspraken over instroom doelgroepen	58	53	49	48	³

Tabel S.1 Cao-ontwikkelingen 2018-2023 (vervolg)

Onderwerp	2018	2019	2020	2021 ¹	2023 ²
<u>Afstand tot de arbeidsmarkt</u>					
aantal cao's met afspraken over instroom doelgroepen	58	53	49	48	³
<u>Bovenwettelijke aanvullingen (BWA)</u>					
(1e 2 ziektejaren: % wns)					
BWA <170%	2	0	0	0	0
BWA = 170%	17	22	21	21	18
BWA >170% gedeeltelijke werkherhvatting	23	22	23	23	19
BWA >170% re-integratie	37	36	35	36	42
BWA >170%	23	20	21	20	22
Arbeidsongeschiktheid: % wns					
BWA < 35%	60	60	60	60	64
BWA 35% <= < 80%	35	35	35	36	44
BWA >= 80%	13	13	13	13	15
Aanvulling reguliere WW: % wns	34	35	27 ³	26	28
Reparatie 3 ^e WW-jaar: % wns	78	80	79	80	74
<u>Normale arbeidsduur gemiddeld</u>	37,3	37,3	37,3	37,3	37,3
% wns met 36-37 uren werkweek	47	43	41	42	41
% wns met 37-38 uren werkweek	9	9	9	9	9
% wns met 38-39 uren werkweek	31	36	38	36	37
% wns met 39-40 uren werkweek	0	0	0	0	0
% wns met 40-uren werkweek	13	12	12	12	13
<u>Flexibele schil: Ketenbepaling⁴ (% wns.)</u>					
algemene bepaling	86	86	84	84	³
afwijking voor groepen/functies	72	69	84 ⁵	85	³
<u>Oudere werknemers (% wns)</u>					
extra vrije dagen	38	33	33	32	32
extra adv	41	49	52	52	52
demotie	27	27	30	26	29
vrijstelling van diensten	61	62	62	64	68
deeltijdpensioen	16	13	13	13	16
pensioenontslagbeding	90	92	92	89	88
doorwerken na AOW-leeftijd	76	70	70	72	80-
<u>Flexibele beloning (% werknemers)</u>					
structurele uitkeringen	³	50	³	49	³
resultaatafhankelijke uitkeringen	³	18	³	12	³
<u>Cao's in Nederland</u>					
aantal cao's	651	690	658	640	667
aantal bedrijfstakcao's	176	183	173	166	178
aantal ondernemingscao's	475	507	485	473	489
aantal werknemers (wns) onder cao (x 1 mln.)	5,6	5,7	5,8	5,7	5,9
aantal wns onder bedrijfstakcao's	5,1	5,0	5,3	5,2	5,3
aantal wns onder ondernemingscao's	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6
aantal wns door avv gebonden	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9

- 1 Ten opzichte van eerdere rapportages kunnen deze cijfers afwijken, omdat na publicatie ervan nog cao's zijn aangemeld.
- 2 In verband met een verlegging van de peildatum van 31-12-2022 naar 1-1-2023 springt de titel van deze rapportage 'een jaar over'. Er zijn geen cao's aangemeld op 1-1-2023, dus per saldo komt de verlegde peildatum op hetzelfde neer. Zie ook bijlage 1. Allen bij de contractloonontwikkeling hebben de cijfers betrekking op het kalenderjaar 2023.
- 3 Het onderzoek vindt één keer per twee jaar plaats. Daarom ontbreken cijfers bij enkele jaren.

Inleiding

In de rapportage Cao-afspraken 2023 wordt eerst op hoofdlijnen ingegaan op de belangrijkste thema's in de 74 principeakkoorden die voor de steekproefcao's in 2022 tot stand zijn gekomen. Daarna komen de volgende zeven onderwerpen aan de orde:

- Contractloonontwikkeling, Hoofdstuk 2
- Onderkant van het loongebouw, Hoofdstuk 3
- Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, Hoofdstuk 4
- Oudere werknemers, Hoofdstuk 5
- Tariefafspraken zzp'ers, Hoofdstuk 6
- Normale arbeidsduur, Hoofdstuk 7
- Financiële positie van cao-fondsen, Hoofdstuk 8

De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2023. Voor de contractloonontwikkeling over 2022 en 2023 is de peildatum 15 maart 2023. Voor deze rapportage zijn in principe 108 cao's onderzocht, van toepassing op 5,0 miljoen werknemers (85% van alle werknemers onder een cao). In Bijlage I staat een methodologische toelichting op de onderzochte cao's.

1 Enkele ontwikkelingen in principeakkoorden 2022

Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de sociale partners doorgaans eerst een principeakkoord af. Voor de 108 cao's in de *SZW-steekproef*, bestaande uit alle bedrijfstakcao's met minimaal 8.000 werknemers en alle ondernemingscao's met minimaal 2.000 werknemers, zijn in 2022 74 principeakkoorden afgesloten (deze zijn van toepassing op 73% van de werknemers onder de 108 steekproefcao's).

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

In de principeakkoorden die in 2022 zijn afgesloten is er veel aandacht voor de contractloonontwikkeling. Hoofdstuk 2 van deze rapportage gaat hier verder op in met een totaaloverzicht van de contractloonontwikkeling. Naast de contractloonontwikkeling is er in de principeakkoorden aandacht voor een aantal thema's, zoals krapte op de arbeidsmarkt, afstand tot de arbeidsmarkt, hybride werken, klimaat en duurzaamheid, welzijn, specifieke verlofvormen, en vakbonden. Deze thema's worden hieronder besproken.

Krapte op de arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt neemt al enige tijd toe. 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 38 principeakkoorden is er expliciet aandacht voor de krapte op de arbeidsmarkt en aantrekkelijk werkgeverschap.

(Tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag mogelijk. De Volksbank kan op objectieveerbare gronden besluiten om een (tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag toe te kennen voor bepaalde functies. Dit kan voorkomen bij krapte op de arbeidsmarkt. De toeslag kan worden ingezet voor het aantrekken van geschikte kandidaten voor specifieke functies of groepen van functies die voor de Volksbank van essentieel belang zijn.

(De Volksbank)

Deeltijdfactor. Eén van de manieren om de druk op de krappe arbeidsmarkt te verlichten is het verhogen van de deeltijdfactor. Een fulltime dienstverband in de Cao Jeugdzorg bedraagt gemiddeld 36 uur. De praktijk laat zien dat de gemiddelde arbeidsomvang nu ligt op 29,3 uur per week. Mocht het lukken om de deeltijdfactor te verhogen, dan kan dat de problemen die nu op de arbeidsmarkt worden ervaren, verminderen. Cao-partijen willen via het arbeidsmarktplatform Jeugdzorg Werkt! de mogelijkheden onderzoeken of en hoe de medewerker gestimuleerd kan worden meer te gaan werken. (Jeugdzorg)

Afstand tot de arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hieraan wordt in acht principeakkoorden aandacht besteed. In zes principeakkoorden gaat het over invulling van de Participatiewet (streven om meer mensen met een arbeidsbeperking te werk te stellen) en in twee principeakkoorden gaat het over arbeidsongeschikte mensen weer aan het werk helpen (re-integratie).

DSM vindt het belangrijk dat mensen die op de arbeidsmarkt ondersteuning nodig hebben, de kans krijgen om te werken. Daarom zal DSM doorgaan met het aanbieden van 30 proefplaatsingen per jaar aan mensen die vallen onder de participatiewet. (DSM)

Partijen hechten belang aan een werkomgeving die toegankelijk is voor iedereen, ook voor iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals mensen met een arbeidsbeperking. De uitvoering van de banenafpraak is een belangrijk instrument om dit te bereiken. Partijen willen in deze cao nogmaals het belang van een goede uitvoering van de banenafpraak binnen de sector Rijk onderstrepen. (Rijk)

Partijen zullen onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om te bevorderen dat arbeidsongeschikte werknemers zo snel mogelijk weer terugkeren op de werkvloer. (Glastuinbouw)

Hybride werken

Werknemers en werkgevers hebben tijdens de coronacrisis veel ervaring opgedaan met thuiswerken, en ook geïnvesteerd in de faciliteiten om dat mogelijk te maken. Thuiswerken lijkt ook na de coronacrisis te blijven. De mogelijkheid om thuis, of op een andere plaats dan de werkplek (hybride), te werken, kan volgens cao-partijen voor werknemers bijdragen aan het creëren of behouden van een goede werk-privé balans. In 35 principeakkoorden staan er afspraken over thuiswerken.

(...) geen beperkingen en geen sturing op het aantal dagen op kantoor of thuis krijgen. Er zijn dus geen vaste kantoor- of thuiswerkdagen meer. (De Volksbank)

Bij hybride werken voeren werknemers afhankelijk van de aard van de werkzaamheden, het contact met collega's, cliënten en anderen dat daarbij nodig is en hun persoonlijke voorkeuren en omstandigheden het werk uit op een plek die per dag kan verschillen. Hybride werken is de nieuwe norm. In de nieuwe cao spreken we af dat er tussen leidinggevende en werknemer kan worden afgesproken op welke wijze het werk het best kan worden uitgevoerd. (Jeugdzorg)

Ook staan er afspraken in over een thuiswerkvergoeding per dag of maand, een internetvergoeding per maand, of vergoeding van thuiswerkvoorzieningen.

De vergoeding voor thuiswerken gaat naar 3 euro netto per dag, zodra en voor zolang dit bedrag onder de gerichte vrijstelling valt. (ANWB)

Een internet tegemoetkoming van € 30,- netto per maand vanaf 1 januari 2022. Dit betreft een vaste vergoeding voor alle medewerkers, ongeacht de deeltijdfactor, standplaats of het exacte aantal thuiswerkdagen. Uitgangspunt hierbij is dat medewerkers in de regel minimaal 1 dag in de week thuis werken. Een goede en betrouwbare internetverbinding is essentieel om flexibel te kunnen werken en bijvoorbeeld teams-vergaderingen bij te wonen. (APG)

HEINEKEN stelt gedurende de looptijd van de CAO een eenmalige vergoeding van EUR 500,- netto (Vergoeding) ter beschikking aan haar medewerkers van wie de

proeftijd is verstreken en die online (thuis) kunnen werken. De vergoeding dient besteed te worden aan het inrichten van een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek en voor eventuele andere zaken die nodig zijn om thuis goed te kunnen werken. (Heineken)

Eveneens staan er in 35 principeakkoorden afspraken over reiskosten.

Met ingang van 1 januari 2023 wordt de reiskostenvergoeding van 19 cent verhoogd naar 21 cent per kilometer. Indien de fiscaal vrijgestelde ruimte voor de reiskostenvergoeding met ingang van 1 januari 2024 verhoogd wordt, zal die toegepast worden. (FedEx)

Ook staan er in negen principeakkoorden expliciet afspraken over de keuze per dag tussen de thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding.

Op dagen dat een medewerker deels thuis en deels op locatie werkt, heeft de medewerker geen recht op de thuiswerkvergoeding. De medewerker heeft op die dagen enkel recht op een reiskostenvergoeding zoals die geldt bij de entiteit waarbij hij/zij in dienst is. (Heineken)

Bereikbaarheid buiten werktijd

Als gevolg van thuiswerken vervaagt de grens tussen werk en thuis. 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 beogen 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 negen principeakkoorden zijn er afspraken gemaakt over bereikbaarheid buiten werktijd.

NS erkent het belang van ongestoorde vrije tijd van de medewerker. Een goede werk-privé balans met voldoende tijd voor herstel is van belang om vitaal te blijven. Werkgever respecteert de privé tijd van de medewerker. Een medewerker heeft het recht buiten het werk niet bereikbaar te zijn. Voor medewerkers die tijd- & plaats onafhankelijk werken geldt dat werkgever en medewerker onderling afspraken maken over het tijdvak van bereikbaarheid en onbereikbaarheid van de medewerker. Voor medewerker die in een rooster werkt geldt dat de medewerker buiten diensttijden uit het vastgestelde weekrooster het recht heeft niet bereikbaar te zijn. (NS)

Klimaat/duurzaamheid

In meerdere cao's staan expliciete afspraken waarmee cao-partijen beogen een bijdrage te leveren aan de (eigen) klimaatdoelstellingen. In 14 principeakkoorden staan afspraken over klimaat regelingen, zoals het stimuleren van duurzaam woon-werk verkeer, of een klimaatbudget voor een verduurzaming van bijvoorbeeld de woning of de aanschaf van een fiets.

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. (Huisartsen)

*Partijen onderkennen de verantwoordelijkheid die de organisatie en de medewerkers hebben in het belang van het stimuleren van het gebruik van het openbaar vervoer (OV), rekening houdend met sociale veiligheid. (...) Partijen spreken af in aansluiting hierop gedurende de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord verdere mogelijkheden te verkennen om de medewerker een eenvoudig, passend en gebruiksvriendelijk palet aan vervoersmogelijkheden aan te bieden. (...) De medewerker wordt daarbij gestimuleerd om bewuster te reizen met een duurzaam en toekomstbestendig mobiliteitsplatform. **(Politie)***

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 voor het huidige personeel verlagen, om de vitaliteit en financiële fitheid van werknemers te verhogen, en om de sociale veiligheid op de werkvloer te verhogen.

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 22 principeakkoorden komt het belang van aandacht voor werkdruk naar voren.

*Uit verschillende onderzoeken en enquêtes komt naar voren dat werkdruk een belangrijk onderwerp is voor medewerkers. In het gezondheids- en vitaliteitsbeleid van Achmea is werkdruk mede daarom een belangrijk thema. Achmea vindt het net zoals vakorganisaties belangrijk dat er blijvende aandacht is voor het onderwerp werkdruk. In dit kader stelt Achmea het volgende voor: Als de uitkomst van het Medewerkers Betrokkenheidsonderzoek (MBO) van een team daar aanleiding toe geeft, kan de Werkdrukmeter van het Verbond van Verzekeraars worden ingezet. Om zo meer inzicht te krijgen in de achtergrond van de ervaren werkdruk en de interventies die dan mogelijk of wenselijk zijn. Het onderwerp werkdruk zal periodiek onderwerp van bespreking zijn in het reguliere overleg van Achmea en vakorganisaties. Daarbij zal onder meer besproken worden in welke situaties de Werkdrukmeter zal worden ingezet. **(Achmea)***

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 17 principeakkoorden zijn er afspraken gemaakt over vitaliteit, variërend van vitaliteitsverlof, gezondheidsprogramma's om onder andere bewegen te stimuleren, tot een vitaliteitsbudget.

*Ontwikkeling en inzetbaarheid: NN introduceert het vitaliteitsverlof dat bedoeld is om je vitaliteit en inzetbaarheid te vergroten. Collega's die drie jaar of langer in dienst zijn, hebben de mogelijkheid om eens in de vijf jaar twee maanden verlof op te nemen (doorbetaling 50% van het salaris en volledige pensioenopbouw). **(NN)***

Een aanpassing van de reikwijdte van het 'Vitaal door het leven-budget'. Als het bijdraagt aan je vitaliteit, en dat is echt voor iedereen anders, kun je het budget hiervoor gebruiken. Daardoor kun je nu ook bijvoorbeeld je hardloop- of wandelschoenen declareren. We verbreden tevens het budget naar het 'Vitaal door

het (werk)leven' waardoor je zaken die helpen bij vitaal werken ook kunt declareren zoals bijvoorbeeld een noise-cancelling headphone. De hoogte van het budget blijft met € 200,- per kalenderjaar ongewijzigd. (APG)

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. In 11 principeakkoorden staan daarom afspraken over het financieel fit houden van werknemers. Ofwel door een tegemoetkoming in inflatiekosten, ofwel door financieel advies.

APG heeft samen met een aantal co-creatie partners Geldvinder ontwikkeld; het online platform voor financiële fitheid. Geldvinder laat zien hoe je er nu of in de toekomst financieel voor staat, wat financiële consequenties zijn van bepaalde (loopbaan) keuzes, wat je kunt verbeteren en hoe je dat kunt doen. Je stelt daarbij zelf (levens)doelen waaraan je stap voor stap zelfstandig kunt werken. Uiterlijk in het tweede kwartaal van 2022 kan elke APG'er die dat wil aan de slag met Geldvinder. (APG)

Werkgevers zullen samen met vakbonden onderzoeken in welk opzicht de branche kan bijdragen aan de problematiek van schuldhulpverlening. (Doe-het-zelf-branche)

Sociale Veiligheid

In acht 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 werkgever zal zich inzetten voor een veilige en sociale werkplek. Dit is een werkplek waar de werkgever op een veilige wijze ruimte geeft om ervaringen van seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag te melden en te bespreken. Daarnaast zal de werkgever zich actief inspannen om dergelijk gedrag te voorkomen en te bestrijden. (Verzekeringsbedrijf)

De werknemer mist soms mentale ondersteuning als hij in een formele procedure een klacht of melding wil doen over sociale veiligheid. Vertrouwenspersonen kunnen in die ondersteuning voorzien. Werknemers zullen er actief over worden geïnformeerd dat zij hiervoor een beroep kunnen doen op vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen zullen voor deze taak via de basisopleiding en aanvullende workshops goed worden toegerust. Elk departement gaat experimenteren met een onafhankelijke voorziening met doorzettingskracht (zoals o.a. ombudsfunctionaris, personeelsraadgever). Deze experimenten/pilots worden in het DGO afgesproken. Deze pilots worden geëvalueerd in het eerste kwartaal van 2024. Als de initiatieven invulling geven aan een behoefte van medewerkers aan sociale veiligheid, wordt een dergelijke voorziening ingepast in de bestaande structuur van het departement. (Rijk)

Diversiteitsverlof en inclusie

Er is in 24 principeakkoorden aandacht voor diversiteit en inclusie op de werkvloer. Bijvoorbeeld door werknemers de eigen feestdagen te laten kiezen of door verlofregelingen uit te breiden naar niet-traditionele gezinnen.

Wij zijn van mening dat keuzevrijheid bijdraagt aan een diverser en inclusiever a.s.r. Door medewerkers te faciliteren om werk- en privé makkelijker te combineren of ruimte te bieden aan verschillende gebruiken en overtuigingen, zijn we een aantrekkelijke werkgever voor een diverse doelgroep. (ASR)

Aegon verruimt de verlofregelingen en maakt ze inclusiever. We hebben een heel diverse groep medewerkers. Deze hebben op hun beurt gezinnen in allerlei samenstellingen. Aegon vindt het belangrijk dat iedereen die bij ons werkt zichzelf kan zijn en verlof kan opnemen op een manier die daarbij aansluit. (Aegon)

Mogelijkheid om je eigen feestdag te vieren. Wij vinden het belangrijk dat iedereen zich thuis voelt bij de Volksbank. Verschillen worden omarmd. Medewerkers worden in staat gesteld om vrij te nemen om de eigen feest-/geloofsdagen te vieren. (De Volksbank)

Pilot diversiteitsverlof ('kies je feestdagen'). Sociale partners vinden het belangrijk dat werknemers verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging. Zij voeren daarom in 2023 een pilot uit. De zeven feestdagen zoals benoemd in voorgaande cao-afspraken kunnen worden gewisseld met andere religieuze/culturele feestdagen. De werknemer moet de dagen die geruild worden in 2023 vóór 1 april 2023 hebben geregistreerd in het lokale verlofsysteem. Het omruilen kan alleen binnen hetzelfde kalenderjaar. Dat wil zeggen dat nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, tweede pinksterdag, Hemelvaartsdag en eerste en tweede kerstdag in 2023 door de werknemer mogen worden omgewisseld. (Provincies)

Transitieverlof

In het kader van een inclusieve cao en inclusief werkgeverschap zijn er in zes principeakkoorden afspraken aangetroffen over betaald transitieverlof zodat dit niet meer valt onder, of werknemers hiervoor geen gebruik meer hoeven te maken van, ziekteverlof. Het gaat in deze afspraken om een vastgelegde hoeveelheid verlof of om maatwerkafspraken.

Transitieverlof voor transgenders. Personen die van genderidentiteit willen veranderen kunnen gedurende een periode van tien jaar in totaal 24 weken volledig betaald verlof toegekend krijgen en opnemen om dit te realiseren. (NS)

Transitieverlof. Een werknemer die van geslacht wil veranderen krijgt hiervoor verlof. Cao-partijen vinden het belangrijk om vast te stellen dat hier geen sprake is van verzuim wegens ziekte. Art. 4.4.1. wordt hiertoe uitgebreid met de volgende bepaling: Transitieverlof. Wanneer een werknemer een medische behandeling moet ondergaan in verband met geslachtsverandering krijgt hij daarvoor verlof voor de duur van de tijd die hiervoor nodig is. Hij overlegt daarover met de werkgever. Voor het bepalen van de verlofduur kan zo nodig advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts. (Verzekeringsbedrijf)

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, en eventuele 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. Ook kan het volgens cao-partijen ten dele ziekteverzuim voorkomen. In 16 principeakkoorden zijn afspraken aangetroffen over rouwverwerking/-verlof.

Rouw op het werk. Voor het verwerken van het verlies van een partner, kind of ouder is tijd nodig. Rouw op de werkvloer verdient aandacht. Hierbij gaat het niet specifiek om rouwverlof alleen, maar zit het vooral in het vinden van een antwoord op de vraag: wat heeft iemand nodig om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te komen en te blijven? Dat is voor iedereen anders en dat is echt maatwerk. Werkgevers willen werknemers, die hiermee te maken hebben, ondersteuning bieden en in dat kader kunnen er individuele afspraken worden gemaakt. Voorgaande tekst zal als protocolafpraak worden opgenomen in de cao. (Groenten en fruit groothandel)

Naast aandacht voor rouwverwerking zijn er concrete voorstellen voor rouwverlof, waarbij de nadruk ligt op maatwerkafspraken.

Achmea realiseert zich dat het overlijden van een dierbare vaak een ingrijpende gebeurtenis is. Het kan dan om een familierelatie gaan, maar ook om een hele goede vriend of vriendin. Hoe je omgaat met dit verlies en de verwerking ervan is persoonlijk, situationeel en daarmee maatwerk. De één heeft behoefte aan een periode van rust en om even vrijgesteld te zijn van werk. Een ander heeft er juist behoefte aan om (deels) aan het werk te zijn om zo afleiding en structuur te hebben. Het past bij het werken vanuit principes dat Achmea voorstaat, om geen maximum aantal bijzonder verlof dagen toe te kennen bij het overlijden van een dierbare. Wel om in goede samenspraak tussen medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken te maken die passen bij de situatie van de medewerker. Daarbij kan een medewerker gebruik maken van minimaal 3 dagen rouwverlof als de medewerker die nodig heeft. (Achmea)

Werknemers hebben recht op rouwverlof ter hoogte van eenmaal de arbeidsduur per week ingeval van overlijden van familieleden. Buitengewoon verlof bij overlijden. Momenteel hebben werknemers bij overlijden van eerstegraads familieleden recht op buitengewoon verlof van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie. Omdat deze periode kan verschillen voor verschillende geloofsovertuigingen passen we dit aan naar eenmaal de arbeidsduur per week. Dit komt bovenop het rouwverlof zoals hierboven beschreven. (Apotheken)

In vier principeakkoorden gaat het om andere afspraken omtrent rouwverlof, zoals andere verlofsoorten inzetten als rouwverlof, communicatie over rouw, en onderzoek naar rouwverlof.

Toevoegen: 'beschikbare verlofsoorten kunnen in overleg ingezet worden voor rouwverlof'. (Arcadis)

Er zal actieve communicatie naar werkgevers gevoerd worden over het omgaan met werknemers die mantelzorg bieden en/of te maken hebben met rouw. (Motorvoertuigenbedrijf)

Aandacht voor rouwverlof (via KIKK Sociaal Fonds Recreatie nader uit te werken). (Recreatie)

Vakbond

Om het draagvlak voor de cao te vergroten, kiezen sommige cao-partijen er voor om expliciete afspraken te maken over vergroting van het aantal vakbondsleden en/of vergroting van de betrokkenheid van leden bij de cao. In 11 principeakkoorden zijn er afspraken gemaakt over het stimuleren van deelnemen aan vakbondsactiviteiten, vakbondsverlof en het organiseren van de week/maand van de vakbond.

Maand van de vakbond. Aegon stelt de vakorganisaties in 2023 en 2024 faciliteiten ter beschikking krijgen om de "maand van de vakbond" te organiseren. Vooraf stemmen vakorganisaties met Aegon af welke activiteiten zij gaan organiseren tijdens deze maand. Voor medewerkers die tijdens de maand van de vakbond lid worden van een vakorganisatie, betaalt Aegon ook één jaar het lidmaatschap voor FNV Finance, CNV Vakmensen of De Unie. (Aegon)

Stimuleren lidmaatschap vakbond. Arcadis erkent het belang van medezeggenschap binnen de organisatie, maar ook onderneming-overschrijdende medezeggenschap en zal daarom het lidmaatschap van een vakbond stimuleren. Te denken valt hierbij aan een directe link van de Intranetsite naar relevant vakbondsnieuws op de sites van de bonden of gezamenlijk te organiseren communicatie, zoals de week van de vakbond bijvoorbeeld. Daarnaast spreken partijen af periodiek met elkaar te overleggen. (Arcadis)

2 Contractloonmutatie in 2022 en 2023

In dit hoofdstuk wordt op basis van 104 akkoorden¹ (peildatum 1 maart 2023) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2022. Op basis van 68 akkoorden wordt daarnaast kort ingegaan op de contractloonmutatie in 2023. De in de verschillende tabellen en grafieken gepresenteerde cijfers voor de contractloonmutatie betreffen met werknemersaantallen gewogen gemiddelden.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór of na 1 januari 2022. Ook wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie, de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheid- en zorgsector én de gemiddelde contractloonmutatie uitgesplitst naar economische sectoren in beeld gebracht. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beeld van de ontwikkeling van de contractlonen in de periode 2013-2022, gebaseerd op alle onderzochte akkoorden.

2.1 De gemiddelde contractloonmutatie in 2022

Van 104² van de 108 steekproefcao's zijn de loongegevens over heel 2022 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,8 miljoen werknemers. Dat is 99% van de werknemers in de steekproef. In Tabel 2-1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. In de loop van het jaar wordt op de website³ regelmatig een actualisatie van de cijfers gepresenteerd.

Tabel 2-1: Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2022 in procenten (n=104)

componenten contractloonmutatie		mutaties
prijscompensatie-effect ²		0,0
initiële verhoging		3,4
mutatie vakantiebijslag		0,0
mutatie toeslagen		0,1
eenmalige uitkeringen 2022	0,3	
eenmalige uitkeringen 2021	0,4	
	-/- -----	
mutatie eenmalige uitkeringen		-0,1
totale contractloonmutatie op niveaubasis		3,5¹
overloop uit 2021	0,8	
overloop naar 2023	1,2	
	-/- -----	
overloopeffect		-0,4
totale contractloonmutatie op jaarbasis		3,1¹

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

2 Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 2,59% per 1 januari 2022 (referteperiode april 2021/oktober 2021), en 8,07% per 1 juli 2021 (referteperiode oktober 2021/april 2022). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er

- 1 In dit hoofdstuk wordt gerapporteerd op basis van beschikbare cao-teksten en teksten van principeakkoorden die een looptijd hebben over geheel 2022 cq. 2023. Met akkoorden wordt in dit hoofdstuk zowel een cao als een principeakkoord bedoeld.
- 2 *Bijlage II-a: Contractloonmutaties 2022*, bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2022. Geen gegevens zijn beschikbaar van de volgende cao's: Boekhandel en Kantoorvakhandel, Bijenkorf, DHL Logistics Nederland en Gemeentelijk Vervoersbedrijf. *Bijlage II-b: Berekening van de (gemiddelde) contractloon-mutatie* beschrijft de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.
- 3 MinSZW | Directie UAW - Contractloonontwikkeling - Contractloonontwikkeling (uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl)

maar enkele cao's met afspraken over prijscompensatie zijn (Particuliere Beveiliging, Contractcatering, Vleessector, UMC en Schilders).

Uit Tabel 2-1 blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie in 2022 op niveaubasis 3,5% en op jaarbasis 3,1% bedraagt. In 2021 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis 1,9% resp. 1,8%. Ten opzichte van 2021 ligt de contractloonmutatie in 2022 op niveaubasis 1,6%-punt en op jaarbasis 1,3%-punt hoger.

Prijscompensatie

Het effect van de prijscompensatie op de totale contractloonmutatie is al jaren nihil. Met de oplopende kosten voor levensonderhoud zet de FNV bij de cao-onderhandelingen in 2022 in op de (her)invoering van de automatische prijscompensatie (APC) waarmee werknemers automatisch worden gecompenseerd voor de gestegen kosten van levensonderhoud. Een stijging van de prijzen leidt in dit systeem tot een evenredige compensatie in het loon en daarmee oplopende loonkosten voor bedrijven.

In de jaren zeventig was de APC een middel om de lonen te verhogen. Het systeem kent ook het risico van een loon-prijsspiraal en dat kan de concurrentiepositie van een land schaden. Gevolg destijds was dat Nederland zich uit de markt prijsde. Dit heeft ertoe geleid dat met het tot stand komen van het Akkoord van Wassenaar in 1982 het systeem in de meeste cao's werd afgeschaft.

Het systeem van APC verdween niet uit alle cao's. In de havensector speelt het systeem van APC nog steeds een rol spelen.

In een aantal recente cao's wordt verwezen naar het systeem van prijscompensatie. Dit kan betrekking hebben op de lonen maar ook op afspraken over de indexering van vergoedingen voor verblijfskosten, reiskosten, werkkleding en de indexatie van de pensioenregeling.

In de cao van de Particulier Beveiliging werd al in 2012 prijscompensatie uitbetaald aan werknemers. In de cao 2018-2023 (Particulier Beveiliging) is een loonstijging vastgelegd dan wel een loonsverhoging overeenkomstig de stijging van de Consumenten Prijs Index (CPI) als deze hoger is dan de door sociale partners overeengekomen loonstijging. In de cao van de Contractcateringbranche (2021-2022) wordt verwezen naar het systeem van prijscompensatie, maar is vastgelegd dat gedurende de looptijd van de cao het niet tot uitbetaling zal leiden. In een volgende onderhandelingsronde worden hierover opnieuw afspraken gemaakt. In de cao van het Gemeentelijk Vervoersbedrijf is in 2019 een compensatie voor de gestegen prijzen aan werknemers uitgekeerd. In de cao van het Taxivervoer is in de jaren 2010, 2011, 2012 en 2013 prijscompensatie uitgekeerd. In de cao van de Vleessector (2022-2024) is bepaald dat gedurende de looptijd van het contract de automatische prijscompensatie onderdeel uitmaakt van de initiële loonstijging.

In een aantal principeakkoorden uit 2021 wordt verwezen naar de ontwikkeling van de inflatie en het belang van het in stand houden van het inkomstenniveau (ABN-AMRO), het verhogen van de cao-lonen met de hoogte van de inflatie (Prorail) en het koppelen van de stijgingen van de uurlonen in de loonschalen aan de ontwikkelingen van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (Schilders).

In recente principeakkoorden (2022) wordt eveneens gewezen op de effecten van inflatie voor het koopkrachtbehoud van werknemers. Zo worden in het kader van koopkrachtbehoud afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering ter ondersteuning van

de laagste loonschalen (AEGON); een extra eenmalige uitkering voor alle werknemers (ASR, Prorail); een extra initiële verhoging afhankelijk van de ontwikkeling van de inflatie (SVB) en een minimum verhoging van de lonen plus een verhoging in euro's (VodafoneZiggo).

2.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2022

2.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde contractloonmutatie in akkoorden afgesloten vóór 1 januari 2022 en akkoorden die ná 1 januari 2022 zijn afgesloten. Hiermee wordt een beeld gekregen van de invloed die het moment van afsluiten van het principeakkoord heeft op de hoogte van de gemiddelde contractloonmutatie.

Tabel 2-2: De gemiddelde contractloonmutatie in 2022 naar datum van het principeakkoord (n=104)

contractlonen	niveaubasis	jaarbasis	aantal akkoorden	% werknemers
principeakkoord vóór 1/1/2022	2,2	2,7	26	26
principeakkoord op of ná 1/1/2022	3,9	3,2	78	74
totaal/gemiddelde	3,5	3,1	104	100

In de 26 akkoorden die vóór 2022 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2022), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2022 op niveaubasis 2,2% en op jaarbasis 2,7%. In de 78 akkoorden die ná 1 januari 2022 tot stand zijn gekomen, ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis met 3,9%, 1,7%-punt hoger dan in de akkoorden afgesloten vóór 1-1-2022. Op jaarbasis bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie 3,2%, 0,5%-punt hoger dan in de akkoorden afgesloten vóór 1-1-2022.

Kwartaalcijfers voor de in het jaar 2022 overeengekomen akkoorden⁴

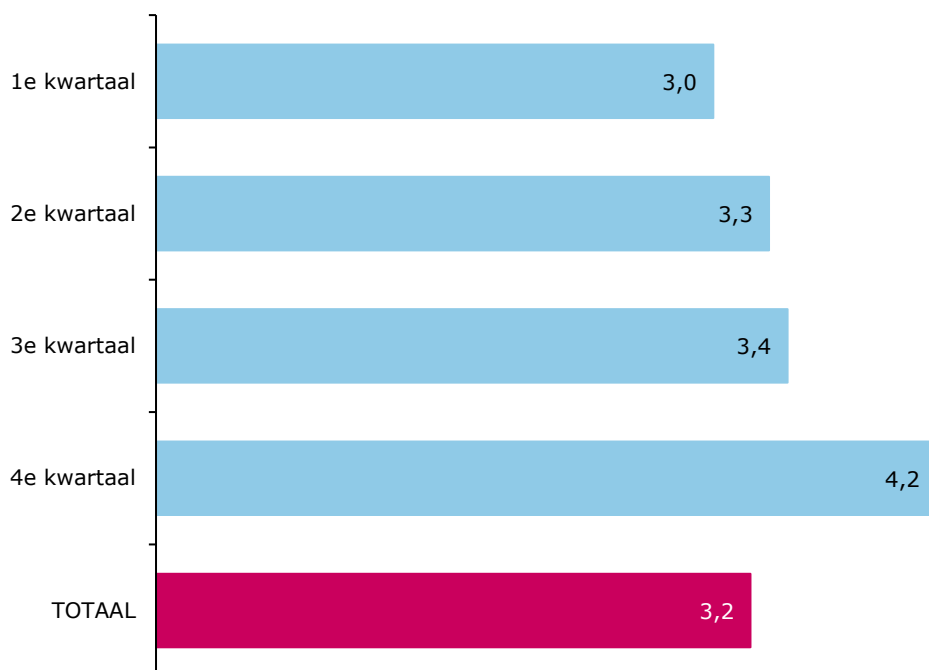
In 2022 zijn 74 principeakkoorden afgesloten. In 8 gevallen betreft het een akkoord voor een cao met een ingangsdatum in 2023. In Figuur 2-1 wordt voor de overige 66 akkoorden de gemiddelde contractloonmutatie per kwartaal weergegeven⁵. De totale gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis bedraagt 3,2%.

Van deze 66 in 2022 afgesloten akkoorden zijn er in het 1^e kwartaal 23 afgesloten, van toepassing op 49% van de werknemers. In deze akkoorden bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis 3,0%. In het 2^e kwartaal zijn 28 akkoorden afgesloten, van toepassing op 41% van de werknemers. De gemiddelde contractloonmutatie is met 3,3%, 0,3%-punt hoger dan in het 1^e kwartaal. In het 3^e kwartaal met 8 akkoorden (7% van de werknemers), ligt de gemiddelde contractloonmutatie met 3,4%, 0,1%-punt hoger dan in het 2^e kwartaal en in het 4^e kwartaal, 7 afgesloten akkoorden van toepassing op 3% van de werknemers, ligt de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis op 4,2%.

4 In deze alinea wordt alleen gerapporteerd over de 74 akkoorden die in het kalenderjaar 2022 zijn afgesloten en ultimo 2022 looptijd hebben (zie hoofdstuk 1).

5 In Tabel II-6 in Bijlage II-a is de tabel met achterliggende cijfers opgenomen.

Figuur 2-1: De gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis in de in 2022 afgesloten akkoorden, uitgesplitst naar kwartalen (n=66)



2.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2022

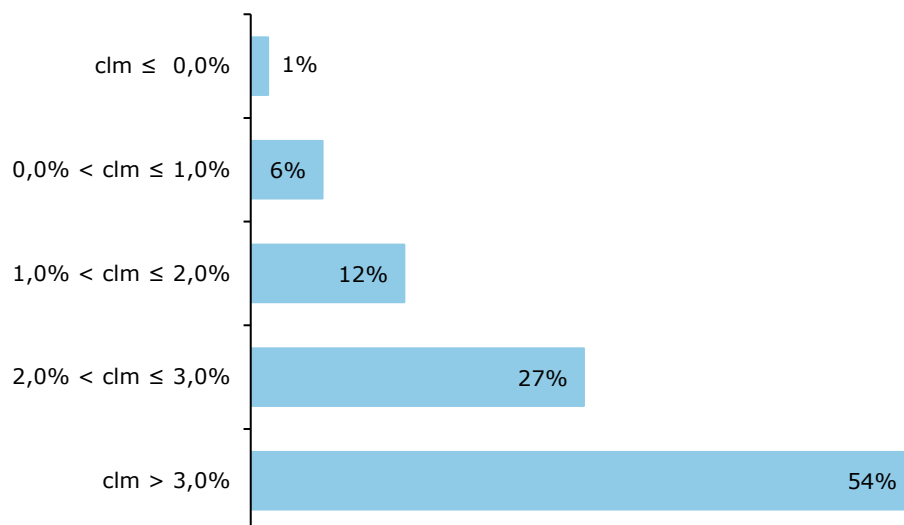
In de onderzochte akkoorden met een looptijd over geheel 2022 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -0,50% in de cao voor ING⁶ tot 10,30% in de cao voor ABN-AMRO.

In Figuur 2-2 zijn de 104 akkoorden aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook Tabel II-2 in Bijlage II-a).

Voor 1% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2022 bekend is, is de gemiddelde contractloonmutatie kleiner of gelijk aan 0%. Voor 6% van de werknemers ligt de mutatie tussen 0% – 1%. Voor 12% van de werknemers ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 27% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3% en voor 54% van de werknemers ligt de mutatie boven de 3%.

6 De negatieve mutatie in cao voor ING is het gevolg van het afboeken van eenmalige uitkeringen uit 2021 (200 euro). Deze afboeking heeft een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie.

Figuur 2-2: Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2022, naar percentage werknemers (n=104)



2.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector

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

Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2022 op niveaubasis 3,5%. In de marktsector ligt de contractloonmutatie 0,3%-punt hoger dan het gemiddelde, in de overheidssector 0,9%-punt hoger en in de zorgsector 1,3%-punt lager dan het gemiddelde.

Tabel 2-3: De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2022, verdeeld naar sector (n=104)

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal akkoorden	% werknemers
markt	3,8	3,1	81	99
overheid	4,4	3,4	12	100
zorg	2,2	2,7	11	100
totaal	3,5	3,1	104	99

2.2.4 Verschillen tussen bedrijfstakken en ondernemingen

Met een gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis van 3,4% in 2022, ligt de contractloonmutatie in de bedrijfstak-cao's 0,1%-punt lager dan het gemiddelde en in de ondernemings-cao's ligt de contractloonmutatie 0,3%-punt hoger.

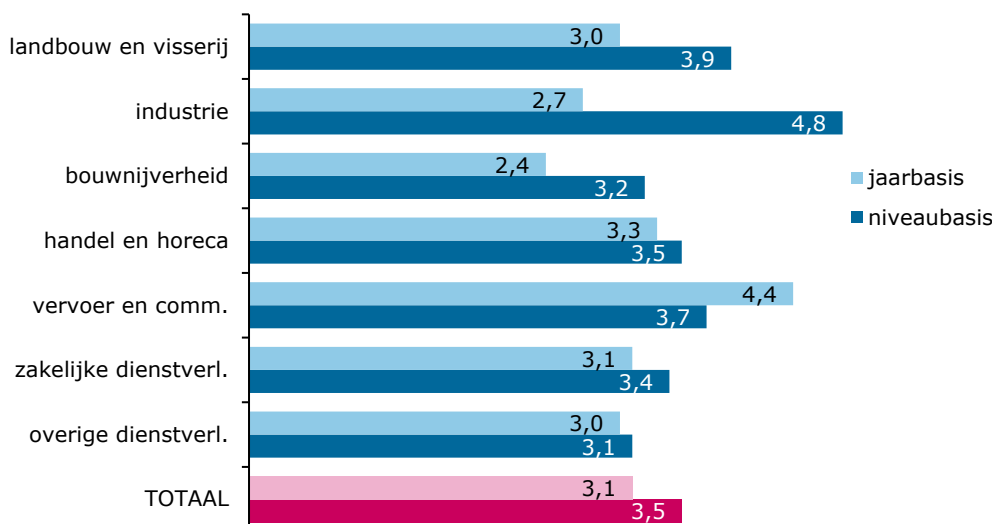
Tabel 2-4: De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2022, verdeeld naar soort (n=104)

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal akkoorden	% werknemers
bedrijfstakken	3,4	3,1	94	83
ondernemingen	3,8	3,2	6	86
totaal	3,5	3,1	104	83

2.2.5 Verschillen tussen economische sectoren

Het percentage werknemers waarvoor naar economische sector de contractloonmutatie bekend is, varieert van 98% in de sector landbouw, 99% in de sector handel en horeca tot 100% in de overige sectoren (zie ook Tabel II-3 in Bijlage II-a).

Figuur 2-3: De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2022, naar economische sector (n=104)



Figuur 2-3 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 3,1% in de sector overige dienstverlening tot 4,8% in de sector industrie. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de sectoren bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening lager dan het totaalgemiddelde van 3,5%. De gemiddelde contractloonmutatie ligt in deze sectoren 0,1-0,4%-punt onder het totale gemiddelde. In de handel en horeca is de gemiddelde contractloonmutatie gelijk aan het totaalgemiddelde. In de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan het totaalgemiddelde van 3,5%.

2.2.6 Relatie structurele – eenmalige component 2018-2022

Een manier om de contractloonmutatie 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 akkoorden waarin werknemers een eenmalige uitkering ontvangen, een lagere structurele beloning kennen dan de akkoorden waarin werknemers geen eenmalige beloning krijgen. Dit is onderzocht voor een panel uit de steekproef waarvoor over de jaren 2018-2022 gegevens beschikbaar zijn. Deze groep bestaat uit 65 akkoorden van toepassing op 65% van de werknemers⁷.

Tabel 2-5: Aantal akkoorden met en zonder een eenmalige uitkering

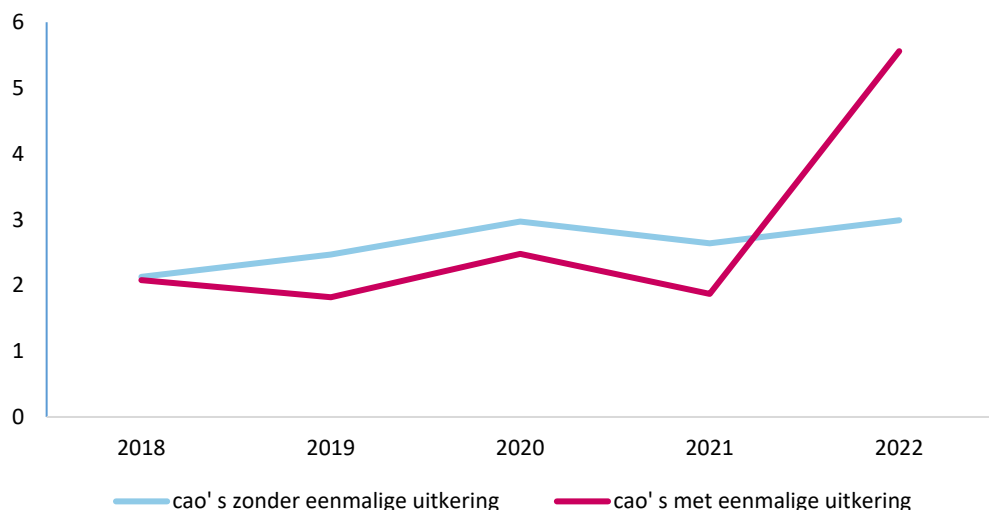
	2018	2019	2020	2021	2022
akkoorden zonder eenmalige uitkering	47	54	50	42	44
akkoorden met eenmalige uitkering	18	11	15	23	21
% akkoorden met eenmalige uitkering	28%	17%	23%	35%	32%

⁷ Cao's die over een of meer jaren geen looptijd kennen (zoals bijvoorbeeld bij de Open Teelten het geval is), zijn hierbij niet meegenomen.

In 2018 is in 28% van de onderzochte akkoorden een eenmalige uitkering vastgelegd. In 2019 daalt het aandeel akkoorden met een eenmalige uitkering naar 17% om in de daaropvolgende jaren weer toe te nemen naar 23% in 2020 en 35% in 2021. In 2022 is in een derde van de onderzochte akkoorden een eenmalige uitkering afgesproken.

Figuur 2-4 geeft een beeld van de structurele loonmutatie in de groep akkoorden met en de groep akkoorden zonder afspraken over eenmalige uitkeringen.

Figuur 2-4: De structurele loonmutatie (%) op niveaubasis voor de periode 2018 -2022, uitgesplitst naar akkoorden met en zonder eenmalige uitkering



Figuur 2-4 laat zien dat akkoorden waarin afspraken zijn gemaakt over een eenmalige uitkering in de jaren 2018 tot en met 2021 een lagere structurele loonmutatie kennen dan de akkoorden waarin alleen structurele afspraken zijn vastgelegd. In 2022 is echter het omgekeerde het geval: akkoorden met een eenmalige uitkering hebben eveneens een hogere structurele loonmutatie. Dit kan deels worden verklaard door de gevolgen van de oorlog in Oekraïne: een stijging van de prijzen voor gas, elektriciteit en grondstoffen die leiden tot hogere kosten voor het levensonderhoud. Dit vond zijn neerslag in hogere looneisen door de vakbonden. Met het oog op het verwachte tijdelijk karakter van deze gestegen kosten zijn door partijen naast een hogere structurele loonstijging ook eenmalige uitkeringen als compensatie voor de gestegen prijzen afgesproken.

Een bijzondere vorm van beperking van de contractloonmutatie is de zogenoemde 0-lijn: de structurele loonmutatie is in dit geval gelijk aan 0 en er zijn geen afspraken over een eenmalige uitkering. Tabel 2-6 laat zien hoeveel akkoorden in de periode 2018-2022 geen structurele loonmutatie kenden en hoeveel van deze akkoorden in die periode al dan niet afspraken bevatten over een eenmalige uitkering.

Tabel 2-6: Aantal akkoorden zonder structurele loonmutatie in de periode 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
akkoorden zonder structurele loonmutatie	3	3	6	6	2
waarvan zonder eenmalige uitkering	1	2	6	3	2
waarvan met eenmalige uitkering	2	1	-	3	-

In bovenstaande tabel worden cijfers per jaar gepresenteerd. Het op de eerste regel per jaar vermelde aantal akkoorden zonder structurele loonmutatie telt op tot 20. Een aantal akkoorden (vier akkoorden) heeft echter in meerdere jaren geen structurele loonafspraken gemaakt.

Van de 65 onderzochte akkoorden zijn in de periode 2018-2022 in 16 akkoorden in een of meerdere jaren geen structurele loonafspraken gemaakt. In vier van deze 16 akkoorden zijn in twee, niet per se opeenvolgende jaren geen structurele loonafspraken gemaakt. In 11 van deze 16 akkoorden zijn naast het ontbreken van een structurele loonafpraak ook geen afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering.

Ten opzichte van 2018 en 2019 stijgt in de COVID-jaren 2020 en 2021 het aantal akkoorden zonder een structurele loonmutatie. In 2020 zijn in zes akkoorden geen afspraken gemaakt hierover. In deze akkoorden zijn eveneens geen afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering. In 2021 is eveneens in zes akkoorden geen structurele loonmutatie overeengekomen. In drie van deze akkoorden is wel een eenmalige uitkering overeengekomen. In 2022 waarin de economie herstelt van de COVID-jaren maar geconfronteerd wordt met de gevolgen voor de koopkracht van de oorlog in Oekraïne daalt het aantal akkoorden zonder structurele loonmutatie (twee akkoorden). In deze twee akkoorden⁸ zijn ook geen afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering.

2.2.7 *Nominale cao-loonstijging*

In 2022 kennen tien steekproefcao's een afspraak over een cao-loonstijging uitgedrukt in een bedrag in plaats van in een percentage. Hieronder vallen bijna 450.000 werknemers. Ten opzichte van eerdere jaren is hier duidelijk sprake van stijgende trend. De vermoedelijke verklaring is de koopkrachtcrisis. Met een nominale cao-loonstijging nemen de cao-lonen van de laagste salarisschalen meer toe dan die van hogere salarisschalen.

Tabel 2-7: Aantal akkoorden en cao-werknemers met een nominale cao-loonstijging

	2019	2020	2021	2022
Aantal akkoorden	4	5	7	10
Aantal werknemers	140.800	73.500	178.800	441.300

2.3 **De gemiddelde contractloonmutatie in 2023**

Van 68 van de 108 steekproefcao's zijn de loongegevens over heel 2023 bekend (peildatum 1 maart 2023). Deze akkoorden zijn van toepassing op 71% van de werknemers onder de steekproefcao's. Als gevolg van COVID-19 en de economische gevolgen daarvan voor het bedrijfsleven werden in 2020 de cao-onderhandelingen uitgesteld. In 2021 kwamen de cao-onderhandelingen weer op gang maar die verlopen in een aantal sectoren traag. Het effect van de pandemie op de positie van bedrijven en daarmee hun financiële ruimte evenals de eind 2021 sterk oplopende inflatie spelen daarbij een rol en beïnvloeden het onderhandelingsproces. Sinds oktober 2022 daalt de inflatie weer enigszins. Het gaat hier dan ook om voorlopige cijfers voor 2023. In de loop van het jaar wordt op de website⁹ regelmatig een actualisatie van de cijfers gepresenteerd.

Tabel 2-8 laat op basis van de voorlopige gegevens zien, dat de contractlonen in 2023 op niveaubasis met 4,1% stijgen en op jaarbasis met 4,8%. Ten opzichte van 2022 ligt de

8 Het betreft de cao voor ING en de cao voor Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.

9 [MinSZW | Directie UAW - Contractloonontwikkeling - Contractloonontwikkeling \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](https://minszw.nl/directie-uaw-contractloonontwikkeling-contractloonontwikkeling-uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl)

contractloonmutatie op niveaubasis in 2023 vooralsnog 0,6%-punt en op jaarbasis 1,7%-punt hoger.

Tabel 2-8: Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2023 in procenten (n=68)

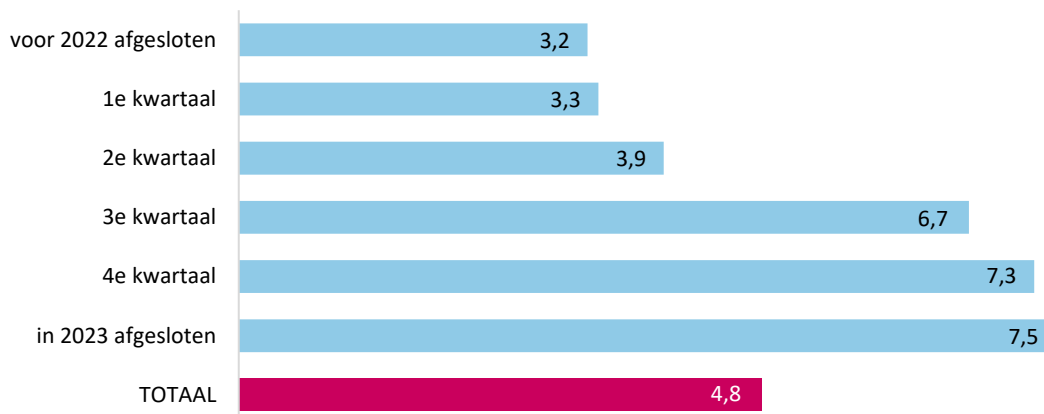
componenten contractloonmutatie		mutaties
prijscompensatie-effect ²		0,0
initiële verhoging		4,1
mutatie vakantiebijslag		0,0
mutatie toeslagen		0,0
eenmalige uitkeringen 2023	0,2	
eenmalige uitkeringen 2022	0,3	
	-/- -----	
mutatie eenmalige uitkeringen		→ -0,1
totale contractloonmutatie op niveaubasis		4,1¹
overloop uit 2022	1,2	
overloop naar 2024	0,5	
	-/- -----	
overloopeffect		→ 0,7
totale contractloonmutatie op jaarbasis		4,8¹

- 1 Door afrondingsverschillen kunnen de totalen afwijken van de som van de componenten.
- 2 Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 8,29% per 1 januari 2023 (referteperiode april 2022/oktober 2022). De prijscompensatie per 1 juli 2023 (referteperiode oktober 2022/april 2023) is nog niet bekend. De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er nog maar enkele cao's met afspraken over prijscompensatie zijn (Particuliere Beveiliging, Contractcatering, Vleessector, UMC en Schilders).

Voor bovenstaande 68 akkoorden met een looptijd over geheel 2023 kan de ontwikkeling van de contractlonen in beeld worden gebracht door te kijken naar de gemiddelde contractloonmutatie per kwartaal. Gekeken wordt dan naar het tijdstip waarop het principeakkoord is afgesloten.

In de akkoorden die zijn afgesloten vóór 2022 bedraagt de contractloonmutatie op jaarbasis 3,2%. Gegeven de hoogte van de contractloonmutatie in de in de verschillende kwartalen van 2022 afgesloten akkoorden, dan blijkt uit onderstaande figuur dat er sprake is van een stijgende lijn in de loop van het jaar. In het eerste kwartaal van 2022 ligt de contractloonmutatie nog op 3,3%. In het tweede kwartaal stijgt de contractloonmutatie naar 3,9%. In de loop van het jaar stijgt deze uiteindelijk naar 7,3% in het vierde kwartaal. Ook in de akkoorden die in 2023 zijn afgesloten ligt de gemiddelde contractloonmutatie met 7,9% relatief hoog.

Figuur 2-5: De gemiddelde contractloonmutatie (%) op jaarbasis in de in 2021, 2022 (uitgesplitst naar kwartalen) en 2023 afgesloten akkoorden (n=68)



2.4 Spreiding en cumulatieve contractloonmutatie 2013-2022

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2013-2022 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in alle akkoorden waarvoor in de onderzochte jaren gegevens beschikbaar zijn.

Op basis van de contractloonmutatie in de onderzochte akkoorden is voor de jaren 2013 tot en met 2022 een gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis berekend¹⁰. Zie Figuur 2-6.

In totaal zijn de contractlonen in de periode 2013-2022 met 22,4% gestegen (gemiddeld 2,04% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat in de jaren 2014, 2017 en 2021 de contractloonstijging lager is dan in het voorafgaande jaar. In de jaren 2015-2016 en 2018-2020 en 2022 is dit andersom en ligt de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan in het voorafgaande jaar.

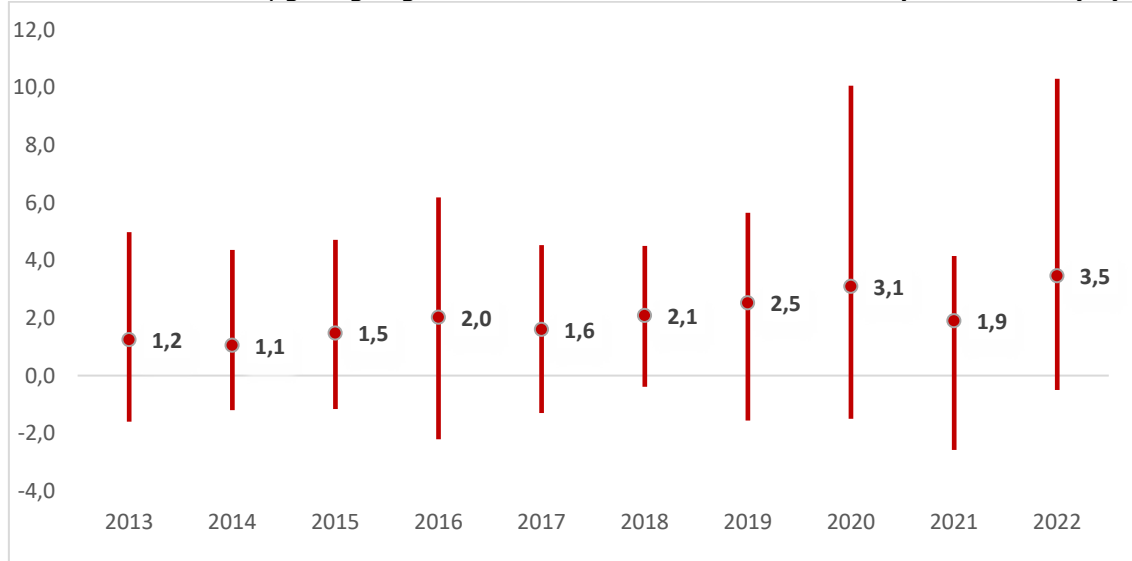
In 2014 daalt de maximum contractloonmutatie ten opzichte van 2013 om in 2015 en 2016 te stijgen. In 2017-2018 volgt een daling van de maximum contractloonmutatie om in de jaren 2019-2020 weer te stijgen¹¹. In 2021 zien we een daling en in 2022 is sprake van een stijging¹² van de maximum contractloonmutatie.

¹⁰ Cijfers voor voorgaande jaren zijn geactualiseerd en eventueel aangepast.

¹¹ Dit relatief hoge maximum in 2020 is het gevolg van één cao, de cao voor het Primair onderwijs waarin voor 2020 een drietal eenmalige uitkeringen zijn afgesproken van in totaal 5%.

¹² Dit heeft alles te maken met de naweeën van de COVID-pandemie. Door de economische groei en de gevolgen van de oorlog in de Oekraïne, zich uitend in een stijging van de inflatie, neemt de gemiddelde contractloonmutatie en de spreiding in 2022 toe.

Figuur 2-6: Spreiding van de contractloonmutatie in de jaren 2013-2022 en het, met werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis (%)



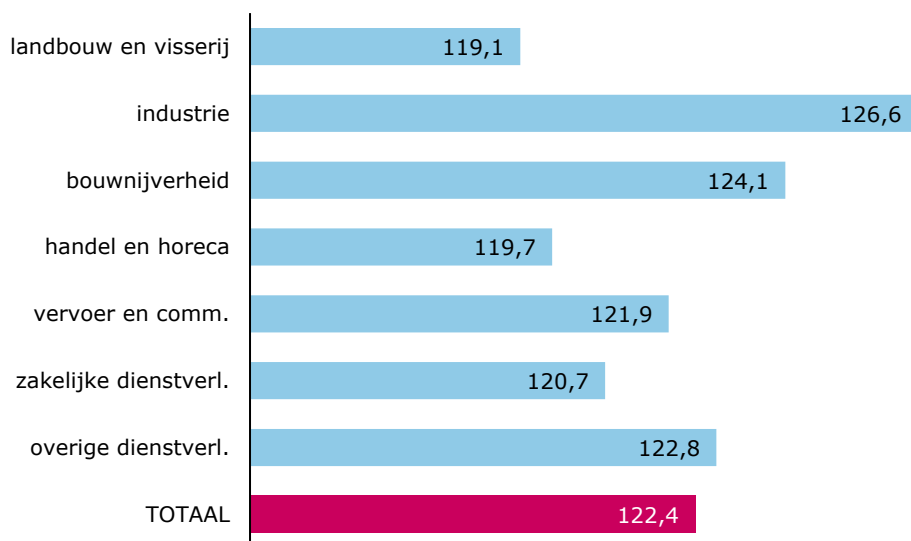
De minimum contractloonmutatie is over de gehele periode negatief. Dat wil zeggen dat er elk jaar minstens één akkoord is met een negatieve contractloonmutatie. Dat wordt veroorzaakt door het negatieve effect van een eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar in die akkoorden, iets dat niet wordt gecompenseerd door een hogere contractloonmutatie in het lopende jaar. De minimum contractloonmutatie loopt uiteen van -1,60% in 2013 tot -0,50% in 2022.

Naast de gemiddelde contractloonmutatie in de periode 2013–2022 laat Figuur 2-6 ook de spreiding van de contractloonmutatie in deze periode zien. In 2013 loopt de contractloonmutatie uiteen van -1,60 tot 4,98%. De gemiddelde contractloonmutatie in 2013 bedraagt 1,24%. Ten opzichte van 2013 neemt in 2014 de spreiding van de contractloonmutatie af om in 2015 en 2016 te stijgen waarna in 2017 en 2018 de spreiding weer afneemt om terug te keren naar het niveau van 2014 en 2015.

Vanaf 2019 is weer sprake van een stijging. In 2021 loopt de contractloonmutatie uiteen van -2,58 tot 4,15%. De gemiddelde contractloonmutatie in 2021 bedraagt 1,90%. In 2022 is de gemiddelde contractloonmutatie het hoogst in 10 jaar tijd en bedraagt 3,46%.

De gemiddelde contractloonmutatie kan ook voor de verschillende economische sectoren afzonderlijk in beeld worden gebracht waarna de cumulatieve contractloonmutatie per sector berekend kan worden (zie ook Tabel II-5 in Bijlage II-a). Dat is in Figuur 2-7 in beeld gebracht.

Figuur 2-7: De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2013 tot en met 2022 in de verschillende economische sectoren (2013=100)



Uit Figuur 2-7 blijkt dat over de periode 2013-2022 in de sectoren industrie, bouwnijverheid en overige dienstverlening de stijging van de contractlonen 4,2 resp. 1,7 resp. 0,4%-punt boven het gemiddelde van 22,4% ligt. In de sectoren landbouw en visserij, handel en horeca, vervoer en communicatie, en zakelijke dienstverlening ligt de ontwikkeling van de contractlonen onder het gemiddelde, uiteenlopend van 0,5%-punt in de sector vervoer en communicatie, 1,7%-punt in de sector zakelijke dienstverlening, 2,7%-punt in de handel en horeca en 3,3%-punt in de sector landbouw en visserij.

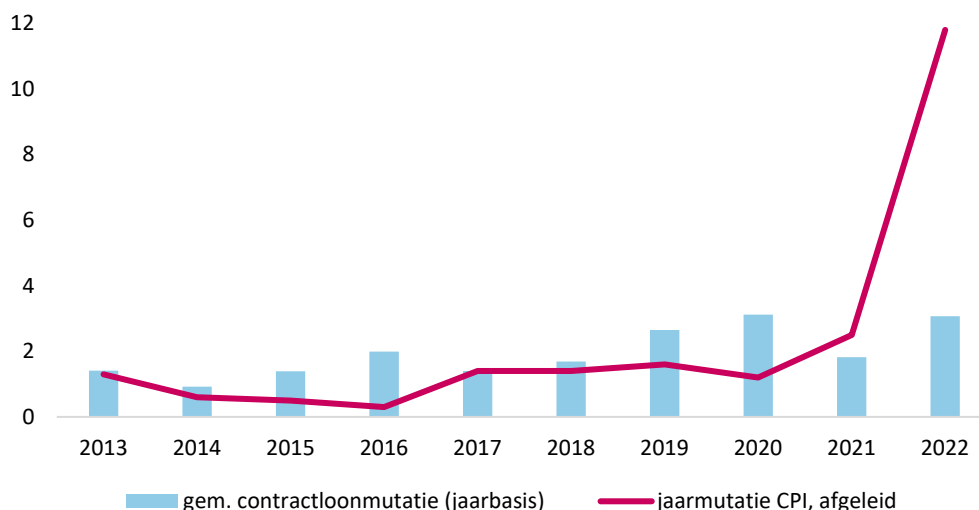
Stijging van de cao-lonen en inflatie

De voor de jaren 2013-2022 berekende gemiddelde contractloonmutatie wordt in onderstaande figuur afgezet tegen de jaarlijkse mutatie van de consumentenprijsindex (CPI), afgeleid zoals gepubliceerd door het CBS.

Uit Figuur 2-8 blijkt dat in sommige jaren de cao-loonontwikkeling achterblijft bij de ontwikkeling van de consumentenprijzen. Dit doet zich voor in de jaren 2013, 2021 en 2022 waardoor er in die jaren sprake is van een reële koopkrachtdaling.

De relatief sterk gestegen consumentenprijzen in 2022 komen vooral voor rekening van de fors gestegen energieprijzen als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Consumenten betalen meer voor gas, elektriciteit, stadsverwarming en benzine maar ook de prijzen van voedsel zijn gestegen als gevolg van de oorlog.

Figuur 2-8: De gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis (%) en de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (%)¹³ in de jaren 2013-2022



2.5 Opengebroken cao's

Een opvallende ontwikkeling is dat in het laatste kwartaal van 2022 en begin 2023 een aantal cao's is opengebroken. Normaal gesproken wordt een cao zelden of nooit opengebroken tijdens de looptijd. Cao-partijen houden vast aan het adagium "afpraak is afspraak". Tijdens de coronapandemie wilden veel werkgevers de lopende cao openbreken om in tijden van (forse) omzetsdaling (in verband met de lockdown) eerder gemaakte afspraken over een cao-loonstijging uit te stellen. In twee gevallen leidde dit daadwerkelijk tot een gewijzigde loonparagraaf (KLM en Contractspelers Betaald Voetbal).

In de inflatie- en koopkrachtcrisis van 2022/2023 zien we niet alleen hogere cao-lonen met het oplopen van de afsluitdatum, maar ook een aantal opengebroken cao's. Tot nu toe gaat het om 14 cao's waaronder 103.600 werknemers vallen.¹⁴ Deze opengebroken cao's (met een hogere structurele cao-loonstijging) kennen de volgende smaken:

- Zelfde looptijd, eerder afgesproken cao-loonstijging naar voren halen: Houtverwerkende industrie, GEO en Dakdekkers.
- Zelfde looptijd, extra cao-loonstijging: Afbouw, Productiegericht Dierhouderij, Textielverzorging, Nederlandse Podia, Architectenbureaus, Doe-het-zelf-branch, Huisartsenzorg, GEO en Carglass.
- Langere looptijd met extra cao-loonstijging: NAM (eerste opengebroken cao) en KLM Grondpersoneel.

Voor enkele cao's is afgesproken om bovenop de lopende cao's iets extra's te doen op een andere manier dan via een structurele loonstijging, meestal een eenmalige uitkering (o.a. RET, Timmerindustrie en Dakdekkers).

Ten slotte kenden een paar cao's met een lange looptijd, tot stand gekomen voor de hoge inflatiecijfers, een APC-bepaling (automatische prijscompensatie) waar partijen overleg hebben gevoerd aan een afwijkende invulling van deze APC-afspraken (Schilders, UMC en Particuliere Beveiliging).

¹³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/09/cbs-introduceert-nieuwe-metmethode-energieprijzen>

¹⁴ Voor zover bekend bij SZW. Het kan gaan om zowel steekproefcao's als niet-steekproefcao's.

3 De onderkant van het loongebouw

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor vakvolwassen werknemers¹⁵ ultimo 2022. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling in de laatste vijf jaren in beeld gebracht. Ook wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 21 jaar¹⁶.

3.1 Methodische toelichting

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (Wml) voor een werknemer van 21 jaar en ouder¹⁷. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De vermelde niveaucijfers zijn gemiddelden, verkregen door de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te wegen met werknemersaantallen onder de onderzochte cao's.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een vakvolwassen werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Dit cao-loon wordt vergeleken met het Wml voor een werknemer van 21 jaar en ouder. Voor de analyses zijn alle steekproef-cao's meegenomen waarvoor de loongegevens beschikbaar zijn.

De cijfers in dit hoofdstuk hebben nog een voorlopig karakter. Voor de rapportage is gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep van 108 steekproefcao's¹⁸. De loongegevens van 98 van de 108 steekproefcao's zijn op de peildatum 1 januari 2023 beschikbaar. Van 7 cao's ontbreken nog de gegevens¹⁹. De onderzochte cao's zijn van toepassing op ruim 4,8 miljoen werknemers. Dit is 97% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit hoofdstuk kunnen nog wijzigen als er meer cao's worden aangemeld.²⁰

Het aanpassen dan wel verdwijnen van de vakvolwassen leeftijd in cao's kan voor cao-partijen aanleiding zijn voor het aanpassen van het loongebouw. Het stapsgewijs verlagen van de vakvolwassen leeftijd kan leiden tot een aanpassing van de staffeling van de

15 Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte 98 cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar. Van 50 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend dan wel niet vastgelegd (nodig om onderscheid tussen vakvolwassen en jeugdige werknemers te kunnen maken).

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

17 In 1 van de 98 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald, in 4 cao is deze op 22 jaar en in 37 cao's is deze op 21 jaar bepaald. Voor de cao's met een van 21 jaar afwijkende vakvolwassen leeftijd, wordt als laagste cao-loon voor een 21-jarige werknemer het in de cao bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een werknemer van 21 jaar en ouder ligt ultimo 2022 op € 1756,20 bruto per maand.

18 Zie Bijlage I.

19 Daarnaast zijn in 3 cao's geen loontabellen opgenomen. Van 7 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2022 ligt. Deze 7 cao's blijven in dit hoofdstuk in de analyse dan ook buiten beschouwing.

20 Zie Bijlage III voor een meer uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet.

jeugdlonen, dit om het loonverschil tussen jeugdloon en vakvolwassen loon te verkleinen.²¹ Het loslaten van de vakvolwassen leeftijd leidt tot het verdwijnen van jeugdlonen en soms het aanpassen van de aanloopschalen in de cao. Deze veranderingen hebben invloed op de cijfers in de rapportage. Daarnaast zijn de cijfers voor 2020 en 2021 herberekend op basis van de gegevens van cao's die in de vorige rapportage ontbraken.

3.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2022

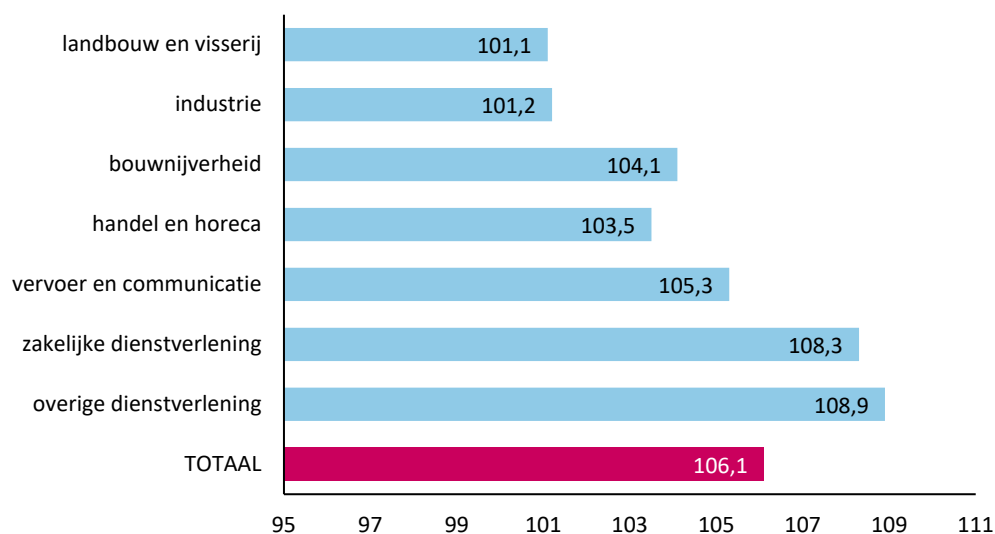
In deze paragraaf wordt, uitgesplitst naar economische sector, bekeken hoe de laagste loonschalen in cao's zich verhouden tot het Wml voor werknemers van 21 jaar en ouder. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling sinds 2018.

3.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Figuur 3-1 geeft voor 2022 een voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het Wml. Het gemiddelde niveau van het laagste schaalbedrag ten opzichte van het Wml voor de 98 onderzochte cao's bedraagt 106,1%. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag dus 6,1% boven het Wml, in geld uitgedrukt is dit € 107,13 bruto. In de sector landbouw en visserij is het verschil tussen het laagste cao-loon en het Wml het kleinst.

In de sector landbouw en visserij en de sector industrie ligt het laagste loon tegen het Wml aan. In de overige sectoren is de afstand tussen het laagste loon en het Wml groter en varieert van 3,5% (handel en horeca) tot 8,9% (overige dienstverlening) boven het Wml.

Figuur 3-1: Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder ultimo 2022, uitgesplitst naar economische sector



3.2.2 De ontwikkeling sinds 2018

Om een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml zijn in tabel 3.1 de cijfers vanaf 2018 opgenomen. Deze cijfers zijn gebaseerd op de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

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

21 Voorbeelden zijn de cao's voor het Schoonmaakbedrijf en de Vleessector.

1 juli 2019 is de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het Wml verlaagd van 22 naar 21 jaar.

Dit heeft gevolgen voor de berekening van de niveaucijfers zoals die in onderstaande Tabel 3-1 worden gepresenteerd. Voor de berekening van de cijfers over 2018 is uitgegaan van het Wml van een 22-jarige werknemer en voor de jaren 2019, 2020, 2021 en 2022 is het laagste cao-loon gerelateerd aan het Wml van een 21-jarige.

De cijfers over voorgaande jaren zijn herberekend op basis van aanvullend cijfermateriaal ontleend aan ná de vorige rapportage afgesloten akkoorden. Mede op basis van deze aanvullende gegevens zijn in onderstaande tabel de cijfers geactualiseerd. Uit de tabel blijkt dat hierdoor het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon voor 2021 met 0,3%-punt is gedaald ten opzichte van de eerder gepubliceerde cijfers in Cao-afspraken 2021. Dit komt voor rekening van het aan de analyse toevoegen van de gegevens van 17 cao's. In 11 van deze cao's ligt het laagste cao-loon op Wml-niveau²².

Tabel 3-1: Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een 22-jarige werknemer (2018) en als percentage van het Wml voor een werknemer van 21 jaar en ouder (2019, 2020, 2021 en 2022), uitgesplitst naar economische sector

economische sectoren	2018	2019	2020	2021	2022
landbouw en visserij	100,1	100,0	100,0	101,1	101,1
industrie	100,8	100,9	101,2	101,3	101,2
bouwnijverheid	103,8	104,0	103,9	104,1	104,1
handel en horeca	104,0	105,1	100,4	101,3	103,5
vervoer en communicatie	106,0	105,1	103,2	104,1	105,3
zakelijke dienstverlening	106,2	106,5	106,4	107,3	108,3
overige dienstverlening	100,9	101,2	101,2	102,5	108,9
totaal	102,5	102,8	101,6	102,6	106,1

Ten opzichte van 2018 stijgt in 2019 het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml met 0,3%-punt om daarna in 2020 met 1,2%-punt te dalen. Het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon stijgt in 2021 met 1,0%-punt ten opzichte van het gemiddelde niveau in 2020. In 2022 ligt het gemiddelde voorlopig 3,5%-punt hoger dan in 2021.

De stijging van het gemiddelde niveau van de laagste schaalbedragen als percentage van het Wml in 2022 komt deels voor rekening van cao's waarin het niveau van het laagste schaalbedrag is gestegen ten opzichte van 2021 en deels voor rekening van nieuw in de steekproef opgenomen cao's. De stijging van de laagste schaalbedragen vinden we in de sectoren handel en horeca, vervoer en communicatie en de zakelijke en overige dienstverlening.

In de sector handel en horeca komt de stijging van het laagste cao-loon als percentage van het Wml voor rekening van twee cao's (Levensmiddelenbedrijf en Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven). In twee cao's is het laagste cao-loon als percentage van het Wml gedaald in vergelijking met 2021 maar qua werknemersaantallen wegen beide cao's niet op tegen die in de levensmiddelen-cao's waardoor de daling in deze cao's niet tot uitdrukking komt in het algemene beeld.

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

In de sector vervoer en communicatie komt de stijging van het laagste cao-loon als percentage van het Wml voor rekening van zes cao's: NS, en een vijftal nieuw opgenomen cao's: DHL Parcel e-Commerce, FedEx, KLM Cabinepersoneel, KLM Grondpersoneel, Schiphol.

De stijging in de zakelijke dienstverlening is het gevolg van een, in vergelijking met 2021, hoger laagste cao-loon in een zestal cao's: Stichting Wageningen Research, Hoveniersbedrijven en Royal FloraHolland en een drietal nieuw opgenomen cao's, te weten ASR Nederland, Arcadis en Randstad Groep Nederland.

De stijging in de overige dienstverlening is het gevolg van een, in vergelijking met 2021, hoger laagste cao-loon in een elftal cao's die ook in 2021 deel uitmaakten van de steekproef in de sectoren overheid, onderwijs en zorg: Provincies, Rijk, PO, MBO, VO, HBO, Nederlandse Universiteiten, UMC, Ziekenhuizen, VVT en de Uitvaartbranche.

De stijging van het laagste cao-loon als percentage van het Wml in de sectoren overheid, onderwijs en zorg is het gevolg van het extra verhogen van het minimumbedrag in het loongebouw. In de overheidscao's (Provincie, Rijk) wordt het minimum opgetrokken tot 14 euro per uur²³.

In de onderwijs-cao's (PO, VO, HBO) zijn de lonen sterker gestegen dan het Wml en in de cao voor het MBO zijn de laagste lonen extra verhoogd.

De stijging in de zorgsector (Ziekenhuizen, UMC) is het gevolg van het verhogen van het minimumuurloon tot 13 respectievelijk 14 euro per uur en het vervallen van de twee laagste loonschalen (VVT). In de cao voor de Uitvaartbranche is de stijging het gevolg van het verhogen van het minimum te betalen loon naar 12 euro per uur.

3.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen

Tabel 3-2 toont per economische sector het aantal cao's met een reguliere schaal, aanloopschaal en/of doelgroepenschaal²⁴. Er zijn 27 cao's met een aanloopschaal en 52 cao's met een doelgroepenschaal. Bijna drie vierde van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van drie sectoren: de sector industrie, de sector handel en horeca en de sector zakelijke dienstverlening. Doelgroepenschalen komen in alle sectoren voor, relatief het minst in de sectoren handel en horeca, vervoer en communicatie, en in de zakelijke dienstverlening. Van de cao's met een doelgroepenschaal behoort 37% tot de overige dienstverlening.

Tabel 3-2: Aantal cao's waarin naast de reguliere schaal ook een aanloopschaal en/of doelgroepenschaal zijn opgenomen, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepen-schalen
landbouw en visserij	3	-	3
industrie	17	9	9
bouwnijverheid	4	3	2
handel en horeca	17	6	8
vervoer en communicatie	12	2	4
zakelijke dienstverlening	20	5	7
overige dienstverlening	25	2	19
totaal	98	27	52

23 In de cao's voor het Rijk en de Provincies is per 1 juli 2022 een minimum uurloon van 14 euro ingevoerd.

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

3.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In Tabel 3-3 is, uitgesplitst naar economische sector, het niveau van het laagste cao-loon weergegeven. De niveaucijfers van deze loonschalen zijn berekend door het laagste schaalbedrag van die schalen te relateren aan het wettelijk minimumloon van een werknemer van 21 jaar en ouder.

Uit de vergelijking met Figuur 3-1 blijkt dat het niveau van de laagste lonen wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen²⁵. Dit geldt niet voor de landbouwsector omdat in deze sector geen aanloopschaal voorkomt.

Tabel 3-3: Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder, uitgesplitst naar schaalsoort en economische sector

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepen-schalen
landbouw en visserij	101,1	-	100,0
industrie	112,6	100,3	100,0
bouwnijverheid	111,8	103,7	100,0
handel en horeca	103,8	100,0	100,0
vervoer en communicatie	106,3	101,5	101,1
zakelijke dienstverlening	110,9	107,5	100,0
overige dienstverlening	108,9	100,0	102,0
totaal	108,1	101,2	101,2

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 108,1% van het Wml. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 101,1% in de landbouw en visserij tot 112,6% in de industrie.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 101,2% en loopt uiteen van 100,0% in de sector handel en horeca tot 107,6% in de sector zakelijke dienstverlening.

Het niveau van de doelgroepenschalen bedraagt in bijna alle sectoren 100,0% van het Wml behalve in de sector vervoer en communicatie waarin het laagste niveau boven Wml ligt als gevolg van de cao voor DHL Parcel e-Commerce waarin wordt aangegeven dat regulier werk regulier beloond wordt, iets wat ook van toepassing is op werknemers met een arbeidsbeperking, en een Wml-schaal dus ontbreekt. In de sector overige dienstverlening ligt het niveau van de doelgroepenschalen eveneens boven het Wml (102%) als gevolg van de cao voor het Hoger Beroepsonderwijs die werknemers uit de doelgroepen beloont overeenkomstig schaal 1 van het bestaande loongebouw en de cao voor Verpleeg-Verzorgingstehuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg waarin werknemers die vallen onder de Participatiewet worden beloond worden overeenkomstig salarisschaal 15 van het reguliere loongebouw.

3.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen

Afsluitend wordt aandacht besteed aan de spreiding van het laagste cao-loon en aan de spreiding van de in de cao's opgenomen schaalbedragen van de reguliere schaal, aanloopschaal en doelgroepenschaal.

²⁵ Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2022 1,2% boven het Wml (zie tabel 3.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 12,6% boven het Wml (zie tabel 3.3). Voor de aanloopschalen is dit met 100,3% bijna gelijk aan het Wml. Het laagste bedrag in de aanloopschalen heeft een drukkend effect op het niveau van de laagste loonschalen in de industrie.

Tabel 3-4: Spreiding van het laagste loon en de laagste schaalbedragen, uitgesplitst naar schaalsoort

intervallen	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloop- schalen	doelgroepen- schalen
100% Wml	38 ²⁶	26	20	49
100-105% Wml	18	23	-	-
105-110% Wml	13	13	1	3
110-115% Wml	12	12	4	-
115-120% Wml	4	5	2	-
>120% Wml	13	19	-	-
totaal	98	98	27	52

Uit bovenstaande tabel blijkt dat in 38 cao's (39% van de 98 onderzochte cao's) een laagste loon op het niveau van het Wml is opgenomen. In 18 cao's (18%) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 105% van het Wml en in 13 cao's (13%) ligt het laagste loon tussen 105 en 110% van het Wml.

In 26 cao's (27% van de 98 onderzochte cao's) ligt het niveau van de reguliere schaal op het niveau van het Wml. In 20 van de 27 cao's met een aanloopschaal (74%) en in 49 van de 52 cao's met een doelgroepenschaal (94%) is het niveau van de schaal gelijk aan het Wml. In 3 van de 52 cao's ligt het niveau van de schaal tussen 105 en 110% van het Wml: DHL Parcel e-Commerce, HBO en VVT.

3.4 Jeugdlonen

In 43 van de 98 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen²⁷. In 22 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 36 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 16 jaar, 39 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 17 jaar, 42 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 18 jaar, en in 43 cao's zijn loonbedragen voor werknemers van 19 en 20 jaar opgenomen.

Voor de werknemers van 15 tot en met 20 jaar zijn op basis van de in de cao vastgelegde laagste schaalbedragen en de voor de betreffende leeftijd geldende wettelijke minimumjeugdlonen (Wmjl) de niveaucijfers berekend. Deze niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector zijn in Tabel III-2 in Bijlage III-b opgenomen.

Uit de cijfers in Tabel III-2 in Bijlage III-b blijkt dat de jeugdloonschalen gemiddeld 7,6% (20-jarigen) tot 28,8% (15-jarigen) boven het bijbehorende Wmjl liggen. Met name in de sectoren landbouw en visserij, vervoer en communicatie en zakelijke en de overige dienstverlening liggen de jeugdloonschalen boven het gemiddelde van de betreffende leeftijdscategorieën.

Per 1 juli 2017 werd de leeftijdsgrens waarop een werknemer recht heeft op het wettelijk minimumloon (Wml) verlaagd naar 22 jaar. In 2019 is de leeftijd verder verlaagd naar 21 jaar. Ultimo 2022 ontvangt de 21-jarige werknemer in de cao's waarin jeugdlonen zijn

26 In 38 cao's ligt het laagste cao-loon op Wml-niveau: in 26 van deze cao's ligt het laagste loon in de reguliere schaal op Wml-niveau en in 12 van deze cao's ligt in de aanloopschaal het laagste loon op Wml-niveau.

27 In hoeverre in cao's schaalbedragen voor jeugdige werknemers zijn opgenomen wordt beoordeeld aan de hand van de in de loonschalen opgenomen loonbedragen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd. Is bijvoorbeeld in een cao de vakvolwassen leeftijd 18 jaar en zijn er geen schaalbedragen opgenomen voor werknemers beneden de 18 jaar, dan wordt deze cao niet meegenomen in de telling. Om vast te stellen of er jeugdschalen in een cao zijn opgenomen wordt niet alleen gekeken naar de reguliere schaal (41 cao's), maar ook naar de aanloopschaal (2 cao's).

opgenomen (43 cao's) minimaal het Wml. In 20 van de 43 cao's ligt het laagste loon van de 21-jarige werknemer op Wml-niveau. In de overige 23 cao's ligt het laagste loon van een 21-jarige werknemer gemiddeld 9,8% boven het Wml.

In 14% van de cao's met daarin jeugdlonen ontvangen jongeren op elke leeftijd (van 15 tot en met 21 jaar) het bij hun leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon. In de overige cao's (86%) met daarin jeugdlonen worden jongeren op een of meerdere leeftijden, boven het geldende minimumjeugdloon betaald.

3.4.1 Niveaucijfers op basis van de vakvolwassen leeftijd (vvl)

Voor de cijfers in deze paragraaf worden binnen de groep van 43 cao's, waarin schaalbedragen zijn opgenomen voor jeugdige werknemers, die cao's geselecteerd waarin de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar ligt. In 33 cao's ligt de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar²⁸. Van deze cao's wordt een beeld geschetst van het niveau van het laagste loon voor werknemers met een leeftijd van 15 tot en met 21 jaar²⁹. Het laagste cao-loon wordt berekend door het laagste schaalbedrag (aanloopschaal c.q. reguliere schaal) voor bijvoorbeeld een 15-jarige werknemer te relateren aan het bij die leeftijd behorende Wmjl.

Uit Tabel 3-5 blijkt dat voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar het laagste cao-loon 4,1 tot 27,8%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl ligt. In vergelijking met 2021 liggen in de onderzochte cao's de niveaucijfers voor de leeftijdsgroepen 15, 20 en 21 jaar in 2022 hoger³⁰.

Tabel 3-5: Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende Wmjl, voor de groep cao's met een vvl van 21 jaar

leeftijdsgroep	niveau cao-loon	aantal cao's
15 jaar	127,8	19
16 jaar	121,1	29
17 jaar	118,5	31
18 jaar	111,3	33
19 jaar	109,7	33
20 jaar	105,3	33
21 jaar	104,1	33

Dit is het gevolg van een van 2022 afwijkend samengestelde groep onderzochte cao's wat samenhangt met de looptijd van de onderzochte cao's. Negen cao's zijn in 2021 niet meegenomen omdat zij geen looptijd hadden. Drie van deze negen cao's hebben een laagste cao-loon op Wml niveau voor alle leeftijden. Twee andere van deze negen cao's hebben voor de leeftijdsgroep 15 jaar een laagste loon dat boven het voor deze leeftijdsgroep geldende minimumjeugdloon ligt (de ene cao 20% hoger en de andere cao 230% hoger). Vier van deze negen cao's hebben voor de leeftijdsgroep 20 jaar een laagste cao-loon dat 25-40% boven het voor deze leeftijdsgroep geldende minimumjeugdloon ligt. In twee cao's die in 2021 niet in de onderzochte groep cao's vallen maar in 2022 wel zijn meegenomen, hebben voor de leeftijdsgroep van 21 jaar een relatief hoog laagste cao-loon in vergelijking met het bij die leeftijd behorende Wmjl waardoor het niveaucijfer voor deze leeftijdsgroep is gestegen.

28 In de overige cao's met jeugdlonen ligt de vakvolwassen leeftijd op 18 jaar (3 cao's), 19 jaar (2 cao's), 20 (1 cao), 22 (3 cao's) dan wel 23 jaar (1 cao's).

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

30 Het niveau in de leeftijdsgroep van 15 jaar komt voor rekening van onder andere de cao's voor de Glastuinbouw, MBO, Nederlandse Universiteiten, Bijenkorf, NS, Beroepsgoederenvervoer over de weg en Openbaar Vervoer.

3.5 Extra verhoging van (de laagste) loonschalen en jeugdlonen³¹

Cao-partijen kunnen op verschillende manieren het laagste loon in de cao extra verhogen. Voor vakvolwassen werknemers door:

- herstructurering van het loongebouw
- een verhoging van de lonen in euro's in plaats van procenten
- een gedifferentieerde loonsverhoging voor verschillende functiegroepen

Voor jeugdige werknemers door:

- verlaging van de vakvolwassen leeftijd (vvl)
- afschaffing van de jeugdlonen
- een extra verhoging boven op de afgesproken collectieve loonsverhoging

Vakvolwassen werknemers

Een herstructurering van het loongebouw kan ertoe leiden dat de laagste lonen extra worden verhoogd. Een voorbeeld is de cao van ABN-AMRO waarin de minimumbedragen van de laagste vijf loonschalen in 2015 extra zijn verhoogd. In de cao van Philips zijn de salarisschalen van de laagste twee vakgroepen geschrapt (2020) waardoor het laagste loon in het salarisgebouw is gestegen. In het salarisgebouw van de Provincies is in 2016 een extra schaal op Wml-niveau ingevoerd en zijn als gevolg daarvan gelijktijdig de minimumsalarisbedragen in de overige schalen opgehoogd. In de cao van de UMC wordt het loongebouw aangepast om de achterstand voor middengroepen, de schalen 7 t/m 10, werkzaam in de patiëntenzorg, aan te pakken. De structurele salarisverhogingen in 2021, 2022 en 2023 zullen voor deze schalen hoger liggen dan in de overige schalen van het loongebouw. In de cao van het UWV zijn van de eerste vier functiegroepen een aantal periodieken, met een loon beneden het minimum volwassenloon, geschrapt (2017) waardoor het laagste loon is verhoogd. Ook in de cao van de Woondiensten zijn de aanloopstappen in de loonschalen verdwenen (2018) en is het startniveau in de salarisschalen verhoogd. In de cao van de VVT zijn de twee laagste salarisschalen geschrapt (2022).

Een verhoging in euro's is eveneens een mogelijkheid om de functies aan de onderkant van het loongebouw extra te belonen in vergelijking met hogere functies. In de onderzochte periode komt een verhoging in euro's vooral voor in de sectoren industrie en overige dienstverlening. Voorbeelden in de industrie zijn DSM, Grafimedia, Metalektro en Timmerindustrie. Het gaat hier om afspraken voor de meest recente jaren: 2019, 2020 en 2021. In de Meubelindustrie gaat het om afspraken voor de jaren 2015 t/m 2019. In de overige dienstverlening betreft het Gemeenten (2015), Sociale Verzekeringsbank (2015) en Welzijnswerk (2015). In de cao's van de Kinderopvang, Provincies en UMC gaat het om afspraken voor 2021.

En meer recent, in de cao van Heineken (2022 en 2023) en de cao van de Tankstations waarin afspraken zijn gemaakt om de salarissen in 2022 en 2023 met centen in plaats van procenten te verhogen. Door deze verhoging in euro's gaan de laagste schalen er relatief meer op vooruit dan de hogere schalen. Recente voorbeelden (2022) hiervan zijn te vinden in de cao's voor de Metaal & Technische bedrijfstakken, Fokus, Groothandel in Groenten en Fruit, Heineken, de Provincie, het Rijk, Timmerindustrie en de UMC. Voor 2023 zijn ook al dergelijke afspraken gemaakt in de cao's voor de ANWB, Heineken, Tankstations en Wasbedrijven, Ziekenhuizen, Timmerindustrie, Gemeenten en VodafoneZiggo.

Om de onderkant van het functiegebouw extra te belonen kan men voor verschillende functiegroepen een andere loonsverhoging vaststellen. Een voorbeeld is de cao van de Hoveniers (2021) waarin er een extra verhoging van de laagste schaal is doorgevoerd. Partijen noemen als reden het verkleinen van de verschillen tussen lage en hogere

31 Zie Bijlage III-c Ontwikkeling jeugdlonen en Bijlage III-d Vakvolwassen leeftijd voor een toelichting op de ontwikkeling van de jeugdlonen en de vakvolwassen leeftijd.

inkomens. In de cao van PostNL (postbezorgers) is in 2015 een extra verhoging afgesproken voor de laagste drie schalen in het loongebouw.

Andere voorbeelden vinden we in de zorgsector, waarin de salarisontwikkeling afhankelijk is van de functie waarin de werknemer is tewerkgesteld. In de cao van de Huisartsenzorg krijgen werknemers in de schalen 1 t/m 9 een hogere salarisverhoging dan werknemers in schaal 10 en hoger. In de cao van de VVT krijgen werknemers in de salarisschalen 25 t/m 65 een extra percentage boven op de collectieve verhoging. In de cao voor FedEx is voor de laagste functiegroepen (1 t/m 7) een hogere loonstijging afgesproken dan voor de hogere functiegroepen. In de cao voor PostNL zijn de loonsverhogingen gedifferentieerd naar schaal: schaal 1 en 2 krijgen 4,50%; 3 t/m 7 krijgen 4,00% en de werknemers in de schalen 8 t/m 13 krijgen 2,50%.

In de cao's voor de UMC en de Nederlandse Universiteiten is in 2021 het minimumloon verhoogd naar 14 euro per uur. In de cao voor de Ziekenhuizen is afgesproken de lonen van de middengroepen extra te verhogen in verband met een salarisachterstand (2022). Voor de onderkant van het loongebouw is verder afgesproken om een eerste stap te zetten met het verhogen van het minimumloon. In 2022 wordt het naar 13 euro per uur verhoogd om in de komende cao verder te verhogen. Ook in andere cao's zijn voor 2022 afspraken gemaakt om het minimumloon te verhogen naar 14 euro per uur (NS, Gemeenten, NS, Provincies, Rijk St. Wageningen Research, SVB). In de cao van de VVT wordt in 2023 het minimumuurloon verhoogd naar 12,50 euro. In de cao voor het MBO (2021) zijn de laagste loonschalen extra verhoogd met als ambitie om in een volgende cao (2022) het minimumuurloon te verhogen naar 14 euro bruto. In de cao voor Schiphol is de afspraak om het minimumuurloon te verhogen naar 14 euro in 2025 naar voren gehaald en gaat nu in per 2023. In enkele cao's zijn al voor 2024 afspraken gemaakt over de invoering van een minimumuurloon van 14 euro (Kinderopvang, KPN, Metalektro).

Jeugdige werknemers

In meerdere cao's is sprake van een vakvolwassen leeftijd (vvl). Een werknemer wordt als vakvolwassen aangeduid als hij voldoet aan de eisen die bij zijn functie horen. In cao's met een vakvolwassen leeftijd is het loon voor jongeren die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, meestal afgeleid van het loon dat een vakvolwassen werknemer verdient.

In cao's waarin de vvl is verlaagd ontvangen werknemers eerder het loon dat hoort bij een vakvolwassen werknemer. In de cao kan dit gerealiseerd worden door het schrappen van een leeftijdsgroep en bijbehorende loon waarbij de overige lonen ongewijzigd blijven (Taxivervoer). Anderzijds kan het schrappen van een leeftijdsgroep ertoe leiden dat de overige jeugdlonen hierdoor extra worden verhoogd zodat er een betere aansluiting wordt verkregen met het vakvolwassen loon. Een voorbeeld is de cao van de Technische groothandel, en in 2022 de Vleessector en Schoonmaaksector. In de cao voor de Zwembaden wordt de vakvolwassen leeftijd in 2023 verlaagd naar 20 en in 2024 naar 19 jaar. Hierdoor worden de jeugdlonen voor een werknemer in de leeftijd van 15 tot en met 18 extra verhoogd. In de cao voor de Bakkers wordt de 0-trede afgeschaft en worden de jeugdlonen per 2022 afgeleid van de eerste salaristrede en daarmee dus extra verhoogd.

In de cao's waarin de jeugdlonen zijn afgeschaft heeft dit een positief effect op de beloning van jeugdige werknemers die vervolgens het loon van een vakvolwassen werknemer ontvangen. Werknemers worden aangenomen in een bepaalde functiegroep en overeenkomstig beloond. Van belang zijn de functievereisten en niet meer de leeftijd van de werknemer. Voorbeelden hiervan zijn de cao's van Achmea (2018), KPN (2019), Openbaar vervoer (2018), Reisbranche (2016), Schildersbedrijf (2013), UMC (2013), VVT (2015) en Ziekenhuizen (2014). En meer recente (2022) voorbeelden zijn de cao's voor de ICK, de ANWB en de NS waarin de jeugdlonen zijn afgeschaft. In de cao's voor de Groothandel in

Groenten en Fruit en TATA Steel wordt per 2022 de salarisschaal voor 18-jarigen geschrapt. Per 2023 worden in de cao voor IKEA de jeugdloonschalen vanaf 18 jaar afgeschaft. Een andere mogelijkheid is om jeugdige werknemers bovenop de door partijen afgesproken collectieve salarisverhoging een extra beloning toe te kennen. In de onderzochte periode is in een aantal cao's hiervan gebruik gemaakt. In de twee cao's voor de levensmiddelensector hebben jongeren beneden de 18 jaar in 2012 en 2013 een extra loonsverhoging gekregen. In de metaalsector (M&T en Metalektro) hebben jongeren een extra loonsverhoging gehad in 2014/2015. En meer recent, in 2022 zijn de lonen van jongere werknemers in de cao's voor de Timmerindustrie en Recreatie extra verhoogd. Ook in de M&T-cao's worden per 2023 de jeugdlonen extra verhoogd. In de cao voor de Slagers worden de jeugdlonen, afhankelijk van de schaal, extra verhoogd in 2022.

4 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

4.1 Leeswijzer

In dit hoofdstuk wordt gerapporteerd over de mate waarin cao-afspraken voorkomen over de hoogte, duur en voorwaarden voor aanvulling op het loon of de uitkering ingeval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Achtereenvolgens komen in dit hoofdstuk 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 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 2018
5. Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen
6. Reparatie 3^e WW-jaar
7. De ontwikkeling sinds 2018
8. Ontwikkelingen sinds vorige rapportage

4.2 Loondoorbetaling gedurende het 1e en 2e ziektejaar

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

Op basis van het bovenstaande zijn in cao's vier categorieën³² loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren onderscheiden:

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

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

a. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren gelijk aan 170%

Voor 18% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat de doorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren gelijk is aan 170%. Dit is met name het geval in de sectoren bouwnijverheid en handel en horeca, namelijk voor respectievelijk ongeveer 40%

32 In voorgaande rapportages werd een categorie "lager dan 170%" onderscheiden, maar deze categorie was nauwelijks gevuld en in 2021 zijn er geen steekproefcao's meer die binnen deze categorie vallen. Daarom is deze categorie nu niet meer meegenomen.

en de helft van de werknemers. 13% van de werknemers in deze categorie krijgt in het eerste ziektejaar minder dan 100% doorbetaald.

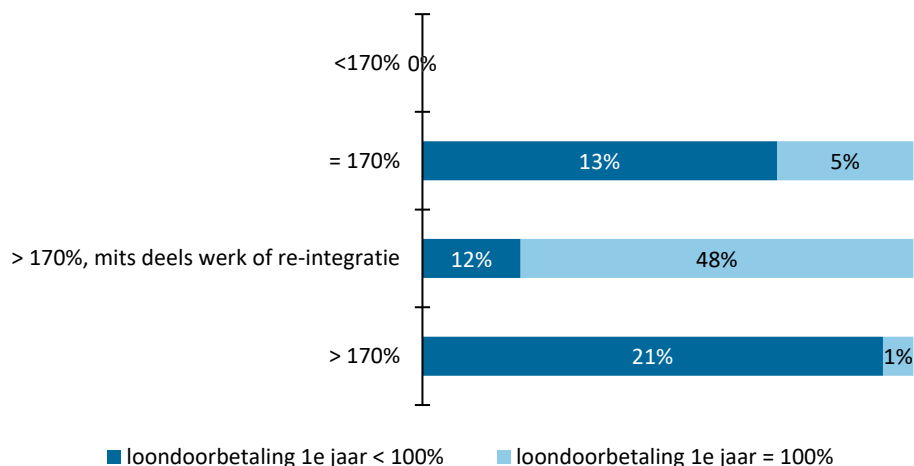
b. en c. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren hoger dan 170% onder voorwaarden

Ruim zes op de tien van de werknemers (61%) onder de onderzochte cao's kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zijn werk deels hervat of zich anderszins voldoende inspant voor of actief meewerkt aan re-integratie. Voor 48%-punt van deze werknemers bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1^e ziektejaar 100%; voor het overige deel (13%-punt) is de loonaanvulling gedurende het 1^e ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de integratieverplichtingen variëren de aanvullingspercentages van 5%- tot 30%. Onder deze categorie vallen alle werknemers in de sector landbouw en ruim driekwart van de werknemers in de sector vervoer en communicatie.

d. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren hoger dan 170% onvoorwaardelijk

Voor 22% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. Dit geldt met name voor de werknemers in de sector bouw en industrie, respectievelijk voor 56% en 44% van de werknemers. Naar soort cao bekeken geldt voor werknemers onder een ondernemings-cao relatief vaker een dergelijke afspraak dan voor werknemers onder een bedrijfstak-cao, respectievelijk 32% en 27%. Voor een vijfde van de werknemers in deze categorie 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.

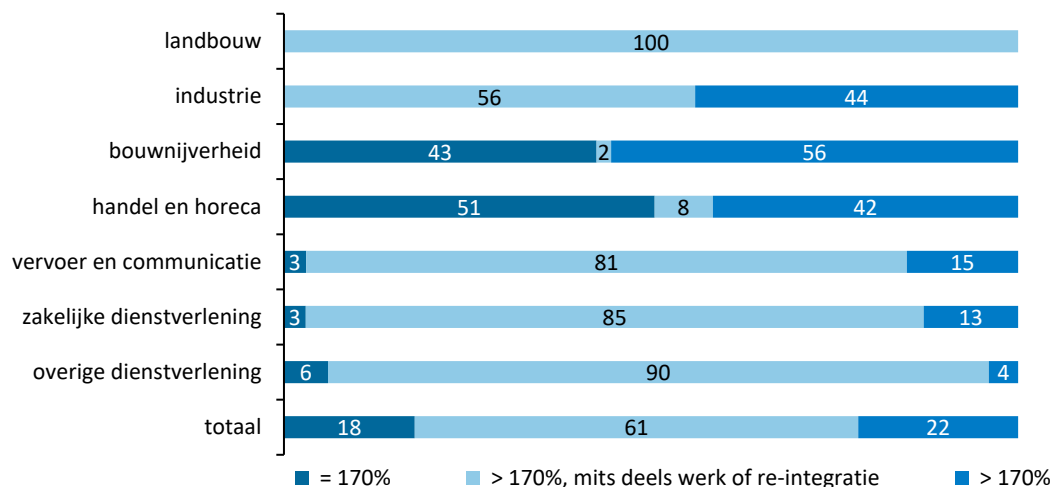
Figuur 4-1: Categorieën loondoorbetaling 1e twee ziektejaren en loondoorbetaling in 1e ziektejaar naar percentage werknemers, 2023 (n=108)



Uit Figuur 4-1³³ blijkt dat de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren voor alle werknemers onder de onderzochte cao's 170% of meer bedraagt. Voor 60% van de werknemers is de loondoorbetaling hoger dan 170% als sprake is van gedeeltelijke werkhervatting of deelname aan re-integratie-inspanningen. Voor vrijwel de helft van de werknemers wordt het loon tijdens het eerste ziektejaar niet volledig doorbetaald, maar vindt op enig moment een korting op het loon plaats.

33 De cijfers achter de figuren in dit hoofdstuk zijn opgenomen in Bijlage IV.

Figuur 4-2: Percentage werknemers onder vijf categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2023 (n=108)³⁴



Figuur 4-2 laat zien dat in de sectoren bouwnijverheid en handel en horeca voor ongeveer de helft van de werknemers geldt dat de loondoorbetaling 170% is, eventueel aangevuld met een hoger percentage voor gewerkte uren. Voor de andere sectoren geldt in overwegende mate dat de loondoorbetaling hoger dan 170% is, al dan niet onder de voorwaarde van voldoende re-integratie-inspanningen.

In de cao's voor de Uitzendkrachten (ABU/NBBU) wordt bij de loondoorbetaling bij ziekte onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten met en zonder een zogenaamd uitzendbeding³⁵.

Bij uitzendkrachten met een uitzendbeding eindigt de uitzendovereenkomst automatisch en wordt de ziektewetuitkering in het eerste ziektejaar aangevuld tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon en tot 80% in het tweede ziektejaar.

Bij uitzendkrachten zonder uitzendbeding eindigt de uitzendovereenkomst niet automatisch bij ziekte en gelden dezelfde percentages als die voor een uitzendkracht met uitzendbeding, te weten 90% in het eerste en 80% in het tweede ziektejaar, maar dan van het naar tijdruimte vastgestelde loon.

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

Voor ruim een derde van de werknemers in de onderzochte cao's zijn afspraken gemaakt over aanvullingen ingeval de werknemer een vervroegde IVA-uitkering³⁶ aanvraagt. De werkgever is gehouden om de vervroegde IVA-uitkering aan te vullen tot het niveau van de loondoorbetalingsverplichting. Doorgaans is afgesproken dat de werkgever de vervroegde IVA-uitkering gedurende 24 maanden aanvult tot 100%. Dergelijke afspraken gelden relatief vaak voor werknemers in de sectoren industrie (70%), bouwnijverheid (50%) en vervoer en communicatie (53%).

34 Vanwege afronding van percentages kan het zijn dat de som niet gelijk is aan 100%.

35 Een uitzendbeding is een bepaling in de uitzendovereenkomst die ervoor zorgt dat de overeenkomst tussen uitzendkracht en uitzendbureau eindigt als de opdrachtgever de terbeschikkingstelling beëindigt, ic de periode van tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever. Dit gebeurt automatisch in geval van ziekte.

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

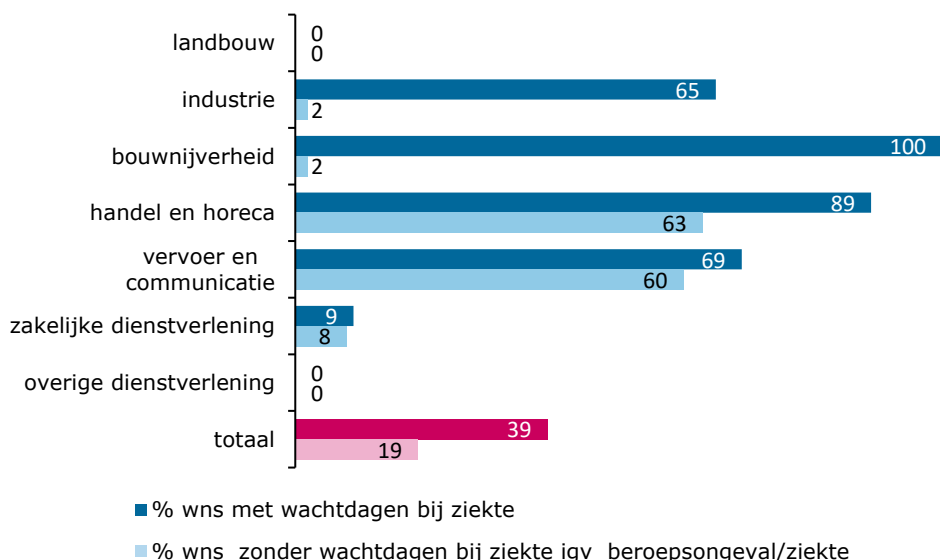
Beroepsziekten en arbeidsongevallen: loondoorbetaling en wachtdagen

De loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren kan afwijken als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval. Voor ongeveer een derde van de werknemers is bij cao afgesproken dat in zo'n situatie 100% loondoorbetaling plaatsvindt. Ook kunnen er met betrekking tot beroepsziekten en arbeidsongevallen 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 29 cao's, van toepassing op 39% van de werknemers, zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. De afspraken over wachtdagen zijn divers. Doorgaans 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 (bijvoorbeeld ICK, MITT en Taxivervoer) wordt één wachtdag per ziektemelding ingehouden, maar bij frequenter ziekteverzuim (bijvoorbeeld na de 4^e ziekmelding) twee dagen. In twee cao's is een maximum aan het aantal wachtdagen afgesproken: in de cao Doe het zelf vier dagen en in de cao voor de NS telkens een dag tot en met de 5^e ziekmelding. Voor bijna de helft van de werknemers onder een cao met een afspraak over wachtdagen, worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.

Figuur 4-3: Percentage werknemers met afspraken over wachtdagen uitgesplitst naar economische sector, 2023 (n=108)



Figuur 4-3 laat zien dat er naar percentage werknemers vooral in de sectoren bouwnijverheid en handel en horeca afspraken over wachtdagen bij ziekte voorkomen. In laatstgenoemde sector wordt voor ruim twee-derde van de werknemers met zo'n afspraak geen wachtdagen gehanteerd als ziekteverzuim het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

In de cao's voor de Uitzendkrachten (ABU/NBBU) wordt bij het hanteren van wachtdagen onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten met en zonder een zogenaamd uitzendbeding. Bij uitzendkrachten met een uitzendbeding gelden twee wachtdagen, waarvan er een deels wordt gecompenseerd. Bij uitzendkrachten zonder uitzendbeding geldt een wachtdag, waarop de uitzendkracht bij ziekte geen recht heeft op doorbetaling van het loon.

4.3 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar

Na twee jaar ziekte wordt 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). In de cao's kunnen afspraken zijn gemaakt over aanvullingen op de eventuele uitkering.

De WIA kent de volgende categorieën:

- Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt hij niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Het is de bedoeling dat deze werknemers voor het arbeidsproces worden behouden, hetzij in het eigen bedrijf, hetzij bij een andere werkgever.
 - Als een werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt en heeft hij recht op een uitkering op grond van de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (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 79 cao's, van toepassing op 70% van de werknemers, zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 70% van de werknemers onder de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's en om 85% van de werknemers onder de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

Arbeidsongeschiktheid < 35%

Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering³⁷. 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 62 cao's van toepassing op 64% van de werknemers geldt een cao-afpraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. De aanvullingen variëren van een compensatie van 65% van het verschil tussen het oude en het nieuwe loon gedurende vijf jaar (sector onderwijs) tot 100% van het oude loon als de werknemer op eigen functieniveau werkzaam is (Verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg). In 15 van de 62 cao's is sprake van een staffel waardoor de aanvulling wordt afgebouwd naarmate de duur van de arbeidsongeschiktheid aanhoudt.

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

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

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en duurt minimaal drie en maximaal 24 maanden³⁸. In de tweede fase heeft

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

38 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

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

Voor 44% van de werknemers is een cao-afpraak opgenomen over een aanvulling op het loon/de WGA-uitkering. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een verplichte/collectieve/automatische verzekering voor een WGA-aanvulling (bijv. binnen de sector landbouw de SAZAS). Ook inbegrepen zijn cao's waarin WGA-gerechtigden een eindejaarsuitkering krijgen (sector bouw). De aanvullingspercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen: de uitkering plus aanvulling kan uitkomen op 75% (onder andere Bakkersbedrijf, Levensmiddelenbedrijf) tot 100% (metaalindustrie) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen varieert van één (Royal Flora Holland, Grafimedia) tot vijf jaar (Glastuinbouw, Open teelten).

Voor 30% van de werknemers betreft 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%, variërend van 75% tot 100% van het laatstverdiende loon met een duur van één tot vijf jaar. Voorbeelden hiervan zijn de Huisartsenzorg, Levensmiddelenbranche en Royal Flora Holland. In laatstgenoemde cao geldt de aanvulling van de loongerelateerde WGA-uitkering tot 85% overigens ook als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is. In een vijftal cao's (Achmea, ANWB, ING, Rabobank en het Uitgeverijbedrijf) gelden verschillende aanvullingen afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid. In de cao voor Achmea bijvoorbeeld is de WIA-uitkering mogelijk tot respectievelijk 75% en 80% bij 35%-80% en hoger dan 80%-100% niet duurzaam arbeidsongeschikt.

Arbeidsongeschiktheid 80-100% en IVA-uitkering

Voor 15% van de werknemers wordt in de cao een afspraak over aanvulling op de IVA-uitkering genoemd. Hieronder vallen ook cao-bepalingen waarin sprake is van een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidspensioenfonds (bijvoorbeeld Heineken, ING en Rabobank). De IVA-uitkering plus de aanvulling hierop komen in deze cao's uit op een totale uitkering variërend van 75 tot 90% van het (gemaximeerde) dagloon, maar ook wel van het laatstverdiende salaris, het laatste jaarinkomen of het pensioengevend inkomen. De duur varieert van één tot zeven jaar (cao's Levensmiddelenbedrijf).

Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector

Tabel 4-1 bevat een overzicht van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren uitgesplitst naar economische sector. Hieruit blijkt dat voor gemiddeld 64% van de werknemers geldt dat in de cao-afspraken zijn gemaakt over een aanvulling in het geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Dergelijke afspraken komen vooral voor in de sectoren landbouw en industrie: voor vrijwel alle werknemers in deze sectoren die onder een cao vallen, geldt een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

Bij een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% (niet-duurzaam) daalt het aandeel werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid naar 44%. De sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid scoren hier het hoogst.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (duurzaam) ten slotte is het percentage werknemers dat volgens de cao een aanvulling kan krijgen 15%. De sectoren bouwnijverheid

het Sociaal Akkoord van 2013 afgesproken de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering te kunnen repareren tot maximaal 38 maanden.

en handel en horeca scoren hier tezamen met de sector zakelijke dienstverlening relatief gezien het hoogst.

Tabel 4-1: Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector 2023 (N=108)

Economische sector	AO<35%	AO>=35% ¹	AO>=80% ²
Landbouw	100	100	0
Industrie	95	85	13
bouwnijverheid	52	94	44
handel en horeca	41	40	35
vervoer en communicatie	24	24	14
zakelijke dienstverlening	31	54	33
overige dienstverlening	78	28	0
Totaal	64	44	15

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Beroepsziekte en arbeidsongevallen

In 13 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).³⁹ Naast de cao's van de Nederlandse universiteiten, Netwerkbedrijven en GVB gaat het om afspraken in de nieuwe steekproefcao's Schiphol en Vodafone Ziggo en om cao's in de sector overheid.

WGA premieverdeling

Werkgevers betalen een basispremie voor de IVA-uitkering en een deel van de WGA-uitkering (na 10 jaar uitkering). Voor de eerste 10 jaar WGA-uitkering (loongerelateerde en vervolguitkering) betaalt de werkgever een gedifferentieerde premie. Met betrekking tot deze premielasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in 2004 overeengekomen dat ze door werkgevers en werknemers gezamenlijk kunnen worden gedragen. De overheid heeft deze afspraak vormgegeven door de werkgever de wettelijke bevoegdheid te geven om ten hoogste 50% van de WGA-premie op het loon van zijn werknemers te verhalen⁴⁰.

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

Voor de overige (22%) van de werknemers onder een cao met een afspraak over al dan niet verhalen van de WGA-premie is afgesproken de WGA-premie (vooralsnog) niet te verhalen op de werknemer (naar verhouding voor het meest in de sector overige dienstverlening).

4.4 Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen

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

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

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

Verzekeren aanvullingen WIA

Voor 15% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's is afgesproken dat werknemers een verzekering kunnen afsluiten voor (extra) aanvullingen op hun WIA-uitkering (anders dan hiaat- en excedentverzekering).

Voor 15% van de werknemers is bekend wie de premie draagt voor deze verzekering: de werknemer, de werkgever of beide, te weten respectievelijk voor 5%, 0,4% en 1% van de werknemers. De overige 8% valt onder drie cao's in de metaalnijverheid en de cao voor de motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf. Hierin is afgesproken om vanuit de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen verzekeringen aan te bieden en te verzorgen ter dekking van financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid. De premieverdeling van de verzekeringen is in de cao's niet genoemd. Daarvoor wordt verwezen naar het reglement van de N.V.

Verzekeren WGA-hiaat

In het 3^e en 4^e ziektejaar krijgen werknemers mogelijk een loongerelateerde uitkering van 70% van hun inkomen, waarbij de duur van de loongerelateerde uitkering afhankelijk is van het arbeidsverleden. Daarna krijgen werknemers die door voortdurende arbeidsongeschiktheid niet of voor minder dan de helft 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. Werknemers kunnen zich hiervoor verzekeren. In cao-afspraken van toepassing op 12% van de werknemers wordt een WGA-hiaatverzekering ter afdekking van deze inkomensdaling genoemd. De premie voor deze verzekering komt voor 5% van de werknemers voor rekening van de werknemer en voor 7% van de werknemers draagt de werkgever hieraan bij. Alleen voor werknemers onder de cao voor ANWB en het openbaar vervoer wordt de premie betaald door de werkgever.

Verzekeren WGA/IVA-Excedent

Verzekering van het loon boven het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten⁴¹ (excedent) geldt voor 2% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

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.

Tabel 4-2: Percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering 2023 (n=108)

economische sector	% wns met aanvullende verzekering	% wns met hiaat verzekering	% wns met excedent verzekering
landbouw	100	100	0
industrie	45	40	0
bouwnijverheid	50	2	2
handel en horeca	10	6	1
vervoer en communicatie	6	22	5
zakelijke dienstverlening	5	11	5
overige dienstverlening	5	4	1
totaal	15	12	2

41 Het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt, gerekend over het gehele jaar, voor 2023: € 58.873,77.

Tabel 4-2 laat zien dat voor 15% van de werknemers sprake is van een aanvullende verzekering, voor 12% een hiaatverzekering en voor 2% een excedentverzekering. In de sector landbouw zijn naar verhouding de meeste werknemers verzekerd. Daarnaast scoort de sector bouwnijverheid naar verhouding hoog bij de algemene aanvullende verzekeringen en de sector industrie bij de hiaatverzekeringen.

4.5 Ontwikkelingen bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

4.5.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. Tabel 4-3 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2018.

Tabel 4-3: Percentage werknemers naar categorieën loondoorbetaling (2018-2023)

	2018	2019	2020	2021	2023 ⁴²
a) = 170% ⁴³	17	22	21	20	17
b) > 170%, mits gedeeltelijke werkhervatting	23	22	23	23	19
c) > 170%, mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	37	36	35	36	42
d) > 170%	23	20	21	21	22
Totaal	100	100	100	100	100

Uit Tabel 4-3 blijkt dat sinds 2018 een toename zichtbaar is van categorie a) vanwege aanpassing van cao-afspraken in de uitzendbranche. In 2023 daalt dat percentage door een wijziging in de cao bouwnijverheid, waarbij de re-integratiebonus tot 100% in het tweede ziektejaar is afgeschaft. Het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren die gelijk is aan 170% (categorie a) ligt sinds 2019 op ongeveer 20%. Het percentage werknemers dat valt onder een cao met de bepaling waardoor het percentage loondoorbetaling hoger uit kan komen mits de werknemer gedeeltelijk het werk hervat en/of meewerkt aan re-integratie (categorie b en c tezamen), ligt rond de 60%.

4.5.2 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren

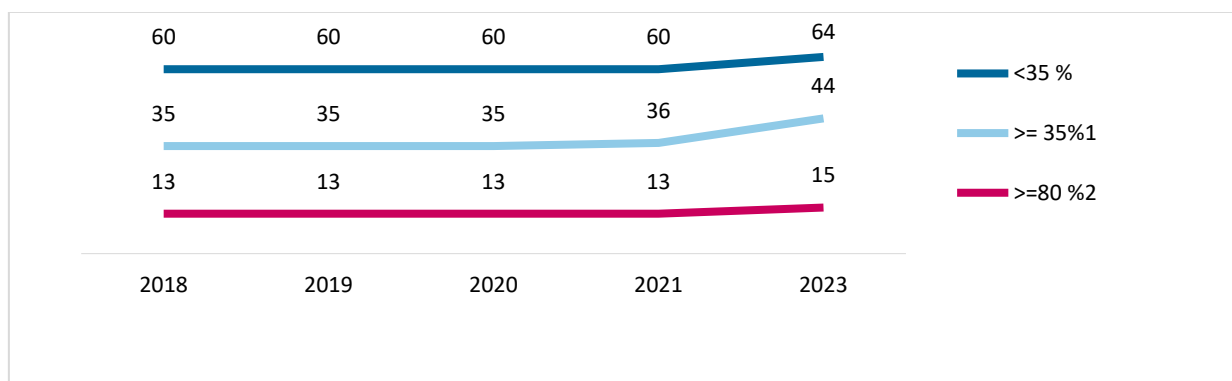
Van de bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren is uit voorgaande rapportages bekend dat de eerste twee jaren na de invoering van de WIA (2006-2007) sprake is van introductie/aanpassing van afspraken in cao's over een aanvulling op het loon of de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Vanaf 2018 is het percentage werknemers dat valt onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling vrijwel constant.

Figuur 4-4 geeft de percentages werknemers over de jaren vanaf 2018 weer waarop de gemaakte afspraken van toepassing zijn.

42 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 2^e- ziektejaar), deels door steekproefeffect (2 cao's uitzendbureaus uit steekproef en 12 nieuwe cao's erin, zie Bijlage I).

43 Tot en met 2017 was er nog een categorie <170% onderscheiden. Vanaf 2018 zijn er geen steekproefcao's met een afspraak over loondoorbetaling bij ziekte <170%. Daarom is deze categorie hier weggelaten.

Figuur 4-4: Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2018-2023



- 1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt $\geq 80\%$
 2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

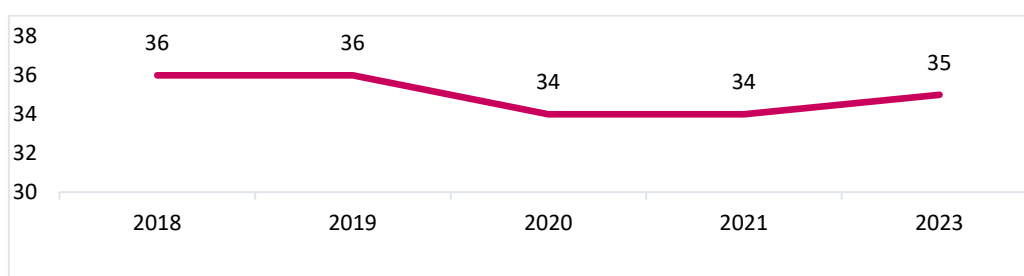
Figuur 4-4 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen zijn gemaakt, sinds 2018 gelijk blijft, echter in 2023 is gestegen, met name voor de categorie $\geq 35\%$. Deze stijging betreft deels een steekproefeffect (zie bijlage 1) en deels een herziene interpretatie van een ongewijzigde bepaling in de cao voor het voorgezet onderwijs over sluitende aanpak WGA.

4.5.3 WGA-premieverdeling

In 2023 is voor 35% van de werknemers onder de onderzochte cao's sprake van premieverdeling, waarvan bij 27%-punt wel deels op de werknemers wordt verhaald en bij 8%-punt niet.

Figuur 4-5 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 4-5: Percentage werknemers onder cao met afspraken over WGA-premieverdeling, 2018-2023



In de periode 2018-2023 is het percentage werknemers onder een cao met afspraken over de verdeling van de WGA-premie redelijk stabiel. Voor de meerderheid van deze werknemers (78%-punt) geldt dat er wel sprake is van verhaal van de premie op de werknemers. Sinds 2018 is dit percentage werknemers licht gestegen en na 2019 ten opzichte van 2020 2%-punt gedaald. De (tussentijdse) dalingen zijn te verklaren door een steekproefeffect. De daling met 2%-punt in 2020 ten opzichte van 2019 betreft een tweetal cao's (Oms Middelbaar Onderwijs en DHL Express) dat geen deel meer uitmaakt van de steekproef en een gewijzigde afspraak in de cao voor werknemers in de bouwnijverheid.

4.6 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken voorafgaand aan zijn ontslag in minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van

de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieerde in 2015 nog van drie tot 38 maanden.

De WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon⁴⁴ 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 ontslag⁴⁵.

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. Sinds 1 januari 2020 gelden 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.

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

Tabel 4-4: Percentage werknemers bij bovenwettelijke aanvulling WW (anders dan reparatie 3e WW-jaar) 2023 (n=108)

bovenwettelijke aanvulling WW	% werknemers¹
aanvulling reguliere WW	28
aanvulling tijdelijke WW/WTV	12
aanvulling regeling onwerkbaar weer	23
totaal	50

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

In totaal gelden voor de helft (50%) van de werknemers onder de onderzochte cao's afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. Voor 28% van de werknemers gaat het om een aanvulling op de reguliere WW-uitkering. Voor bijna 60% van de werknemers in de sector overig dienstverlening gelden dergelijke afspraken.

Voor respectievelijk 12% en 23% 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 bouwnijverheid (98%). In onder andere de cao's voor de Metaalnijverheid en Metalektro komen beide regelingen voor. In de cao voor de timmerindustrie komt een afspraak over aanvulling op de reguliere WW voor naast een afspraak over aanvulling op de WW-uitkering bij werktijdverkorting.

Voor de overige 50% van de werknemers onder de onderzochte cao's gelden geen afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. Voor bijna de helft hiervan hebben

⁴⁴ Hierbij wordt een maximum dagloon gehanteerd van €256,54 (in 2023).

⁴⁵ In eerdere rapportages kwamen afspraken over een bedrag ineens aan bod. Vanwege de ontwikkeling in wetgeving (Wwz en Wab) zijn afspraken over een ontslagvergoeding (bedrag ineens in geval van ontslag) bij nader inzien niet meer als bovenwettelijke WW-aanvulling te duiden. De betreffende afspraken zijn gerelateerd aan de wettelijke transitievergoeding of de genoemde uitkering is bedoeld voor vergoeding van outplacement en/of voor werk-naar-werk-trajecten. 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.

partijen zich wel aangesloten bij een verzamelcao PAWW waardoor de WW-duur wordt gerepareerd (zie paragraaf 4.7).

Hoogte en duur aanvulling op reguliere WW-uitkering

Voor ruim een kwart (26%) van de werknemers met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW-uitkering zijn afspraken over de hoogte gemaakt⁴⁶. De aanvullingen betreffen veelal aflopende percentages: in de eerste periode bijvoorbeeld 100% en dan in stappen naar 70% van het laatstverdiende loon.

De duur van een reguliere WW-uitkering is 24 maanden. Deze kan door middel van een bovenwettelijke cao-afpraak worden gerepareerd tot 38 maanden of langer, afhankelijk van het aantal dienstjaren en leeftijd. Voor 27% van de werknemers zijn in de cao afspraken opgenomen over verlenging van de reguliere WW-duur. 23% van de werknemers, met name werkzaam in het onderwijs en de zorg, kunnen onder voorwaarden aanspraak maken op een WW-uitkering tot de pensioen- of AOW-gerechtigde leeftijd.

Hoogte en duur aanvulling op tijdelijke WW-uitkering

In 10 cao's, van toepassing op 12% van de werknemers, is afgesproken dat in geval van door de overheid goedgekeurde werktijdverkorting⁴⁷, 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 c.q. weersomstandigheden. 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. Hiertoe is de afspraak in 12 van de 17 cao's aangepast, waaronder de cao's voor de metaalnijverheid. Voor de cao bouwnijverheid is de regeling in een aparte cao aangemeld. 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 betreffen 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 de vrijstelling van loonverplichting ook niet als de werknemer verlof heeft of vakantie geniet. Van de 17 cao's waarin is afgesproken dat de tijdelijke WW-uitkering wordt aangevuld, geldt bij een vijftal cao's dat de duur van de aanvulling is beperkt tot een aaneengesloten periode van twee weken. In drie cao's varieert de hoogte van de aanvulling en is daarbij afhankelijk van de duur.

4.7 Reparatie 3e WW-jaar

Vanaf 1 januari 2016 is de maximale WW-duur vanwege de Wet werk en zekerheid (Wwz) stapsgewijs verlaagd naar 24 maanden. In het Sociaal Akkoord van 2013 hebben partijen afgesproken om de versoberde duur van de WW-uitkering van 38 naar 24 maanden per 1 januari 2016 te repareren. Hiertoe is naast aangepaste cao-afspraken de Stichting Private Aanvulling WW & WGA (SPAWW) ingericht⁴⁸.

Sindsdien zijn in ruim 84% van de onderzochte cao's (van toepassing op 79% van de werknemers) afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar opgenomen. Daarbij gaat het om

46 Voor 2% van de werknemers zijn geen afspraken over de hoogte van de aanvulling gemaakt. In die cao's wordt veelal verwezen naar een regeling of sociaal plan buiten de reguliere cao.

47 Kan ik als werkgever gebruik maken van de Regeling Werktijdverkorting (wtv)? | Rijksoverheid.nl

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

verschillende soorten afspraken. In de eerste plaats zijn er concrete afspraken, waarbij in de cao is vastgelegd dat het derde WW-jaar zal worden gerepareerd.

Daarnaast vullen al bestaande bovenwettelijke regelingen de WW-duur aan. Verder gaat het om aansluiting van partijen bij een zogenaamde verzamelcao Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA-regeling (PAWW)⁴⁹. Voor de sector Metaal en Techniek is een apart fonds in het leven geroepen, te weten de Stichting Private Aanvulling WW en WGA metaal en techniek. De Stichting WWM draagt zorg voor de uitvoering van de regeling private aanvulling WW en WGA Metaal en Techniek (WWM). Ten slotte gaat het in twee cao's om procesafspraken, waarin partijen aangeven nog nader onderzoek te plegen, overleg te voeren, een werkgroep in te stellen en/of aanvullende afspraken te zullen maken.

Tabel 4-5: % werknemers met afspraak over reparatie 3e WW jaar naar soort afspraak 2023 (n=108)

	Aantal cao's	% werknemers
soort afspraak		
concrete afspraak	1	1
bovenwettelijke regeling	21	27
aangesloten bij PAWW/fonds metaal en techniek procesafpraak	62	46
	2	1
totaal	86	74⁵⁰

Soort afspraak

Voor 74% van de werknemers geldt een cao met een afspraak over reparatie van het 3^e WW-jaar. Voor 27% gaat het om een bovenwettelijke WW-regeling, met name in de sectoren onderwijs en zorg, en voor iets minder dan 1% van de werknemers is sprake van een procesafpraak (in 2 cao's is een afspraak gevonden waar partijen melden nog in overleg hierover te zijn).

Eind 2017 is voor het eerst voor cao-partijen de mogelijkheid geconcretiseerd om zich aan te sluiten bij een landelijke organisatie die de uitvoering van de reparatie van het 3^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 afdraagt⁵¹. 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 betrof vijf jaren, waardoor de in 2017 tot stand gekomen verzamelcao's in 2022 zijn geëxpireerd.

Op 1 januari 2023 zijn inmiddels 18 vernieuwde verzamel-cao's PAWW bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld. De 18 verzamel-cao's hebben betrekking op vijf sectoren, te weten agrarisch, groen en visserij (1x), industrie en techniek (3x), bouw (2x), niet semipublieke dienstverlening (10x) en semipublieke dienstverlening (2x)⁵². Daarnaast is bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de cao voor het fonds van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA Metaal en Techniek aangemeld. De 18 verzamelcao's en het fonds voor de metaal en techniek zijn van toepassing op in het totaal ongeveer 3,2 miljoen werknemers.

49 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.

50 Vanwege afronding naar 1% telt de som niet op.

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

52 Alle 18 verzamel-cao's zijn algemeen verbindend verklaard. De 18 cao's zijn tezamen na algemeenverbindendverklaring, van toepassing op ruim 3 miljoen werknemers.

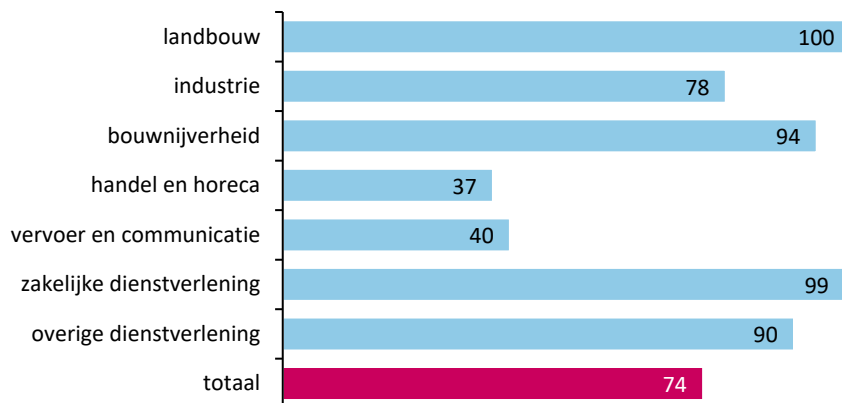
Onder deze 19 verzamel-cao's valt 72% van de werknemers in de steekproef. Van 7%-punt hiervan gaat het om werknemers onder een ondernemings-cao (o.a. Heineken, KPN, NS en Post NL (inclusief de Postbezorgers)). Voor de overige 64%-punt gaat het om werknemers onder een bedrijfstak-cao (o.a. Glastuinbouw, Bouwnijverheid, Jeugdzorg, Kinderopvang en het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf). Onder de cao voor het fonds van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA Metaal en Techniek vallen vier van de onderzochte steekproefcao's, samen van toepassing op 7% van de werknemers onder de onderzochte cao's.⁵³

In twee van de onderzochte cao's (DHL Logistics en Openbaar vervoer) van toepassing op 2% van de werknemers gelden nog procesafspraken, wat inhoudt dat partijen nog nader onderzoek plegen, overleg voeren, een werkgroep instellen en/of aanvullende afspraken zullen maken voordat zij overgaan tot reparatie van het derde WW-jaar.

In totaal is voor 74% van de werknemers die onder de 108 steekproefcao's vallen een bepaling over reparatie van het 3^e WW-jaar van toepassing. Figuur 4-6 laat zien hoe de verdeling over de economische sectoren is. De sectoren landbouw, bouwnijverheid, industrie en zakelijke en overige dienstverlening scoren naar verhouding hoog en de sectoren vervoer & communicatie en handel & horeca laag.

Voor 26% van de werknemers geldt geen afspraak over reparatie van de WW-duur. Sinds het expireren van de verzamelcao's in 2022 heeft een aantal partijen zich niet meer of nog niet aangemeld voor een verzamelcao PAWW. Dit geldt met name voor het Bakkersbedrijf, Albert Heijn Logistics, het Levensmiddelenbedrijf en de Sociale Werkvoorziening.

Figuur 4-6: Werknemers (%) met afspraak reparatie 3e WW-jaar uitgesplitst naar economische sector, 2023 (n=108)



Partijen bij de cao's voor uitzendkrachten (ABU/NBBU) zijn sinds augustus 2022 aangesloten bij verzamelcao PAWW nr. 4.07 (niet (semi)publieke dienstverlening).

4.8 Ontwikkelingen bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over bovenwettelijke aanvullingen in geval van werkloosheid en van afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar. Tabel 4-6 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2018.

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

Tabel 4-6 laat zien dat het percentage werknemers onder cao met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW in 2018 en 2019 nog rond de 35% bedraagt en in de jaren daarna daalt. Het percentage werknemers onder cao met een afspraak over reparatie van de WW-duur vertoont sinds 2018 een licht fluctuerende lijn vanwege de ontwikkelingen in cao-afspraken van procesafpraak naar aansluiting bij een verzamelcao PAWW.⁵⁴ De daling in het percentage werknemers van 2021 naar 2023 heeft te maken met het expireren van de verzamelcao's PAWW en het al dan niet opnieuw aanmelden van partijen bij de stichting PAWW. Partijen bij vijf van de onderzochte steekproefcao's die bij de eerder afgesloten verzamelcao's waren aangesloten, hebben besloten niet meer te verlengen of moeten zich nog aansluiten. Onder deze vijf cao's valt ongeveer 5% van de werknemers in de steekproef.

Tabel 4-6: % werknemers bij bovenwettelijke aanvulling en reparatie WW-uitkering, 2018-2023 (n=108)

	2018	2019	2020	2021	2023*
Aanvulling reguliere WW	34	35	27 ⁵⁵	26	28
Reparatie 3e WW-jaar ⁵⁶	78	80	79	80	74

* In verband met een verlegging van de peildatum van 31-12-2022 naar 1-1-2023 springt de titel van deze rapportage 'een jaar over'. Er zijn geen cao's aangemeld op 1-1-2023, dus per saldo komt de verlegde peildatum op hetzelfde neer. Zie ook Bijlage I.

Ontwikkelingen in principeakkoorden in 2022

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Sinds de vorige rapportage zijn door cao-partijen voor 74 van de 108 steekproefcao's principeakkoorden afgesloten. Van de 74 akkoorden bevatten tien akkoorden afspraken over het thema arbeidsongeschiktheid.

In vijf akkoorden gaat het om een nieuwe of gewijzigde afspraak over de loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren. Het betreft de akkoorden van de Contractcateringbranche, Jeugdzorg, Rabobank, Stichting Wageningen Research en Zorgvervoer en taxi. De afspraken variëren van het onderwerp wachtdagen (Contractcatering en Zorgvervoer en Taxi) tot het al dan niet aanpassen (Contractcatering, Jeugdzorg en Zorgvervoer en Taxi) ofwel vereenvoudigen (Rabobank) van de afspraken over de percentages van (aanvulling) loondoorbetaling. Daarnaast is in een akkoord (Gehandicaptenzorg) afgesproken om vanuit het vraagstuk verzuim de samenhang tussen verzuim en de hoogte van loondoorbetaling bij ziekte te zullen gaan onderzoeken.

Cao partijen zijn een vereenvoudiging overeengekomen voor de uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. De aanleiding hiervoor is dat de huidige complexiteit van de regels erg bewerkelijk is in de uitvoering en zorgt voor veel vragen bij medewerkers. Daarnaast zijn de huidige regels lastig uitvoerbaar in het nieuwe pensioenstelsel (...). (Rabobank)

-
- 54 In 2018 is sprake van een steekproefeffect. 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.
- 55 De daling in 2020 ten opzichte van 2019 is deels te wijten aan een voortschrijdend inzicht aangaande de cao-afspraken over een eenmalige vergoeding als bovenwettelijke WW-aanvulling, waardoor deze categorie als onderdeel van het percentage is komen te vervallen. Hieronder viel 6% van de werknemers.
- 56 Hierbij gaat het om percentage werknemers onder de onderzochte steekproefcao'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.

In zeven van de tien akkoorden gaat het om een afspraak over arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan twee jaar.

- Partijen bij de Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, en jeugdgezondheidszorg (VVT), APG, De Volksbank, het MBO en Nationale Nederlanden maken afspraken over verzekeringen daartoe.
- Partijen bij de Rabobank zijn overeengekomen om de regeling te vereenvoudigen.
- Partijen van de stichting Wageningen Research sluiten zich voortaan aan bij de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU).
- In twee van de tien akkoorden, te weten van de Rabobank en stichting Wageningen Research, komen afspraken voor over zowel de eerste twee ziektejaren als over de periode daarna.

In de twee recent afgesloten akkoorden voor de uitzendkrachten (ABU/NBBU) is een afspraak gemaakt waardoor het onderscheid tussen uitzendkrachten met en zonder uitzendbeding ingeval van ziekte per 1 juli 2023 vervalt. Hierdoor eindigt de uitzendovereenkomst bij ziekte voor een uitzendkracht met uitzendbeding niet meer automatisch en gelden de aanvullingen van 90% en 80% in respectievelijk het eerste en tweede ziektejaar op basis van het naar tijdruimte vastgestelde loon (tenminste het voor hem geldende wettelijke minimumloon). Verder geldt voor alle uitzendovereenkomsten in fase A/1-2 een wachttag zonder wachttagcompensatie en is afgesproken de mogelijkheden te onderzoeken om een sectorale regeling voor de private aanvulling van de Ziektewetuitkering te realiseren⁵⁷.

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

In tien van de 74 afgesloten akkoorden gaat het om afspraken op het gebied van ontslag en WW. In alle tien akkoorden zijn afspraken gevonden over wel of niet verlengen van de aansluiting bij een verzamelvergunning van de Stichting PAWW in verband met reparatie van de WW-duur. Partijen bij het Bakkersbedrijf kondigen aan zich te gaan verdiepen in een eigen sectorale regeling en niet meer aan te sluiten bij de SPAWW. Ook partijen bij de Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, en jeugdgezondheidszorg gaan, met name vanwege long COVID, onderzoeken hoe deze gevolgen op te vangen middels een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering, gecombineerd met een herverzekering van het derde WW-jaar. In het akkoord van Fokus is afgesproken dat vakbonden zich eerst gaan beraden om bij een SPAWW-cao aan te sluiten vanwege de beëindiging van de wachtgeldregeling. In de Glastuinbouw zullen werknemers ook eerst worden gevraagd of zij de cao PAWW willen voortzetten. In de overige zeven akkoorden gaat het om verlenging van de aansluiting bij de SPAWW. Ten slotte is in een akkoord (Glastuinbouw) afgesproken dat de oude tekst van de zogenaamde 'regeling onwerkbaar weer' zal worden aangepast aan de eisen van de Wet arbeidsmarkt in balans in verband met aanvulling van de tijdelijke WW.

⁵⁷ Er zijn twee ontwikkelingen rondom het invoeren van het uitzendbeding bij ziekte die invloed hebben op de uitvoering van de Ziektewet door UWV. Ten eerste heeft de Hoge Raad op 17 maart 2023 uitspraak gedaan over de rechtsgeldigheid van het uitzendbeding bij ziekte. De Hoge Raad geeft aan dat het uitzendbeding ook in geval van ziekte van de uitzendkracht tot beëindiging van de uitzendovereenkomst kan leiden. Dat is niet in strijd met het ontslagverbod bij ziekte. Wel is in dat geval vereist dat de inlener daadwerkelijk een verzoek tot beëindiging doet. Als de uitzendovereenkomst na verzoek van de inlener is beëindigd, kunnen zieke uitzendkrachten net zoals voorheen al het geval was aanspraak maken op een Ziektewetuitkering. Ten tweede wordt op 1 juli 2023 een bepaling van de nieuwe uitzendcao's van kracht, die regelt dat het uitzendbeding niet langer wordt ingeroepen tijdens ziekte. Hierdoor zijn zieke uitzendkrachten die werken onder een contract met uitzendbeding vanaf 1 juli 2023 aangewezen op loondoorbetaling bij ziekte door hun werkgever.

5 Oudere werknemers

5.1 Ontziemaatregelen

Om de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers te verhogen, kunnen er in cao's verschillende ontzie- en stimuleringsmaatregelen worden opgenomen. Ontziemaatregelen zijn afspraken die de werkbelasting van oudere werknemers kunnen verlichten. Ontziemaatregelen zijn onder te verdelen in de volgende afspraken: vrijstelling van diensten, extra verlof, extra arbeidsduurverkorting, generatiepact als specifieke vorm van arbeidsduurverkorting, demotie, en deeltijdpensioen en vervroegd ouderdomspensioen.

5.1.1 *Vrijstelling van diensten*

Oudere werknemers kunnen worden vrijgesteld van overwerk, onregelmatige diensten, ploegendiensten, weekenddiensten, avonddiensten en nachtdiensten. In 72 cao's, van toepassing op 68% van de werknemers in de steekproef, staat een afspraak over vrijstelling van één of meer van deze diensten. Afspraken over vrijstelling komen het meest voor in de cao's van de sectoren zorg, industrie, en vervoer en communicatie. In deze sectoren vallen respectievelijk 92%, 86%, en 78% 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 sector zakelijke dienstverlening (27% van de werknemers onder een cao), zie Tabel V-1 in Bijlage V voor de gehele sectorverdeling. De verschillende diensten worden hieronder afzonderlijk behandeld.

Overwerk

In 45 cao's, van toepassing op 33% van de werknemers in de steekproef, staat een afspraak over vrijstelling van overwerk. Afspraken over vrijstelling van overwerk komen het meest voor in de cao's van de sector industrie (77% van de werknemers onder een cao) en het minst in de cao's van de sector zorg (2% van de werknemers onder een cao). In twee cao's gaat de vrijstelling van overwerk gepaard met behoud van de toeslag (2% van de werknemers onder een cao) en in één cao gaat de vrijstelling van overwerk gepaard met een afbouw van de toeslag (1% van de werknemers onder een cao). In alle 45 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 jaar.⁵⁸

Onregelmatige diensten

In 18 cao's, van toepassing op 22% van de werknemers in de steekproef, staat een afspraak over vrijstelling van onregelmatige diensten. Afspraken over vrijstelling van onregelmatige diensten komen het meest voor in de cao's van de sector zorg (70% van de werknemers onder een cao) en helemaal niet in de cao's van de sectoren landbouw, bouwnijverheid, en overheid. In 3 cao's gaat de vrijstelling van onregelmatige diensten gepaard met behoud van de toeslag (12% van de werknemers onder een cao) en in geen enkele cao met afbouw van de toeslag. In 17 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 55 tot en met 60 jaar. De gemiddelde leeftijd is 56 jaar.⁵⁹

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 overwerk en informatie over de leeftijd meegenomen (n=45).

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 onregelmatige diensten en informatie over de leeftijd meegenomen (n=17).

Weekenddiensten

In één cao, van toepassing op 1% van de werknemers in de steekproef, staat een afspraak over vrijstelling van weekenddiensten. Deze afspraak over vrijstelling van weekenddiensten komt voor in een cao van de sector industrie (12% van de werknemers onder een cao) en gaat niet gepaard met behoud of afbouw van de toeslag. Werknemers hebben het recht op vrijstelling van weekenddiensten vanaf 55 jaar.

Ploegendiensten

In 16 cao's, van toepassing op 20% van de werknemers in de steekproef, staat een afspraak over vrijstelling van ploegendiensten⁶⁰. Afspraken over vrijstelling van ploegendiensten komen het meest voor in de cao's van de sector industrie (68% van de werknemers onder een cao) en helemaal niet in de cao's van de sectoren landbouw, zakelijke dienstverlening, overheid, onderwijs, zorg, kunst en recreatie, en overige dienstverlening. In twee cao's gaat de vrijstelling van ploegendiensten gepaard met behoud van de toeslag (4% van de werknemers onder een cao) en in twee cao's gaat de vrijstelling van ploegendiensten gepaard met een afbouw van de toeslag (3% van de werknemers onder een cao). In alle 16 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 55 tot en met 61 jaar. De gemiddelde leeftijd is 55 jaar.⁶¹

Nachtdiensten

In 39 cao's⁶², van toepassing op 40% van de werknemers in de steekproef, staat een afspraak over vrijstelling van nachtdiensten. Afspraken over vrijstelling van nachtdiensten komen het meest voor in de cao's van de sector zorg (92% van de werknemers onder een cao) en helemaal niet in de cao's van de sectoren landbouw, onderwijs, en kunst en recreatie. In zes cao's gaat de vrijstelling van nachtdiensten gepaard met behoud van de toeslag (7% van de werknemers onder een cao) en in vijf cao's gaat de vrijstelling van nachtdiensten gepaard met een afbouw van de toeslag (6% van de werknemers onder een cao). In alle 39 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 jaar.⁶³

Avonddiensten

In negen cao's, van toepassing op 5% van de werknemers in de steekproef, staat een afspraak over vrijstelling van avonddiensten. Afspraken over vrijstelling van avonddiensten komen het meest voor in de cao's van de sector onderwijs (24% van de werknemers onder een cao) en helemaal niet in de cao's van de sectoren landbouw, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening, overheid, kunst en recreatie, en overige dienstverlening. In twee cao's gaat de vrijstelling van avonddiensten gepaard met behoud van de toeslag (46% van de werknemers onder een cao) en in twee cao's gaat de vrijstelling van avonddiensten

60 Voor de cao motorvoertuigenbedrijf geldt een vrijstelling van ploegendiensten voor werknemers van 55 jaar en ouder. Er geldt een uitzondering voor de werknemers die werkzaam zijn bij autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen of brandstofverkooppunten. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen verplicht worden in ploegendiensten te werken indien overduidelijk kan worden aangetoond dat het invoeren van een dagdienst voor deze werknemers in het bestaande dienstrooster niet mogelijk is.

61 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=16).

62 De vrijstelling nachtdienst (vanaf 55 jaar) staat in het burgerlijk ambtenaren reglement defensie (BARD), maar niet in het algemeen militair ambtenarenreglement (AMAR).

63 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=39).

gepaard met een afbouw van de toeslag (32% van de werknemers onder een cao). In alle negen 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 55 tot en met 60 jaar. De gemiddelde leeftijd is 57 jaar.⁶⁴

In 43 cao's, van toepassing op 44% van de werknemers in de steekproef, staan afspraken over twee of meer vrijstellingen. Meerdere vrijstellingen komen het meest voor in de cao's van de sectoren industrie, zorg, en vervoer en communicatie. In deze sectoren vallen respectievelijk 82%, 70%, en 67% van de werknemers onder een cao met daarin afspraken over twee of meer vrijstellingen.

In beginsel moet overwerk worden vermeden. Overwerk mag uitsluitend geschieden in opdracht van de manager. Zwangere medewerkers en medewerkers van 60 jaar of ouder en kunnen niet verplicht worden over te werken. Dit leeftijdscriterium wordt mede op advies van de Arbodienst gehanteerd.'

'De medewerker van 55 jaar of ouder kan niet worden verplicht nachtdiensten te verrichten. Dit leeftijdscriterium wordt mede op advies van de Arbodienst gehanteerd. (ANWB)

5.1.2 Extra verlof

In 48 cao's (van toepassing op 39% van de werknemers) is een bepaling opgenomen over extra verlof op basis van leeftijd. Daarbij kan onderscheid worden gemaakt naar extra verlof dat de werknemer volledig betaald krijgt (45 cao's, 32% van de werknemers), en afspraken die werknemers de mogelijkheid bieden om met inhouding van een *eigen bijdrage* extra verlof op basis van leeftijd op te nemen (vier cao's, 6% van de werknemers).⁶⁵

De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor volledig betaald extra verlof, varieert van 30 tot 62 jaar. De gemiddelde leeftijd is 49 jaar. Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak kan maken stijgt in de meeste gevallen met het toenemen van de leeftijd (dit is het geval voor 93% van de oudere werknemers met een afspraak over doorbetaald extra verlof). Het maximum aantal extra verlof dagen wordt gemiddeld bereikt op 60-jarige leeftijd.⁶⁶

De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra verlof met eigen bijdrage, varieert van 57 tot 62 jaar. De gemiddelde leeftijd is 57 jaar. Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak kan maken stijgt in de meeste gevallen niet met het toenemen van de leeftijd. Het maximum aantal extra verlofdagen wordt gemiddeld bereikt op 58-jarige leeftijd. Het maximum aantal extra verlofdagen met eigen bijdrage wordt gemiddeld bereikt op 58-jarige leeftijd.

In het vervolg van deze paragraaf over extra verlof voor oudere werknemers, wordt de groep werknemers die tegen een eigen bijdrage extra verlof kan opnemen buiten beschouwing gelaten.

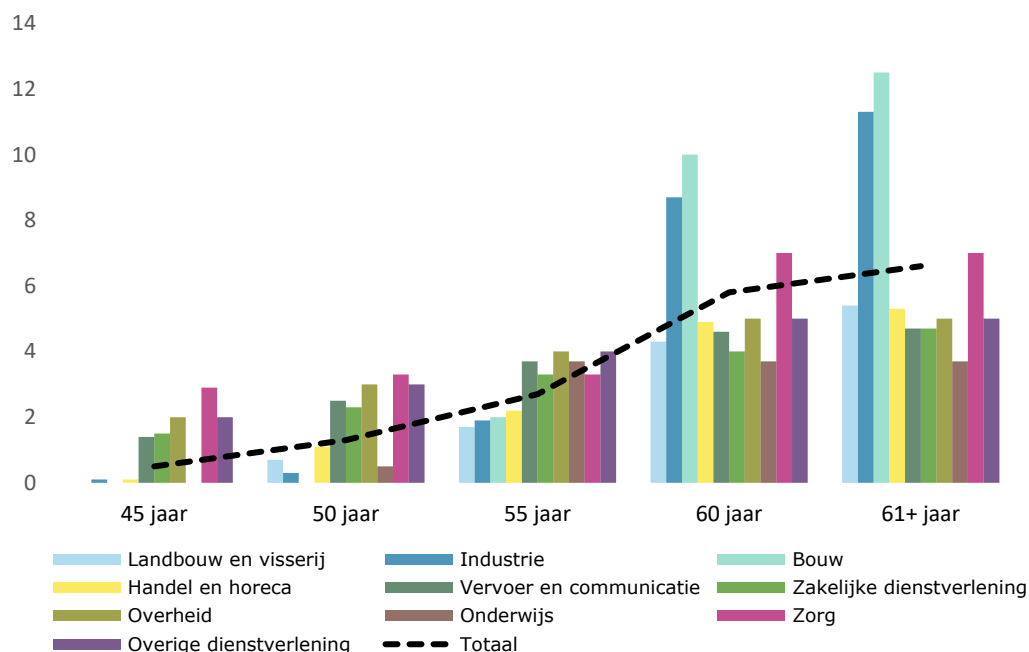
64 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over vrijstelling avonddiensten en informatie over de leeftijd meegenomen (n=9).

65 In één cao is zowel een bepaling over betaald extra verlof voor oudere werknemers opgenomen, als een aanvullende mogelijkheid om vanaf 60-jarige leeftijd per kwartaal nog een (oplopend) aantal extra vrije uren op te nemen tegen een eigen bijdrage van 15% (cao Zoetwarenindustrie).

66 Voor zowel de aanvangsleeftijd van het extra verlof als de leeftijd waarop het maximale aantal verlofdagen wordt bereikt, geldt dat het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over volledig betaald extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=45).

In Figuur 5-1 is het gemiddelde aantal extra verlofdagen per jaar, naar sector en leeftijdscategorie, weergegeven. De zwart gestreepte lijn laat het totale gemiddelde (d.w.z., alle sectoren samengenomen) zien per leeftijdscategorie. Alle gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers, waarbij alleen de cao's met een afspraak over extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=45). Het gemiddeld aantal dagen voor de leeftijdscategorieën 30, 35 en 40 jaar is niet opgenomen in de figuur vanwege het relatief lage aantal afspraken in deze leeftijdscategorieën. Uit de figuur is duidelijk af te lezen dat het gemiddeld aantal dagen doorgaans rond de 60-jarige leeftijd wordt bereikt: na een gestage stijging van het aantal extra verlofdagen in de leeftijdscategorie tot 55 jaar, is er een relatief sterkere stijging van het aantal dagen te zien in de leeftijdscategorie tot 60 jaar, waarna de stijging weer wat afvlakt. Op 45-jarige leeftijd ligt het gemiddeld aantal extra verlofdagen op 0,5 dagen, op 50-jarige leeftijd op 1,3 dagen, op 55-jarige leeftijd op 2,7 dagen, op 60-jarige leeftijd op 5,9 dagen en boven de 61 jaar op 6,6 dagen. Het gemiddeld aantal extra verlofdagen ligt het hoogst voor werknemers in de sectoren bouw, industrie en zorg.

Figuur 5-1: Gemiddeld aantal dagen extra verlof per jaar naar sector en leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen)



Bovenstaande figuur is in tabelvorm opgenomen in Tabel V-2 in Bijlage V.

Ter afsluiting van deze paragraaf, is de bepaling over extra verlof voor oudere werknemers zoals opgenomen in de cao Apotheken nog interessant om te benoemen. In deze cao wordt aangekondigd dat het recht op extra verlof op basis van leeftijd per 1 januari 2023 vervalt, omdat dit in strijd zou zijn met het verbod op leeftijdsdiscriminatie. Alleen reeds bestaande aanspraken worden daarom voortgezet⁶⁷:

De Commissie gelijke behandeling heeft eerder vastgesteld dat het onderscheid in opbouw van vakantieverlof op basis van leeftijd discriminerend en ongewenst is.

⁶⁷ De afspraak is in bovenstaande cijfers nog meegenomen aangezien de leeftijdsdagen nog tot en met 31 december 2022 zijn toegepast, maar geldt op het moment van publicatie van de rapportage als overgangsbepaling.

Vanaf 1 januari 2023 zal geen onderscheid meer gemaakt worden in verlofopbouw op basis van leeftijd en geldt artikel 44 uit de Cao Apotheken. De op 31 december 2022 bestaande individuele rechten op leeftijdsvakdagen van werknemers worden gerespecteerd en bevroren. Dat betekent dat er met ingang van 1 januari 2023 geen nieuwe leeftijdsvakdagen meer kunnen worden toegekend. (Cao Apotheken)

Onderscheid naar leeftijd in het toekennen van extra verlofdagen is niet per definitie strijdig met het principe van gelijke behandeling; of dit zo is, is afhankelijk van het wel of niet bestaan van objectieve rechtvaardigingsgronden. De Commissie Gelijke Behandeling (sinds 2012 opgegaan in het College voor de Rechten van de Mens) heeft in een aantal zaken beoordeeld wanneer er sprake is van een objectieve rechtvaardiging voor de toekenning van extra verlofdagen aan oudere werknemers. Om het bestaan van een objectieve rechtvaardiging te kunnen beoordelen, is in 2005 door de Organisatie voor Strategisch Marktonderzoek een checklist ontworpen voor de Commissie Gelijke Behandeling.⁶⁸ Dit is, kort samengevat, het geval wanneer het doel van het onderscheid *legitiem* is, en het middel *noodzakelijk* en *passend*.⁶⁹ Daarbij gaat onder andere aandacht uit naar de aard van het werk, wat dus per functiegroep moet worden beoordeeld, en of de maatregel onderdeel is van een breder pakket van samenhangende maatregelen.

Bovenstaande in aanmerking nemende, is het dus ook mogelijk dat cao-bepalingen over extra verlof voor oudere werknemers algemeen verbindend verklaard worden. Het is echter wel zo dat het ministerie van SZW met betrekking tot het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen waarbij onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd, in het dictum van het avv-besluit erop wijst dat de *verantwoordelijkheid* voor het vaststellen van een objectieve rechtvaardigingsgrond bij de cao-partijen ligt. Het bestaan van een objectieve rechtvaardigingsgrond moet namelijk blijken uit de omstandigheden van het geval en is niet af te leiden uit de tekst van de betreffende cao-bepaling.

5.1.3 *Extra arbeidsduurverkorting*

Bij extra arbeidsduurverkorting werkt de oudere werknemer wekelijks minder uren dan in zijn contract is opgenomen. In 66 cao's zijn één of meerdere afspraken opgenomen over (extra) arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, wat overeenkomt met 52% van de werknemers. De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting varieert van 45 jaar tot en met 66 jaar. De gemiddelde leeftijd is 61 jaar.⁷⁰

Het aantal uren extra arbeidsduurverkorting per week blijft in de meeste gevallen gelijk bij het stijgen van de leeftijd (50 cao's, 78% van de werknemers met een afspraak over extra arbeidsduurverkorting). Dit is terug te zien in het geringe verschil tussen de gemiddelde leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting, en de gemiddelde leeftijd waarop het maximum aantal uren extra arbeidsduurverkorting wordt bereikt. Dit laatste gemiddelde ligt, net als de gemiddelde aanvangsleeftijd, eveneens op 61 jaar.⁷¹

68 Organisatie voor Strategisch Marktonderzoek (2005). *Regeling voor oudere werknemers. Checklist voor de Commissie Gelijke Behandeling*. Te downloaden van: <https://docplayer.nl/50219426-Regelingen-voor-oudere-werknemers.html>. Geraadpleegd op 22 maart 2023.

69 Zie onder meer: College voor de Rechten van de Mens, oordeelnummer 2007-97 en 2007-98.

70 De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra arbeidsduurverkorting en informatie over de leeftijd meegenomen (n=66).

71 Afgerond gaat het om 60,6 jaar en 61,2 jaar, respectievelijk.

In 56 van de cao's met een afspraak over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, gaat de arbeidsduurverkorting gepaard met het inleveren van loon. Daarbij kan onderscheid gemaakt worden tussen het evenredig inleveren van loon (de afname in salaris is evenredig aan de afname in arbeidsuren) en minder dan evenredig loon inleveren (de arbeidsduurverkorting wordt niet volledig doorgerekend aan de werknemer). In vijf cao's is er sprake van evenredig loon inleveren.⁷² In veruit de meeste gevallen is er sprake van minder dan evenredig loon inleveren (51 cao's, van toepassing op 91% van de werknemers vallend onder een cao met afspraak over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers). In negen cao's levert de werknemer geen salaris in.⁷³ De hier genoemde aantallen cao's en % werknemers overlappen met de cijfers over generatiepact.

Hieronder volgt een voorbeeld van een afspraak over arbeidsduurverkorting waarbij de werknemer geen loon inlevert.

Artikel 39 Bijzondere groepen

- 1. De werknemer van 60 jaar of ouder die geen betaalde nevenbezigheden verricht, hoeft, indien hij dit wenst, op een dag niet langer ingeroosterd te worden dan 7,5 uur.*
- 2. De werknemer van 63 jaar of ouder die geen betaalde nevenbezigheden verricht, hoeft, indien hij dit wenst, op een dag niet langer ingeroosterd te worden dan 7 uur.*
- 3. De korting in werktijd op grond van lid 1 of 2 van dit artikel heeft geen invloed op het maandsalaris.*
- 4. Is verkorting van de arbeidstijd in de dienst om organisatorische redenen niet mogelijk, dan kan een andere compensatie in vrije tijd worden toegekend. (Cao FedEx)*

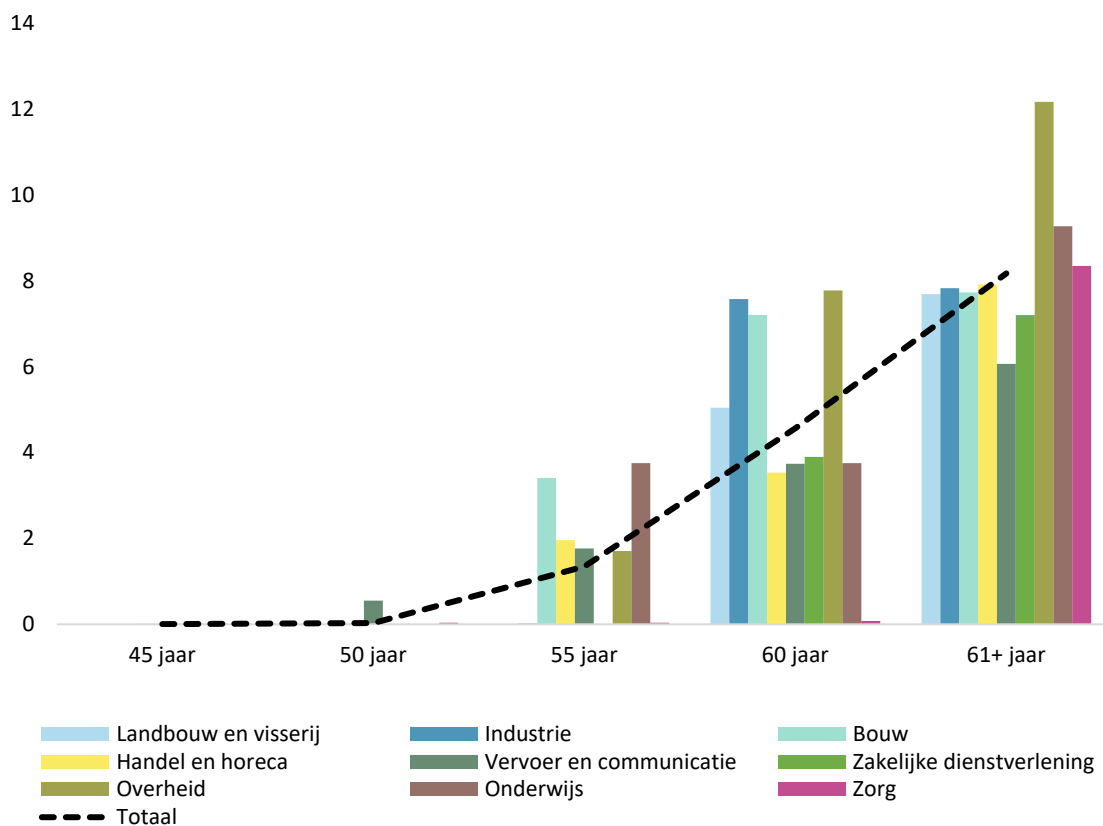
In Figuur 5-2 is het gemiddelde aantal extra uren arbeidsduurverkorting per week opgenomen, naar sector en leeftijdscategorie. De zwart gestreepte lijn laat het totale gemiddelde zien per leeftijdscategorie (dat wil zeggen, het gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting per week van alle sectoren samen). Alle gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers, waarbij alleen de cao's met een afspraak over extra arbeidsduurverkorting en informatie over de leeftijd zijn meegenomen (n=65).⁷⁴ Uit de figuur valt op te maken dat er vrijwel geen cao-afspraken zijn over extra arbeidsduurverkorting voor werknemers van 45- en 50-jarige leeftijd (alleen in de sector handel en horeca heeft één cao een bepaling over arbeidsduurverkorting voor werknemers vanaf 45 jaar). Vanaf 55 jaar begint het aantal uren arbeidsduurverkorting op te lopen. Op 55-jarige leeftijd komen werknemers gemiddeld in aanmerking voor één uur extra arbeidsduurverkorting per week; op 60-jarige leeftijd vier uren; en vanaf 61-jarige leeftijd tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd loopt dit op tot acht uren per week. In die laatste leeftijdscategorie is het gemiddelde aantal extra uren arbeidsduurverkorting het hoogst voor werknemers in de overheidssector (met name door afspraken voor defensie en politiepersoneel).

72 In drie van deze cao's wordt de pensioenopbouw wel volledig voortgezet; in één cao is sprake van een afbouwperiode van twee jaar naar het salaris overeenkomend met het feitelijk aantal contracturen per week.

73 In één cao (de cao KLM Cabinepersoneel) is niets vermeld.

74 In de cao Achmea is niet vermeld voor hoeveel uren arbeidsduurverkorting de werknemer in aanmerking komt; enkel dat de werknemer in overleg minder mag gaan werken. In de cao voor het KLM Cabinepersoneel wordt verwezen naar een 'deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen' die nader is uitgewerkt buiten de cao.

Figuur 5-2: Gemiddeld aantal uren (extra) arbeidsduurverkorting per week naar sector en leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen)



Bovenstaande figuur is in tabelvorm opgenomen in Tabel V-3 in Bijlage V.

Voor de volledigheid is aanvullende toelichting op bovenstaande cijfers van belang. Er is een aantal cao's waarin meerdere varianten van extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers zijn opgenomen. Daarbij kan bijvoorbeeld een afspraak over arbeidsduurverkorting zonder salarisinhouding (d.w.z., geen loon inleveren) naast een bepaling over arbeidsduurverkorting op basis van minder dan evenredig loon inleveren bestaan.⁷⁵ Of er kan een *recht* bestaan op een arbeidsduurverkorting van 80% van de oorspronkelijke contracturen, maar op *verzoek* (d.w.z., de werkgever is niet verplicht tot inwilligen) een ruimere regeling worden toegepast. In dergelijke gevallen is voor de invoer in het databestand uitgegaan van de variant die algemeen van toepassing is op de oudere werknemer en/of de variant waarop de werknemer recht heeft. Ter toelichting volgen hieronder twee voorbeelden.

In de cao NS is een bepaling over 'Werktijdverkorting oudere werknemers (OW)' opgenomen, waarbij de werknemer arbeidsduurverkorting krijgt zonder inlevering van loon:

1. *Werknemer kan, met ingang van de kalenderweek waarin hij 59 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag.*
2. *Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. Bij niet volgebouwde roosters kan dit maximum lager zijn. [...]*
3. *Werknemer kan kiezen tussen:*

⁷⁵ De werknemer heeft dan de keuze om de werkweek verder te verkorten, maar levert daar wel een deel van het salaris voor in.

- een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
 - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dienst of dag.
- (Cao NS)**

Werknemers van de NS kunnen er voor kiezen om deze arbeidsduurverkorting, naast de nodige inzet van aanvullend (koop)verlof, in te brengen in de 'Regeling oudere werknemers (OR)', op basis waarvan zij vanaf 50-jarige leeftijd hun werkweek kunnen verkorten. Voor het berekenen van de aanvangsleeftijd van de extra arbeidsduurverkorting en het gemiddelde aantal uren per week, is van de generieke bepaling vanaf 59 jaar uitgegaan.

In de cao Grafimedia kunnen werknemers vanaf vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd 20% minder gaan werken, met doorbetaling van 90% respectievelijk 85% van het loon. Daarnaast kan op basis van wederzijdse vrijwilligheid een andere variant worden toegepast, waarbij de arbeidsduur verder wordt teruggebracht (beide varianten worden in de cao aangeduid als een generatiepact, zie paragraaf 5.1.4 voor toelichting op deze vorm van arbeidsduurverkorting).

Op basis van de hierboven toegelichte werkwijze, is voor de berekening van het aantal uren arbeidsduurverkorting voor de cao Grafimedia daarom met de 80-90-100 variant gerekend, te weten: 7,2 uur vanaf 62 jaar (20% minder werken bij een voltijdaanstelling van 36 uur per week).

5.1.4 *Generatiepact*

Zoals in de vorige paragraaf beschreven, is er in 66 cao's (52% van de werknemers in de steekproef) een afspraak over arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers opgenomen. Binnen deze groep cao's is onderzocht of de arbeidsduurverkorting een generatiepact betreft.

Een generatiepact is een specifieke vorm van arbeidsduurverkorting voor ouderen. Het betreft een ontziemaatregel die oudere werknemers in staat stelt om, met behoud van pensioenopbouw, minder te gaan werken. In generatiepactregelingen kan worden opgenomen dat de loonruimte die wordt vrijgemaakt met de arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, wordt benut voor het aantrekken van jongere werknemers. Naast gebruik van de specifieke term generatiepact⁷⁶, worden ook wel andere termen gebruikt voor arbeidsduurverkortingsregelingen met vergelijkbare inhoud. Daarom is voor dit rapportage-onderdeel niet uitsluitend gezocht op de term 'generatiepact', maar is ook breder gekeken naar verschillende 'X-Y-Z varianten' (bijvoorbeeld 60-80-100, 80-90-100, etc.), en overige regelingen die qua inhoud een vergelijkbare strekking hebben als het generatiepact. Uitgangspunten daarbij zijn: geen of minder dan evenredig loon inleveren, volledige voortzetting van de pensioenopbouw, of, indien niet volledig, in ieder geval een voortzetting van de pensioenopbouw die ruimer is dan op basis van het feitelijk aantal arbeidsuren (zoals bijvoorbeeld een 80-90-90 regeling).

Zo benaderd, zijn er in totaal 56 cao's (50% van de werknemers in de steekproef) die één of meerdere varianten bevatten met betrekking tot een generatiepact. In 17 deze 56 cao's (18% van de werknemers in de steekproef) wordt specifiek de term generatiepact in een afspraak over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers genoemd.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van cao-afspraken over generatiepact- en vergelijkbare regelingen:

76 En termen zoals 'generatiebeleid' en 'generatieregeling'.

Artikel 74 a. Generatiepact

1. Is een werknemer 62 jaar of ouder? Dan kan hij een verzoek indienen om korter te gaan werken, met een bepaald percentage van zijn oorspronkelijke salaris en pensioenopbouw over 100% van zijn oorspronkelijke salaris. Het gaat hier om percentage van de normale werktijd, zoals staat in artikel 18 lid 1 van deze cao. De werkgever kan kiezen of hij wel of niet akkoord gaat met de vraag van de werknemer.
2. Er zijn drie mogelijkheden:
 - a. De werknemer werkt 60% van zijn normale werktijd. Hij verdient 80% van zijn oorspronkelijke salaris. Hij bouwt pensioen op, op basis van 100% van zijn oorspronkelijke salaris.
 - b. De werknemer werkt 70% van zijn normale werktijd. Hij verdient 85% van zijn oorspronkelijke salaris. Hij bouwt pensioen op, op basis van 100% van zijn oorspronkelijke salaris.
 - c. De werknemer werkt 80% van zijn normale werktijd. Hij verdient 90% van zijn oorspronkelijke salaris. Hij bouwt pensioen op, op basis van 100% van zijn oorspronkelijke salaris.
3. Met ingang van 1 januari 2020 heeft een werknemer van 60 jaar en ouder een recht op de mogelijkheid van 2 sub c volgens het Reglement Generatiepact, waarin nadere voorwaarden zijn geregeld. **(Cao Metaal en Techniek)**

Artikel 38 Vitaliteitsregeling

1. Doel regeling

Cao-partijen hebben in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid een vitaliteitsregeling ontwikkeld. Het doel van de regeling is:

 - het voorkomen van uitval van de medewerker die ontstaat door het verhogen van de AOW-leeftijd (afnemende belastbaarheid en het langer doorwerken)
 - door een financieel verantwoorde regeling de duurzame inzetbaarheid van medewerkers van 60 jaar en ouder realiseren.
2. Voorwaarde voor deelname
[...]
3. Inhoud van de regeling
 - a. De vitaliteitsregeling staat voor: 80% arbeid, 90% loon en 100% pensioenopbouw.
 - b. De gemiddelde arbeidsduur van de medewerker wordt aangepast tot 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur. [...] **(Cao Bakkersbedrijf)**

Artikel M-2 Werkijdvermindering Senioren

- 1 De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min tien jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en vijf aaneengesloten dienstjaren bij een hogeschool zoals bedoeld in deze cao kan vanaf een door hemzelf te bepalen moment (tenzij het belang van de organisatie zich daartegen verzet) eenmalig kiezen voor de mogelijkheid om
 - de werktijd te verminderen met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak in herkenbare dagdelen.
 - gedurende een periode van maximaal vijf jaar.
- 2 De werknemer verplicht zich schriftelijk om na de in lid 1 bedoelde periode van maximaal vijf jaar uit dienst te treden voor een omvang die minimaal gelijk is aan de werktijdvermindering.
- 3 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

4 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
[...]

6 Een verminderde werktijd als bedoeld in de leden 2 en 3 wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd. Alle aan het maandsalaris en de betrekkingssomvang gerelateerde aanspraken worden in dat geval berekend op basis van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij niet van de regeling gebruik zou maken.
(Cao Hoger Beroepsonderwijs)

In tien cao's (11% van de werknemers in de steekproef) met een afspraak over een generatiepact of regeling met vergelijkbare strekking, is ook een bepaling over het benutten van de vrijgemaakte loonruimte opgenomen.⁷⁷ Hieronder volgen twee voorbeelden van een generatiepactregeling waarbij ook een bepaling over de vrijgemaakte loonruimte is opgenomen:

Generatieregeling 80%-90%100%

*Eenzijds om oudere werknemers tot het einde van hun loopbaan duurzaam inzetbaar te houden en anderzijds om de werkgever de ruimte te geven om nieuwe (jongere) werknemers te laten instromen hebben cao-partijen afgesproken om de mogelijkheid op te nemen dat een oudere werknemer aan het eind van de loopbaan minder uren kan gaan werken. Hierdoor kan de werknemer meer herstellen van de inspanning en is het werk minder zwaar. **(Cao Jeugdzorg)***

Generatiebeleid – werknemers wordt tijdelijk de gelegenheid geboden zich vanaf 3 jaar voor AOW-datum aan te melden voor een generatieregeling (70%, 80% of 90% werken), onder de volgende voorwaarden:

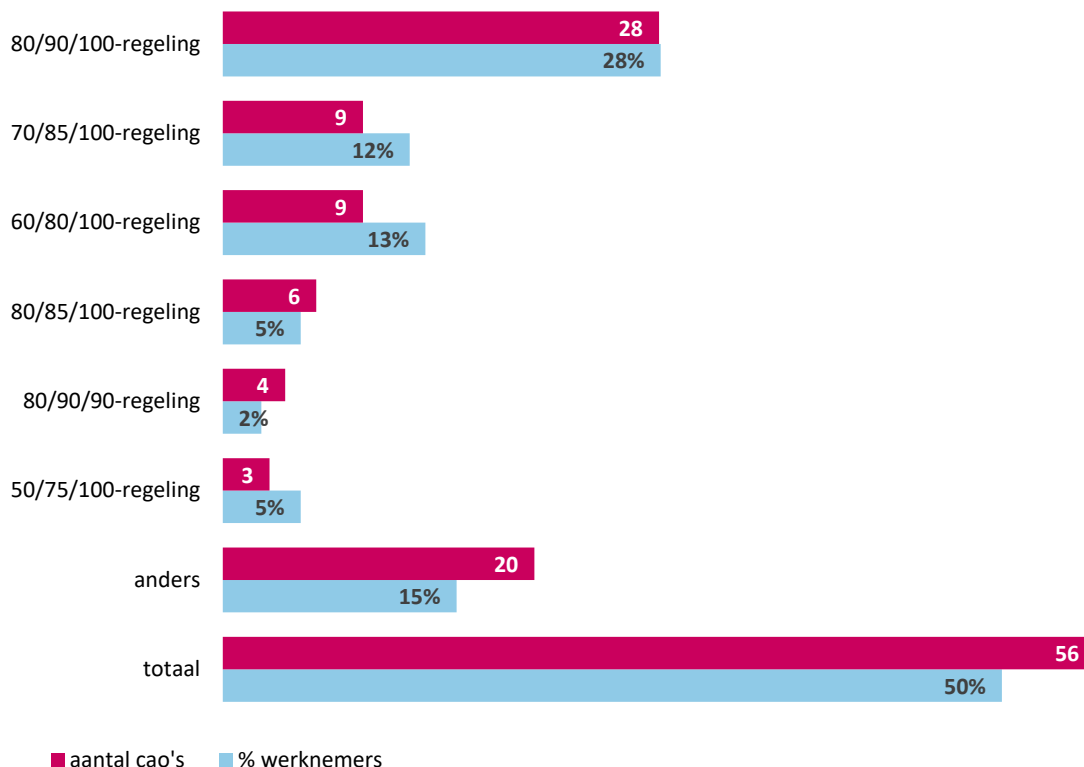
- [...]
- *bij het invullen van de vacatureruimte die door deze regeling ontstaat streeft Sanquin naar een evenwichtige leeftijdsopbouw in de leeftijdsopbouw in de organisatie en naar kansen voor interne doorstroming. [...]*

(Cao Sanquin)

In Figuur 5-3 zijn de meest voorkomende varianten met betrekking tot het generatiepact en regelingen met vergelijkbare strekking weergegeven. Aantallen cao's en percentages werknemers tellen niet op tot 56 en 50% omdat er in sommige cao's meerdere varianten mogelijk zijn.

77 In totaal is er in 10 cao's (11% van de werknemers in de steekproef) een bepaling opgenomen over de vrijgemaakte loonruimte die ontstaat door arbeidsduurverkortings voor oudere werknemers.

Figuur 5-3: Voorkomende X-Y-Z varianten binnen cao's met een generatiepactregeling of vergelijkbare afspraak (n=56)



In aanvulling op de hierboven vermelde afspraken, zijn er ook cao's waarin de mogelijkheid van een generatiepact wordt onderzocht (vier cao's), of gedurende de looptijd van de cao wordt uitgewerkt (één cao). Omdat het hier nog geen definitieve afspraken betreft, zijn deze bepalingen zijn niet meegeteld in het aantal afspraken over arbeidsduurverkortung. Hetzelfde geldt voor decentrale generatiepactregelingen; een mogelijkheid die in twee cao's wordt geboden. Van een decentrale generatiepactregeling is sprake wanneer werkgevers die onder de werkingssfeer van de cao vallen, op vrijwillige basis kunnen besluiten om al dan niet een generatiepactregeling aan te bieden aan hun werknemers.

5.1.5

Demotie

Demotie houdt het teruggaan uit een hogere functie naar een lagere functie in, eventueel gepaard met een salarisverlaging. Demotie kan een optie zijn voor oudere werknemers, als overgangstraject richting de pensionering, als zij door bijvoorbeeld leeftijd of gezondheid de hogere functie niet meer kunnen of willen uitvoeren. In 31 cao's, van toepassing op 29% van de werknemers in de steekproef, staat een afspraak over demotie, enkel gericht op oudere werknemers. Afspraken over demotie komen het meest voor in de cao's van de sectoren overheid, vervoer en communicatie, en onderwijs. In deze sectoren vallen respectievelijk 84%, 64%, en 51% van de werknemers onder een cao met daarin afspraken over demotie. Afspraken over demotie komen het minst voor in de cao's van de sector zorg (6% van de werknemers onder een cao), zie Tabel V-1 in Bijlage V voor de gehele sectorverdeling. Van de 31 cao's met een afspraak over demotie, gaat in 13 cao's (47% van de werknemers onder een cao) demotie niet gepaard met loon inleveren⁷⁸, in twee cao's (1% van de

⁷⁸ Cao MITT geen loonverlies indien geen medische indicatie of door technologische veranderingen (en vanaf 59 jaar). Indien op jongere leeftijd op medische indicatie of door technologische veranderingen (en tussen 56,5 en 61,5 jaar oud en minimaal 10 jaar in dienst), dan eventueel afbouw loon.

werknemers onder een cao) demotie gepaard met minder dan evenredig loon inleveren, in 13 cao's (51% van de werknemers onder een cao) demotie gepaard met evenredig loon inleveren, en in 3 cao's (1% van de werknemers onder een cao) is hier geen expliciete informatie over opgenomen.

Van de 31 cao's met een afspraak over demotie, gaat in 15 cao's (40% van de werknemers onder een cao) demotie niet gepaard met pensioen inleveren, in twee cao's (5% van de werknemers onder een cao) demotie wel gepaard met pensioen inleveren, en in 14 cao's (55% van de werknemers onder een cao) is hier geen expliciete informatie over opgenomen. In 19 cao's met afspraken over demotie, is vermeld vanaf welke leeftijd demotie mogelijk is. Dit varieert van 50 tot en met 60 jaar. De gemiddelde leeftijd is 55 jaar.⁷⁹ In zes cao's met afspraken over demotie, is vermeld vanaf hoeveel jaar voor de AOW-leeftijd demotie mogelijk is. In alle zes deze cao's gaat het om 10 jaar voor de AOW-leeftijd.

5.1.6 *Deeltijdpensioen en vervroegen van het ouderdomspensioen*

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

Deeltijdpensioen stelt oudere werknemers in staat hun carrière af te bouwen door in de laatste jaren voor de AOW-gerechtigde leeftijd minder te gaan werken. Daarbij wordt een deel van het pensioen naar voren gehaald, om zo het verlies aan salaris te compenseren. Of deeltijdpensioen een keuzemogelijkheid is, wordt in het pensioenreglement van het betreffende pensioenfonds aangegeven. Is dit het geval en doet de werknemer een verzoek om met deeltijdpensioen te gaan, dan mag de werkgever dat verzoek alleen wegens zwaarwegende bedrijfsomstandigheden afwijzen.⁸⁰

Vermelding van de mogelijkheid tot deeltijdpensioen kán in de cao worden opgenomen, maar dit hoeft niet. Het is daarom aannemelijk dat onderstaande cijfers een *onderschatting* geven van het percentage werknemers dat de mogelijkheid heeft om met deeltijdpensioen te gaan. Het wel of niet vermelden van een deeltijdpensioenregeling in de cao zegt wel iets over de mate waarin werkgevers deze mogelijkheid proactief onder de aandacht brengen van hun werknemers⁸¹.

In 30 cao's, van toepassing op 16% van de werknemers in de steekproef, wordt de mogelijkheid van deeltijdpensioen genoemd. Afspraken over deeltijdpensioen komen met name voor in de cao's van de sectoren bouw, industrie, overheid en zakelijke dienstverlening. Binnen deze sectoren vallen respectievelijk 50%, 34%, 34% en 32% van de werknemers onder een cao met daarin afspraken over deeltijdpensioen (zie Tabel V-1 in Bijlage V voor de sectorverdeling). Hierbij dient wel te worden aangetekend dat het percentage werknemers binnen de sector overheid aanzienlijk omhoog wordt gestuurd door een bepaling over deeltijdpensioen in het overheidsakkoord voor burgerlijk defensiepersoneel.⁸²

79 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over demotie en informatie over de leeftijd meegenomen (n=19).

80 Solinge, H. van, Dalen, H. van & Henkens, K. (2020). Deeltijdpensioen: ervaren belemmeringen bij werknemers en werkgevers. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 1-20.

81 Uit onderzoek door Solinge et al. (2020) –bronverwijzing in voetnoot 80– komt naar voren dat het lage gebruik van de deeltijdpensioenregeling onder meer wordt toegeschreven aan onbekendheid met de regeling. (Daarnaast stimuleren werkgevers deeltijdpensioen vaak niet actief omdat zij dit vooral als een privéaangelegenheid van de werknemer zien).

82 Voor het defensiepersoneel zijn er twee overheidsakkoorden: één voor het militair personeel en één voor het burgerlijk personeel; de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan wordt alleen vermeld in het akkoord voor het burgerlijke deel.

Hieronder is een voorbeeld opgenomen van een afspraak over deeltijdpensioen uit de cao Metaal & Techniek:

Artikel 15a. Kunnen werknemers eerder minder gaan werken en voor een deel met pensioen?

1. Een werknemer die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft, kan met deeltijdpensioen. Deeltijdpensioen betekent dat de werknemer minder gaat werken en een deel van zijn pensioen krijgt van het Pensioenfonds Metaal en Techniek. Voor deeltijdpensioen gelden de volgende voorwaarden:

a. Zes maanden voordat de werknemer het deeltijdpensioen wil laten beginnen moet hij het aanvragen bij de werkgever.

b. Het deeltijdpensioen moet minimaal gemiddeld 4 uur per week zijn, meestal is dit een halve dag per week. Het deeltijdpensioen mag maximaal de helft zijn van de werktijd vóór het deeltijdpensioen.

2. De werkgever geeft hiervoor toestemming, behalve als hij vindt dat hij dit niet kan doen door 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen'. (Cao Metaal & Techniek)

In 12 cao's met een bepaling over deeltijdpensioen, is ook vermeld vanaf welke leeftijd werknemers voor het eerst gebruik kunnen maken van deeltijdpensioen. Dit varieert van 50 tot en met 63 jaar. De gemiddelde leeftijd is 59 jaar.⁸³

Naast het deeltijdpensioen, bieden veel pensioenfondsen ook de mogelijkheid om het opgebouwde ouderdompensioen geheel naar voren te halen en dus volledig uit dienst te treden. In 33 cao's is een bepaling opgenomen over de mogelijkheid om met vervroegd ouderdompensioen te gaan, van toepassing op 18% van de werknemers. In 16 van deze cao's is ook vermeld vanaf welke leeftijd werknemers met vervroegd ouderdompensioen kunnen gaan. Dit varieert van 55 tot en met 65 jaar. De gemiddelde leeftijd is 60 jaar.⁸⁴ Ook hier geldt dat regelingen omtrent vervroegd ouderdompensioen niet altijd in de cao vermeld worden, en dat het pensioenreglement leidend is.

5.2 RVU en verlofsparen

In het rapport Cao-afspraken 2020⁸⁵ is voor het eerst gerapporteerd over cao-afspraken met betrekking tot RVU-regelingen en verlofsparen, naar aanleiding van de vernieuwing van het pensioenstelsel waarover kabinet en sociale partners in 2019 een principeakkoord bereikten. Dit gebeurde op basis van de op dat moment gehanteerde steekproef. In het rapport Cao-afspraken 2021⁸⁶ is eenmalig afgeweken van de standaardbenadering gericht op steekproefcao's, naar aanleiding van het nagenoeg gelijktijdig verschijnen van een breder opgezet onderzoek naar RVU-afspraken.⁸⁷ Uitgangspunt van het RVU onderzoek 2021, vormden 344 cao-akkoorden afgesloten in de periode oktober 2019 tot en met 31 december 2021, waarin een afspraak over RVU (of verkenning van de mogelijkheid tot een RVU-regeling) was opgenomen. Voor de huidige cao-rapportage is het onderzoek naar RVU-afspraken weer toegespitst op de steekproefcao's. De resultaten hiervan worden besproken in paragraaf 5.2.1. (in paragraaf 5.4 wordt de ontwikkeling van RVU-afspraken vanaf 2020

83 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over deeltijdpensioen en informatie over de leeftijd meegenomen (n=12).

84 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over vroegpensioen en informatie over de leeftijd meegenomen (n=16).

85 Cao-afspraken 2020 (SZW, juni 2021). Zie [Cao-afspraken 2021 – Volledig rapport](#).

86 Cao-afspraken 2021 (SZW, juni 2022). Zie [Cao-afspraken 2020 – Volledig rapport](#).

87 Cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden (RVU) – eind december 2021 (SZW, april 2022). Zie: [Cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden \(RVU\) – eind december 2021](#).

tot heden geschetst voor de steekproefcao's). De afspraken met betrekking tot verlofsparen worden toegelicht in paragraaf 5.2.2.

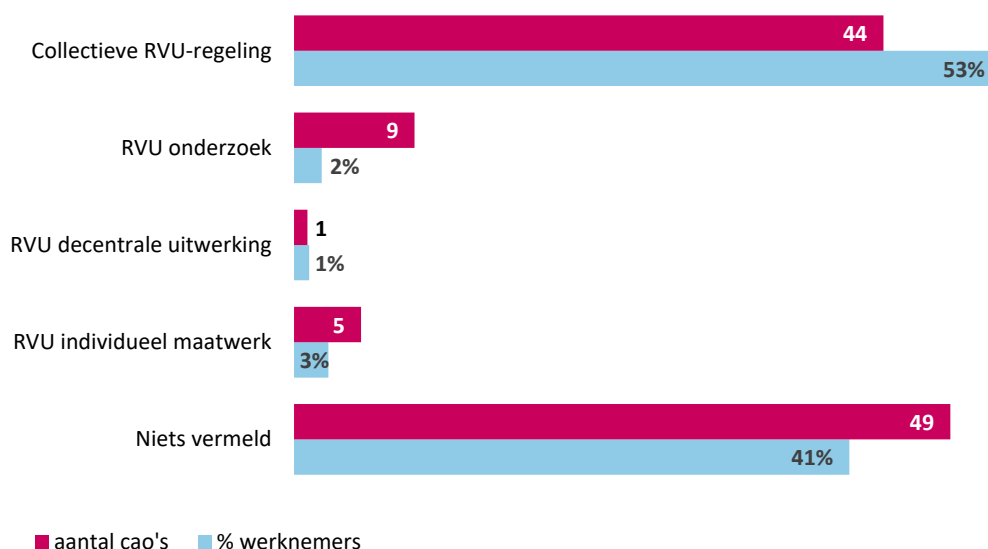
5.2.1 Eerder uittreden (RVU)

Met de wet Bedrag ineens, RVU en verlofsparen is het voor werkgevers mogelijk om in de periode 2021 tot en met 2025 RVU-regelingen uit te betalen zonder dat daarover de 52% RVU-heffing verschuldigd is, voor zover de RVU-uitkering het drempelbedrag niet overschrijdt en niet langer wordt uitgekeerd dan een periode van drie jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd van de RVU-ontvanger. Werknemers krijgen op deze manier de mogelijkheid om tot drie jaar eerder te stoppen met werken, tegen een uitkering ter hoogte van de netto AOW-uitkering.

Voor de steekproefcao's is onderzocht of deze een afspraak over een collectieve RVU-regeling bevatten. In aanvulling op onderzoek binnen de reguliere steekproefcao's is voor sectoren en ondernemingen die deel uitmaken van de steekproef ook een web-search uitgevoerd ter identificatie van RVU regelingen die buiten de reguliere cao zijn uitgewerkt, bijvoorbeeld in een separate fonds-cao of andersoortig reglement. De reden hiervoor is dat het regelmatig voorkomt dat afspraken over RVU buiten de reguliere cao's worden uitgewerkt. De recente ontwikkeling kan daarom niet accuraat worden geschetst op basis van alleen een focus op de bepalingen zoals vermeld in reguliere cao's.

Naast een RVU-afpraak, zijn er ook cao's waarin wordt vermeld dat er een onderzoek wordt ingesteld naar de mogelijkheid om een collectieve RVU-regeling op te tuigen. Zoals weergegeven in Figuur 5-4, is in 44 cao's (van toepassing op 53% van de werknemers) een afspraak opgenomen over een collectieve RVU-regeling. Voor 2% van de werknemers (negen cao's) wordt een mogelijke RVU-regeling onderzocht.

Figuur 5-4: RVU-bepalingen naar aantallen cao's en percentage werknemers



In één cao (Hoger Beroepsonderwijs) is bepaald dat werkgevers op decentraal niveau een RVU-regeling overeen kunnen komen op basis waarvan werknemers eerder kunnen stoppen met werken. In vijf cao's is geen sprake van een collectieve regeling, maar wordt wel

expliciet benoemd dat *individueel maatwerk* mogelijk is.⁸⁸ Een dergelijke afspraak is bijvoorbeeld opgenomen in de cao Jeugdzorg:

9.6 Eerder uittreden

a. De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) is, in ieder geval tot 31 december 2025 zoals overeengekomen in het pensioenakkoord, als keuze optie in het afwegingskader opgenomen.

b. Indien een werknemer aangeeft niet in staat te zijn om op basis van de huidige werkzaamheden werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te halen, vindt hierover een gesprek plaats tussen werkgever en werknemer.

c. Om dit gesprek te faciliteren dient het Afwegingskader te worden gebruikt om tot een open gesprek over mogelijkheden en onmogelijkheden te komen. Als er geen andere mogelijkheden over zijn, kan eerder uittreden een optie zijn voor de werknemer en werkgever.

[...]

g. De uitwerking van het Afwegingskader is opgenomen in Bijlage 13.

(Cao Jeugdzorg)

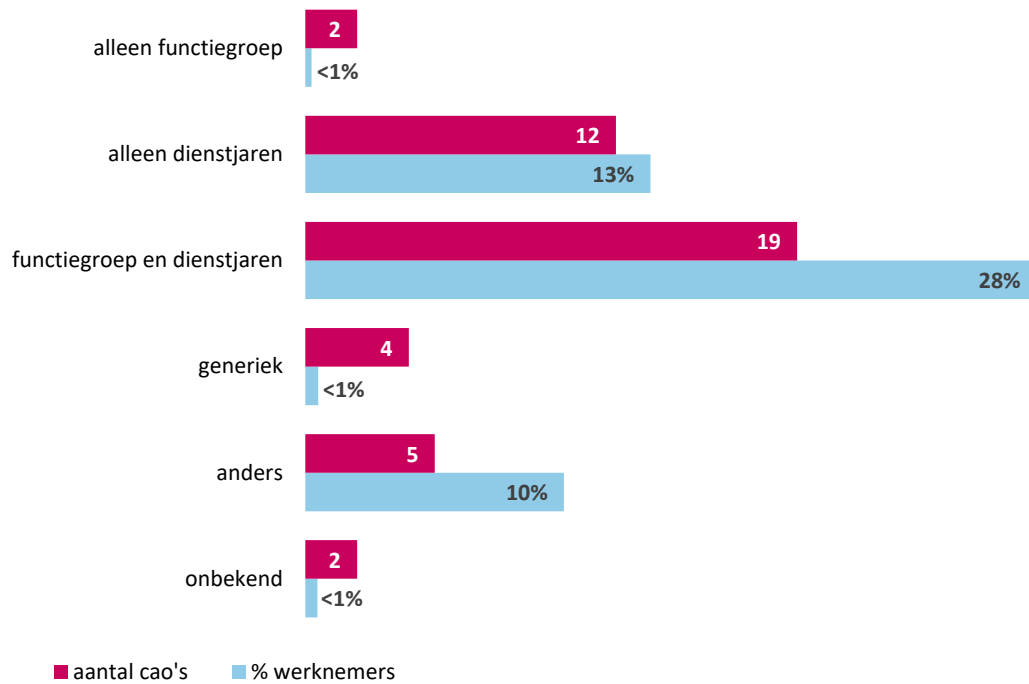
In Figuur 5-5 is voor de cao's met een collectieve RVU afspraak, de afbakening van de doelgroep weergegeven. Hieruit volgt dat de meest voorkomende afbakening van de RVU doelgroep, inhoudt dat werknemers moeten voldoen aan een minimum aantal dienstjaren in combinatie met een specifieke functiegroep (19 cao's, van toepassing op 28% van de werknemers).⁸⁹ In 12 cao's geldt alleen een dienstjarencriterium. Voor vijf cao's is de doelgroep als 'anders' gedefinieerd: daarbij geldt dat werknemers in aanmerking komen voor RVU als zij naast een minimum aantal dienstjaren, ófwel in ploegen- of consignatiedienst hebben gewerkt, óf in een functie hebben gewerkt met een maximum bruto voltijdssalaris van €3897,- respectievelijk €4000,-.⁹⁰ In Bijlage V, Tabel V-4, is voor alle cao's met RVU afspraak in meer detail weergegeven hoe de doelgroep is afgebakend.

88 In tegenstelling tot een collectieve regeling waarbij (eventueel met wederzijdse toestemming) een afgebakende doelgroep gebruik kan maken van de RVU, wordt er bij individueel maatwerk per geval gekeken óf RVU een optie is, vaak aan de hand van een afwegingskader.

89 In een aantal cao's met de combinatie functiegroep en dienstjaren, is aanvullend een ondergrens bepaald voor de minimum arbeidsomvang die werknemers moeten hebben gehad (zie Bijlage V Tabel V-4).

90 Hoewel deze salarisgrens in de praktijk zal samenvallen met specifieke functiegroepen, is er voor gekozen om deze doelgroep-afbakening apart toe te lichten.

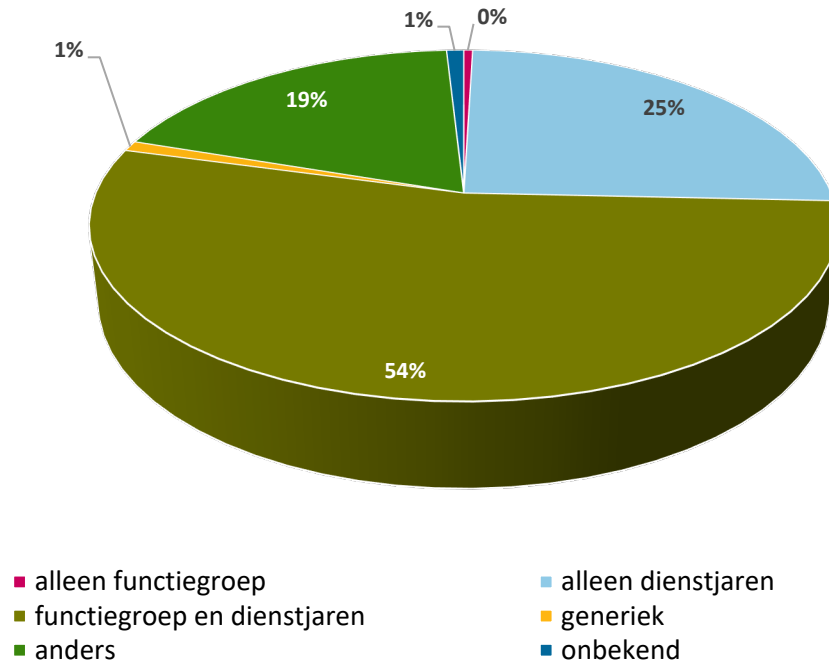
Figuur 5-5: RVU doelgroep-afbakening (n=44)



In Figuur 5-6 is voor de cao's met een RVU-afspraken, de afbakening van de doelgroep weergegeven naar verhouding van het totale aantal werknemers dat onder een cao valt met RVU-afspraken. Hieruit volgt dat voor meer dan de helft van de werknemers (54%) de doelgroep-afbakening geschiedt op basis van functiegroep in combinatie met dienstjaren.⁹¹

91 De doelgroep-afbakening 'anders' betreft de cao's Metaal en Techniek (3) en Metalektro (2). Dit zijn relatief grote cao's, waardoor deze vijf cao's optellen tot 19% t.o.v. het totaal aantal werknemers dat valt onder een cao met RVU-regeling.

Figuur 5-6: RVU doelgroep-afbakening naar percentage van het totaal aan werknemers onder een cao met RVU-regeling



De maximale duur van de RVU uitkering is voor de meerderheid van de cao's met een RVU-regeling gelijk aan de maximale duur die is vrijgesteld van de RVU-heffing, d.w.z. 3 jaar (29 cao's, van toepassing op 35% van de werknemers in de steekproef, en 67% van het totaal aantal werknemers vallend onder een cao met RVU-regeling); in acht cao's wordt een maximum duur van twee jaar gehanteerd; in vier cao's een maximum duur van één jaar. In één cao wordt de duur van de uitkering niet gespecificeerd.

Ook wat betreft de hoogte van de uitkering worden veelal de kaders van de drempelvrijstelling en de subsidie gevolgd; in 41 cao's is de hoogte van de uitkering gelijk aan het maximale bedrag dat is vrijgesteld van de RVU-heffing (de netto AOW-uitkering); in één cao is de hoogte van de uitkering niet gespecificeerd; voor twee cao's is de uitwerking van de RVU-regeling niet toegankelijk, dus onbekend.

Voor wat betreft de hoogte van de RVU-uitkering, is in 32 cao's bepaald dat parttime werknemers de uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband ontvangen.

Daarnaast wordt in drie cao's een variant van de naar rato uitkering toepast:

- In de cao van de Uitvaartbranche is bepaald dat parttimers de volledige RVU-uitkering ontvangen, maar dat de *duur* van de uitkering wordt ingekort naar rato van het deeltijdpercentage. In plaats van de maximale uitkering gedurende één jaar, krijgt de parttimer met een deeltijdpercentage van 50% zes maanden RVU uitgekeerd.
- Op deelname aan de RVU-regeling van DSM, is een eigen bijdrage in de vorm van vakantie-uren van toepassing. Voor iedere maand RVU (door DSM aangeduid als bedrijfs-AOW), dient de werknemer tien vakantie-uren in te leveren. Werknemers die in deeltijd werken ontvangen wel de volledige RVU-uitkering, maar leveren vakantie-uren naar rato in.
- In de cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg lijkt een naar rato beginsel te worden toegepast op basis van de *hoogte van het salaris* voor de uitdiensttreding. De berekening die daarbij wordt gehanteerd wordt niet toegelicht.

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. Dit geldt ook voor de andere hierboven genoemde varianten.

Zie Tabel V-4 in Bijlage V voor informatie over de duur en hoogte van de RVU uitkering per cao's. In paragraaf 5.4 wordt de ontwikkeling van afspraken over een collectieve RVU-regeling van 2020 tot en met het huidige rapportagejaar weergegeven.

5.2.2 *Verlofsparen*

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 de ruimte om zelf hun duurzame inzetbaarheid te vergroten, bijvoorbeeld door het extra gespaarde verlof in te zetten om een aantal jaar voor de pensioenleeftijd minder te gaan werken of gedurende de loopbaan tijd te nemen voor omscholing of een sabbatical. Daarnaast geeft het werknemers de ruimte om eerder te stoppen met werken, met behoud van salaris.

In totaal bevatten 51 cao's een afspraak over verlofsparen, wat overeenkomt met 65% van de werknemers in de steekproef. Voor de overige steekproefcao's is niet bekend wat de regels omtrent verlofsparen zijn, aangezien hierover geen bepaling is opgenomen in de cao. Dit betekent niet dat voor deze werknemers de mogelijkheid tot verlofsparen per definitie uitgesloten is, mogelijk is dit buiten de cao uitgewerkt.

Van de cao's met een verlofspaarregeling, zijn niet alle afspraken te herleiden tot de fiscaal gefaciliteerde verlofspaarregeling en uitbreiding daarvan van 50 naar 100 weken per 1 januari 2021; grotendeels gaat het om afspraken die er ook voor het Pensioenakkoord al waren.

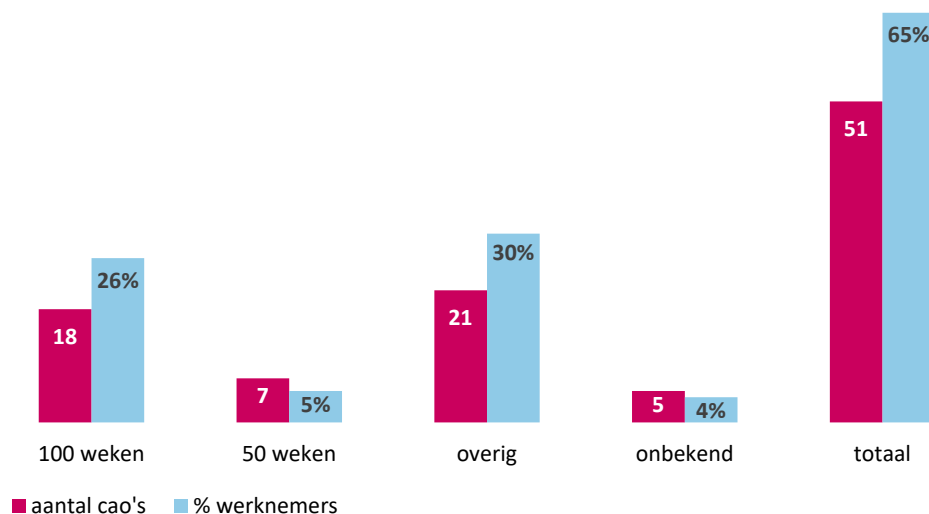
Er zijn in totaal 18 cao's die een verlofspaarregeling hanteren van maximaal 100 weken (van toepassing op 26% van de werknemers in de steekproef). In twee cao's betreft dit een reeds bestaande verlofspaarregeling die in de meest recente cao is uitgebreid van 50 naar 100 weken. In zes cao's betreft het een nieuwe afspraak omtrent verlofsparen, gebruikmakend van de maximaal fiscaal gefaciliteerde drempelwaarde van 100 weken.

In Figuur 5-7 is voor de cao's met een afspraak over verlofsparen (n=51) weergegeven hoe vaak er respectievelijk tot 100, 50 of een overig aantal weken kan worden gespaard.⁹² Gemiddeld kunnen werknemers 59 weken verlofsparen.⁹³ Afspraken over verlofsparen komen in vrijwel alle sectoren behalve de sector landbouw en overige dienstverlening voor. Tabel V-5 in Bijlage V voor de sectorverdeling.

92 Het aantal weken in de categorie 'overig' loopt sterk uiteen, van 5 tot 46 weken. In een beperkt aantal van deze regelingen, wordt een verjaringstermijn gehanteerd; het verlof dient dan bijvoorbeeld uiterlijk tien jaar na de laatste dag waarin het verlof is ontstaan, te worden aangewend. Een dergelijke verjaringstermijn is geen vereiste binnen de kaders van het fiscaal gefaciliteerd verlof.

93 Het gemiddelde aantal weken extra verlof is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra verlof en informatie het aantal weken extra verlof meegenomen (n=46). In vijf cao's met een afspraak over verlofsparen is het maximaal aantal weken dat gespaard kan worden niet gespecificeerd.

Figuur 5-7: Cao-afspraken over het maximaal te sparen aantal weken verlof



In aanvulling op bovenstaande afspraken, zijn er drie cao's waarin wordt vermeld dat er een verlofspaarregeling wordt uitgewerkt; in zeven cao's wordt onderzoek verricht naar de mogelijkheid om een verlofspaarregeling in te voeren; en in één cao wordt een decentrale mogelijkheid tot verlofsparen overgelaten aan werkgevers die onder de werkingssfeer van de cao vallen. Deze 11 cao's (7% van de werknemers) zijn niet meegeteld in het totale aantal cao's met een afspraak over verlofsparen.

De vorm van de afspraken over verlofsparen is divers. Kenmerkend is dat verlof gespaard kan worden en minimaal meegenomen kan worden over de jaargrens. Hieronder volgen een aantal voorbeelden om de veelvormigheid te illustreren.

Tijdsparen – de mogelijkheid om verlof te sparen wordt uitgebreid van 50 weken naar 100 weken. Deze tijd kan ingezet worden voor langduriger periodes van verlof, bijvoorbeeld in aanvulling op bevallingsverlof of ouderschapsverlof of voor een sabbatical. Ook is het mogelijk deze tijd volledig in te zetten direct voorafgaand aan het pensioen. Afspraken hierover worden in overleg tussen werknemer en leidinggevende vastgelegd in een 'MSB-plan'. Dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Indien de werknemer minimaal 50 weken verlof heeft gespaard en de gespaarde tijd volledig direct voorafgaand aan het pensioen wenst op te nemen, maakt hij daarover minimaal 12 maanden voor het tijdstip van ingang van de verlofperiode afspraken.

Randvoorwaarde voor het inzetten van het gespaarde verlof direct voorafgaand aan het pensioen is dat als de werknemer frequent of langdurig verzuimt in verband met ziekte, werkgever en werknemer samen afspraken kunnen maken over het eerder of anders (gespreid) inzetten van het gespaarde verlof, zodat de werknemer toch gezond kan doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. De uiteindelijke beslissing om het gespaarde verlof hiervoor in te zetten is aan de werknemer. [...] (Cao Sanquin)

Tijdsparen
ARTIKEL 15

1. De werknemer kan tijd sparen om op een later tijdstip op te nemen voor langdurig verlof. Op de gespaarde vrije tijd is de wettelijke verjaringstermijn niet van

toepassing. Het te sparen tijdsaldo bedraagt maximaal zes maanden. De werknemer meldt vooraf dat hij wil tijdsparen.

2. Voor sparen komen in aanmerking:

- de bovenwettelijke vakantie, dit zijn (bij de normale arbeidsduur) de vakantierechten boven 20 dagen of 160 uur per jaar;*
- 50% van de ADV-uren, dit zijn bij de normale arbeidsduur 78 uur per jaar (zie ook artikel 6 lid 1 sub d);*
- overwerkcompensatie (zie artikel 9 lid 3). [...] (Cao Kinderopvang)*

Zoals eerder aangegeven, bestaan er naast cao's met afspraken over verlofsparen, ook cao's die de mogelijkheid van het invoeren van een afspraak over verlofsparen onderzoeken of aan het uitwerken zijn. Onderstaande afspraak uit de cao Metalektro is een voorbeeld van deze laatste mogelijkheid. De cao Metalektro bevat al een afspraak over verlofsparen tot maximaal 13 weken; cao-partijen willen een nieuwe regeling uitwerken waarbij tot 100 weken gespaard kan worden.

4.3.4 Verlofsparen

a. Cao-partijen willen verlofsparen via fondsvorming op sectorniveau mogelijk maken. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- het fonds is een 'extern' (sectoraal) fonds;*
- werknemers kunnen daartoe het saldo van beschikbare vrije uren van het voorgaande kalenderjaar in geld omzetten en bij het fonds inleggen;*
- het gaat om nieuw op te bouwen uren;*
- na ingang van de regeling kan van het saldo dat al voor 1 januari 2021 is opgebouwd jaarlijks tot maximaal 25% worden ingezet voor de verlofspaarregeling;*
- wettelijke vakantiedagen zijn uitgesloten van sparen.*

b. Cao-partijen zullen deze regeling nader uitwerken.

c. Vanaf een door cao-partijen te bepalen moment kan de werknemer via dit fonds beschikbare vrije uren van het voorgaande kalenderjaar sparen tot maximaal 100 weken. (Cao Metalektro)

5.3 Doorwerken na de AOW-gerechtigd leeftijd

Naast ontsiaatregelen zijn er ook afspraken met betrekking tot het langer doorwerken van oudere werknemers. Bepalingen die daarop zien hebben betrekking op de volgende onderwerpen: pensioenontslagbeding en afspraken over doorwerken na de AOW-leeftijd

5.3.1 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 97 cao's, van toepassing op 88% van de werknemers in de steekproef, is een bepaling over het pensioenontslagbeding opgenomen, wat onder te verdelen is in een pensioenontslagbeding waarbij niet (het dienstverband wordt van rechtswege beëindigd als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt) en een pensioenontslagbeding waarbij wel expliciet wordt benoemd 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 80 cao's, van toepassing op 62% van de werknemers in de steekproef, is een pensioenontslagbeding opgenomen (waarbij niet expliciet wordt benoemd dat werkgever en werknemer hier andere afspraken over kunnen maken). Een pensioenontslagbeding komt het meest voor in de cao's van de sectoren landbouw, industrie, en zorg. In deze sectoren vallen respectievelijk 100%, 96%, en 92% van de werknemers onder een cao met een

pensioenontslagbeding. Een pensioenontslagbeding komt het minst voor in de cao's van de sector onderwijs (14% van de werknemers onder een cao), zie Tabel V-6 in Bijlage V voor de gehele sectorverdeling.

In 17 cao's, van toepassing op 26% van de werknemers in de steekproef, is er sprake van een pensioenontslagbeding waarbij expliciet wordt benoemd dat werkgever en werknemer hier andere afspraken over kunnen maken (tenzij anders overeengekomen tussen werkgever en werknemer). Een pensioenontslagbeding tenzij anders overeengekomen komt het meest voor in de cao's van de sectoren onderwijs, overheid, en zakelijke dienstverlening. In deze sectoren vallen respectievelijk 86%, 48%, en 48% van de werknemers onder een cao met een pensioenontslagbeding tenzij anders overeengekomen. Een pensioenontslagbeding tenzij anders overeengekomen komt niet voor in de cao's van de sectoren landbouw en bouwnijverheid, zie Tabel V-6 in Bijlage V voor de gehele sectorverdeling.

Je arbeidsovereenkomst eindigt automatisch (van rechtswege) op de eerste dag van de maand volgend op die waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen jou als medewerker en APG Groep schriftelijk een andere einddatum is overeengekomen. (APG)

5.3.2 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

In 70 cao's, van toepassing op 80% van de werknemers in de steekproef, wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken.⁹⁴ Afspraken omtrent doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen afspraken zijn die gaan over de nieuwe contractvorm, hoeveel jaar of tot welke leeftijd doorgewerkt mag worden, en of de cao geldt voor AOW-gerechtigden.

Afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd komen het meest voor in de cao's van de sectoren onderwijs, overheid, en bouwnijverheid. In deze sectoren vallen respectievelijk 100%, 96%, en 93% van de werknemers onder een cao met afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd komen het minst voor in de cao's van de sector zorg (61% van de werknemers onder een cao), zie Tabel V-6 in Bijlage V voor de gehele sectorverdeling.

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-gerechtigde leeftijd kan door verlenging van het huidige contract of het aangaan van een nieuw contract. In 34 cao's, van toepassing op 36% van de werknemers in de steekproef wordt een nieuw contract aangegaan; in zeven cao's, van toepassing op 6% van de werknemers in de steekproef wordt het oude contract voortgezet; in vijf cao's, van toepassing op 9% van de werknemers in de steekproef zijn beide opties mogelijk (voortzetting oude contract of nieuw contract aangaan), en in 24 cao's, van toepassing op 29% van de werknemers in de steekproef, is de contractvorm onbekend.

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

In 40 cao's staan afspraken over de nieuwe contractvorm waaronder wordt doorgewerkt. In 23 cao's, van toepassing op 25% van de werknemers in de steekproef, kan alleen een nieuw contract voor bepaalde tijd worden afgesloten met de AOW-gerechtigde werknemer. In zeven cao's, van toepassing op 12% van de werknemers in de steekproef, kan een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd worden afgesloten. In 10 cao's, van toepassing op 9% van de werknemers in de steekproef, is niet opgenomen onder welke contractvorm wordt doorgewerkt.

In acht cao's met afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, is een maximale leeftijd tot waarop kan worden doorgewerkt opgenomen. Dit varieert van 68 tot en met 72 jaar⁹⁵. De gemiddelde leeftijd is 70 jaar.

In vier cao's met afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, is een maximaal aantal jaren dat mag doorgewerkt worden opgenomen. Dit varieert van één tot en met vijf jaar, met een gemiddelde van drie jaar⁹⁶.

In 35 cao's, van toepassing op 43% van de werknemers in de steekproef, wordt expliciet benoemd of de cao van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers. In 8 cao's, van toepassing op 11% van de werknemers in de steekproef, wordt expliciet benoemd dat de cao niet van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers en in 27 cao's, van toepassing op 32% van de werknemers in de steekproef, wordt expliciet benoemd dat de cao wel van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers.

In drie cao's, van toepassing op <1% van de werknemers in de steekproef, is een bepaling opgenomen om verdringing te voorkomen.

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)

5.3.3 *Pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd*

Zoals hierboven reeds aangegeven, kan een cao met een pensioenontslagbeding, daarnaast ook een afspraak bevatten over de mogelijkheid tot doorwerken. Hieronder worden deze aspecten in samenhang bekeken. Het gaat dan om hoeveel cao's een afspraak bevatten over een pensioenontslagbeding in combinatie met een afspraak over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd en in hoeveel cao's er alleen sprake is van een bepaling over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

In 17 cao's, van toepassing op 26% van de werknemers in de steekproef, is er een pensioenontslagbeding opgenomen waarbij expliciet vermeld staat dat werkgever en werknemer hier andere afspraken over kunnen maken (pensioenontslagbeding tenzij anders overeengekomen), en een bepaling over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze combinatie van een pensioenontslagbeding tenzij anders overeengekomen tussen werkgever en werknemer, met een bepaling over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd komt het meest voor in de cao's van de sector onderwijs (86%) en niet voor in de cao's van de sectoren landbouw en bouwnijverheid.

95 Abn Amro (72); Anwb (70); Ikea (68); Interieurbouw en meubelindustrie (70); NN (68); Philips (70); Schiphol (70); Signify (70).

96 Abn amro (5); NN (1); NS (1); Vodafoneziggo (5).

In 46 cao's, van toepassing op 42% van de werknemers in de steekproef, is er een pensioenontslagbeding opgenomen (waarbij niet expliciet vermeld staat dat werkgever en werknemer hier andere afspraken over kunnen maken), en een bepaling over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze combinatie van een pensioenontslagbeding met een bepaling over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd komt het meest voor in de cao's van de sector vervoer en communicatie (72%) en het minst voor in de cao's van de sector onderwijs (14% van de werknemers onder een cao).

In zeven cao's, van toepassing op 12% van de werknemers in de steekproef, is geen pensioenontslagbeding opgenomen, maar wel een bepaling over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De combinatie van geen pensioenontslagbeding, maar wel een bepaling over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, komt het meest voor in de cao's van de sector bouwnijverheid (43%) en niet voor in de cao's van de sectoren landbouw, zakelijke dienstverlening, onderwijs, en zorg.

5.4 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers 2018-2023

De ontwikkelingen op het gebied van cao-afspraken over oudere werknemers zijn in kaart gebracht door de cao-afspraken van de afgelopen vijf jaar naast elkaar te zetten, zie Tabel 5-1. Uit de tabel blijkt dat het aantal cao's en het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt over vrijstelling van diensten in de laatste jaren iets toeneemt. In de tabel is ook te zien dat het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt over extra verlof in de laatste jaren vrijwel gelijk blijft. Hoewel het aantal cao's met een afspraak over arbeidsduurverkorting in de afgelopen vijf jaren geleidelijk is toegenomen, blijft het corresponderende percentage werknemers gelijk. Voor het huidige rapportagejaar is dit vooral toe te schrijven aan de uitbreiding van de steekproef met een aantal ondernemingscao's. Het aantal afspraken over arbeidsduurverkorting is daardoor wel toegenomen, maar het gaat daarbij voornamelijk om nieuwe afspraken in relatief kleine cao's. Verder blijkt dat het aantal cao's en het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt over demotie in de laatste jaren iets toeneemt. Net als bij arbeidsduurverkorting, zijn ook bij deeltijdpensioen vijf van de acht nieuwe afspraken afkomstig uit een nieuw aan de steekproef toegevoegde ondernemings-cao. Verder blijkt dat het aantal cao's en het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt over pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd in de laatste jaren iets toeneemt.

Tabel 5-1: Ontwikkelingen ontzietmaatregelen 2018-2023, aantallen cao's en percentage werknemers

	2018	2019	2020	2021	2023*
<i>vrijstelling van diensten</i>					
aantal cao's	60	60	60	61	72
% wns	61%	62%	62%	64%	68%
<i>extra verlof</i>					
aantal cao's	53	47	45	44	45
% wns	38%	33%	33%	32%	32%
<i>arbeidsduurverkorting</i>					
aantal cao's	50	53	55	50	66
% wns	41%	49%	52%	52%	52%
<i>demotie</i>					
aantal cao's	27	29	29	26	31
% wns	27%	27%	30%	26%	29%
<i>deeltijdpensioen</i>					
aantal cao's	26	22	22	22	30
% wns	16%	13%	13%	13%	16%
<i>pensioenontslagbeding</i>					
aantal cao's	90	93	93	88	97
% wns	90%	92%	92%	89%	88%
<i>doorwerken na AOW-leeftijd</i>					
aantal cao's	65	62	59	54	70
% wns	76%	70%	70%	72%	80%

*Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is de peildatum van het onderzoek verlegd naar het actuele jaar. Deze aanpassing weerspiegelt nauwkeuriger de actuele stand van zaken aangaande de onderzochte cao-afspraken. Zie Bijlage I voor verdere toelichting.

Ontwikkeling extra verlof

Het percentage werknemers vallend onder een cao met afspraak over extra verlof voor oudere werknemers is ten opzichte van de vorige cao-rapportage gelijk gebleven, zie Tabel 5-1. Het aantal dagen extra verlof in de leeftijdscategorieën vanaf 55 jaar is iets toegenomen, zie Tabel 5-2. Dit is toe te schrijven aan een correctie op het aantal verlofuren per jaar in enkele grote cao's (voor toelichting: zie voetnoot 126 in Bijlage V).

Tabel 5-2: Ontwikkeling gemiddeld aantal verlofdagen naar leeftijdsgroep voor 2018, 2019, 2020, 2021 en 2023 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra verlof en gewogen naar aantallen werknemers)

Leeftijd	2018 (n=53)	2019 (n=47)	2020 (n=45)	2021 (n=44)	2023*
40 jaar	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
45 jaar	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5
50 jaar	1,6	1,9	1,2	1,3	1,3
55 jaar	3,2	3,5	2,2	2,2	2,6
60 jaar	5,0	5,5	4,5	4,5	5,8

*Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is de peildatum van het onderzoek verlegd naar het actuele jaar. Deze aanpassing weerspiegelt nauwkeuriger de actuele stand van zaken aangaande de onderzochte cao-afspraken. Zie Bijlage I voor verdere toelichting.

Ontwikkeling extra arbeidsduurverkortung

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak over arbeidsduurverkortung geldt, is in de afgelopen vijf jaar toegenomen van 42% naar 52%, zie Tabel 5-1. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan een toenemend aantal afspraken over een generatiepact of een regeling met vergelijkbare strekking. Zoals is af te lezen uit Tabel 5-3 is het gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkortung in 2023 voor de leeftijdscategorie 60 jaar wat lager dan in 2021; dit komt onder meer omdat er bij cao's waarin werknemers gebruik kunnen maken van meerdere varianten van het generatiepact, is gerekend met de minst ruime variant (zie toelichting in paragraaf 5.1.3). De leeftijdscategorie 61+ jaar is dit rapportagejaar toegevoegd aan de tabel, omdat de leeftijd waarop het recht op extra arbeidsduurverkortung ontstaat, geleidelijk opschuift. Een toenemend aantal werknemers komt vanaf vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd voor arbeidsduurverkortung in aanmerking. Het toevoegen van een extra leeftijdscategorie aan de tabel, maakt het mogelijk deze verschuiving in komende rapportagejaren nauwkeuriger te volgen.

Tabel 5-3: Ontwikkeling gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkortung naar leeftijdsgroep voor 2018, 2019, 2020 en 2021 en 2023 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra arbeidsduurverkortung en gewogen naar aantallen werknemers)

Leeftijd	2018 (n=50)	2019 (n=52)	2020 (n=54)	2021 (n=50)	2023*
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	1,6	0,9	0,5	0,6	1,3
60 jaar	6,8	6,5	5,3	6,0	4,6
61+ jaar	-	-	-	-	8,2

*Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is de peildatum van het onderzoek verlegd naar het actuele jaar. Deze aanpassing weerspiegelt nauwkeuriger de actuele stand van zaken aangaande de onderzochte cao-afspraken. Zie Bijlage I voor verdere toelichting.

Ontwikkeling RVU afspraken

Het aantal RVU-afspraken wordt sinds de rapportage 'Cao-afspraken 2020' bijgehouden. Omdat de werkwijze over de jaren heen niet exact hetzelfde is geweest, is ten aanzien van het in kaart brengen van de ontwikkeling op twee punten toelichting nodig:

- In cao-afspraken 2021 is voor wat betreft RVU-afspraken verwezen naar het op dat moment zojuist gepubliceerde, breder opgezette RVU-onderzoek, dat ook cao's omvat die niet in de door SZW gehanteerde steekproef zitten. Voor de ontwikkeling van RVU-afspraken in de steekproefcao's, is het aantal RVU-afspraken op peildatum 31-12-2021 voor de huidige set steekproefcao's (n=108) uit het databestand van het RVU-onderzoek 2021 afgeleid.
- In het huidige rapportagejaar is ervoor gekozen om naast onderzoek binnen de aangemelde reguliere cao's, voor de steekproefcao's ook te checken of (en hoe) een eventuele RVU-regeling buiten de reguliere cao is uitgewerkt.

In Tabel 5-4 is de ontwikkeling van RVU-afspraken in de steekproefcao's van 2020 tot het huidige rapportagejaar weergegeven. Hieruit volgt dat er van 2020 naar 2021 een relatief sterke stijging was van het aantal steekproefcao'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. Van peildatum 31-12-2021 tot de peildatum van de huidige cao-rapportage (01-01-2023) is er voor wat betreft aantallen cao's een wat afgevlakte stijging van het aantal RVU-regelingen te zien (7 cao's), maar nog wel een aanzienlijke stijging in werknemersaantallen (15%-punt). Dit komt door nieuwe afspraken in een aantal grote cao's: Metaal & Techniek, Rijkspersoneel, en Ziekenhuizen.

Tabel 5-4: Ontwikkeling RVU-afspraken 2020 tot en met 2023, aantallen cao's en percentage werknemers

	2020	2021	2023*
aantal cao's	8	37	44
% werknemers	16%	38%	53%

*Met ingang van 2023 verwijst de titel van de jaarlijkse cao-rapportage naar het jaar van publicatie en is de peildatum van het onderzoek verlegd naar het actuele jaar. Deze aanpassing weerspiegelt nauwkeuriger de actuele stand van zaken aangaande de onderzochte cao-afspraken. Zie bijlage 1 voor verdere toelichting.

5.5 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers in principeakkoorden in 2022

In 2022 zijn er 74 (van de 108 steekproefcao's) principeakkoorden afgesloten. Met betrekking tot ontsiemaatregelen voor oudere werknemers, bevatten zeven principeakkoorden afspraken over vrijstelling van diensten; bevatten twee principeakkoorden afspraken over extra verlof voor oudere werknemers; bevatten 15 principeakkoorden afspraken over een generatiepact; bevatten drie principeakkoorden afspraken over demotie voor oudere werknemers; en bevatten vier principeakkoorden afspraken over vroegpensioen of deeltijdpensioen. Met betrekking tot het pensioenakkoord (vier principeakkoorden benoemen de term pensioenakkoord), bevatten 28 principeakkoorden afspraken over de RVU regeling en bevatten vijf principeakkoorden afspraken over verlofsparen voor oudere werknemers. Met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, bevatten drie principeakkoorden afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

6 Tariefafspraken zzp'ers

Naar aanleiding van de motie Gijs van Dijk en Van Weyenberg⁹⁷ is afgesproken jaarlijks aan de Kamer te rapporteren over tariefafspraken voor zzp'ers in alle cao's. Er is daarvoor gebruik gemaakt van alle reguliere bedrijfstak- en ondernemingscao's (N = 667). In negen 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 vijf cao-afspraken over tarieven voor zzp'ers waarover in de vorige rapportage ("Cao-afspraken 2021") is gerapporteerd⁹⁸, zijn er vier nieuwe afspraken bijgekomen, namelijk in de bedrijfstakcao's Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO), Kunsteducatie, Nederlandse Podia en Veiligheidsdomein. Hieronder staan twee voorbeelden van dergelijke afspraken. In Bijlage VI zijn alle bepalingen uit de betreffende cao's opgenomen.

*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 in deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 45 % per 1 januari 2022 en 50% per 1 januari 2023. **(Nederlandse Podia)***

*In het Veiligheidsdomein werken steeds meer Zelfstandigen Zonder Personeel. Partijen erkennen het belang van een level-playing field en willen zich verzetten tegen uitbuiting van zzp'ers en prijsontduiking. Partijen zijn voornemens om in 2021 een minimumtarief en mogelijk nog nader te bepalen voorwaarden voor zzp'ers op te nemen in de cao. Nu reeds zijn er afspraken over arbeidsomstandigheden, werktijden en nevenwerkzaamheden van toepassing. **(Veiligheidsdomein)***

97 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.

98 Het gaat hier om de bedrijfstakcao's Architectenbureaus, NAPK Muziekensembles, Nederlandse Poppodia en Festivals, Omroepersoneel, en Toneel en Dans. 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 Omroepersoneel, maar is wel medeondertekend door de FNV en CNV.

7 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 gerelateerd aan de in de cao overeengekomen normale arbeidsduur.

7.1 Het begrip normale arbeidsduur

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

Het in dit hoofdstuk gehanteerde begrip normale arbeidsduur sluit aan bij de in de Wml gehanteerde definiëring 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) dagen bekorten de werkweek en worden dan ook niet gerekend tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur. Door de jaarlijks bedongen arbeidsduur te delen door 52,2 weken wordt de gemiddelde normale arbeidsduur per week berekend.

7.2 Resultaten

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

7.2.1 Normale arbeidsduur in cao's

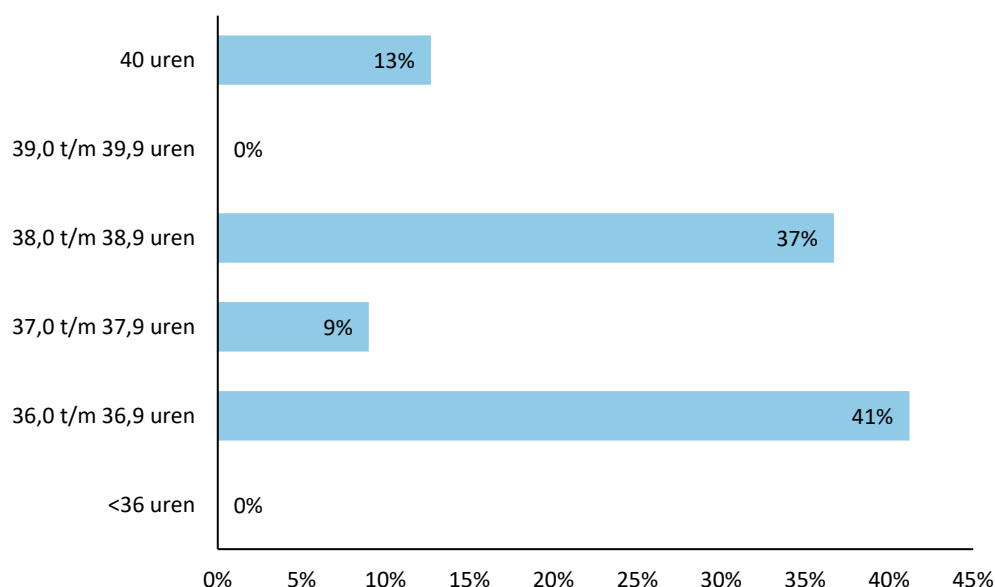
De normale arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 34 tot 40 uur per week. In Figuur 7-1 zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de normale arbeidsduur in de 106 onderzochte cao's⁹⁹ is een met werknemersaantallen gewogen gemiddelde berekend. Dit bedraagt 37,3 uur (zie Bijlage VII voor de achterliggende gegevens).

Voor 41% van de werknemers die vallen onder 40 van de 106 onderzochte cao's, geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,0 uur per week.

Voor 37% van de werknemers die vallen onder 37 van de 106 onderzochte cao's, ligt de normale arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 38,0 uur per week.

Het aantal cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur per week weegt naar werknemersaantallen gemeten, minder zwaar door in het totaalcijfer. Voor 13% van de werknemers die vallen onder 18 van de 106 onderzochte cao's, is de normale arbeidsduur 40 uur per week.

Figuur 7-1: Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar arbeidsduurklasse (n=106)¹⁰⁰



99 Van twee cao's ontbreken gegevens over de normale arbeidsduur, omdat in die cao's wordt gewerkt met uurcontracten (Postbezorgers en KLM cabinepersoneel).

100 In de klasse <36 uur, is 1 cao vertegenwoordigd namelijk Achmea met een wekelijkse arbeidsduur van 34 uur.

7.2.2 Normale arbeidsduur per economische sector

In Tabel 7-1 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 overige dienstverlening (overheid, onderwijs, zorg) met gemiddeld 36,6 uur het laagst is. In deze sector is 44% van de werknemers die vallen onder de 106 onderzochte cao's werkzaam. Het is ook de sector met de minste voltijdbanen¹⁰¹, namelijk 31%. Dit komt vooral voor rekening van de zorgsector met 18% voltijdbanen. In de sector handel en horeca komt het relatief lage aantal voltijdbanen voor rekening van werknemers in de horeca waarvan 26% een voltijdbaan heeft.

In de sector bouwnijverheid en de sector vervoer en communicatie (openbaar vervoer, goederenvervoer, communicatie, informatie) is de normale arbeidsduur met gemiddeld 38,8 respectievelijk 39,1 uur per week het hoogst. In deze sectoren is 12% van de werknemers onder de onderzochte cao's werkzaam. In Bijlage VII is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen evenals de onderliggende cijfers bij de onderstaande tabel.

Tabel 7-1: Percentage werknemers, gewogen gemiddelde normale arbeidsduur en percentage voltijdbanen per sector, uitgesplitst naar economische sector (n=106)¹

economische sector	percentage werknemers	gemiddelde arbeidsduur	percentage voltijdbanen ¹⁰²
landbouw en visserij	2	38,0	51
industrie	12	37,7	71
bouwnijverheid	6	38,8	78
handel en horeca	24	37,7	38
vervoer en communicatie	6	39,1	66
zakelijke dienstverlening	6	37,3	48
overige dienstverlening	44	36,6	31
totaal	100	37,3	45

1 Door afronding telt het geheel niet op tot 100%

7.2.3 Normale arbeidsduur en Wml

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

Het Wml is een bedrag per maand. Omdat de wekelijkse normale arbeidsduur in cao's uiteenloopt van 32 tot 40 uur, verschilt het uurloon. Op 14 februari 2023 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de invoering van een uniform minimumuurloon. Per 1 januari 2024 wordt het wettelijk minimumuurloon gebaseerd op een 36-urige werkweek¹⁰³. Om de vraag te kunnen beantwoorden voor hoeveel cao's dit wetsvoorstel zal leiden tot wijzigingen in uurloon, kijken we naar de cao's op Wml-niveau met een werkweek die langer is dan 36 uur.

101 Bron: CBS, <https://opendata.cbs.nl/> Gegevens over voltijdbanen naar economische sector in 2021

102 Bron: CBS, <https://opendata.cbs.nl/> Gegevens over voltijdbanen naar economische sector in 2021

103 Initiatiefvoorstel-Kathmann en Maatoug Wet invoering minimumuurloon (35.335) - Eerste Kamer der Staten-Generaal

Voor de relatie tussen de normale arbeidsduur en het Wml is gebruik gemaakt van de gegevens van 106 van de 108 steekproefcao's. Van twee cao's zijn geen loongegevens bekend (Netwerkbijbedrijven en Metalektro Hoger personeel). Voor 98 cao's zijn de loongegevens ultimo 2022 bekend; voor de andere 8 cao's is gebruik gemaakt van de loongegevens uit eerdere jaren.

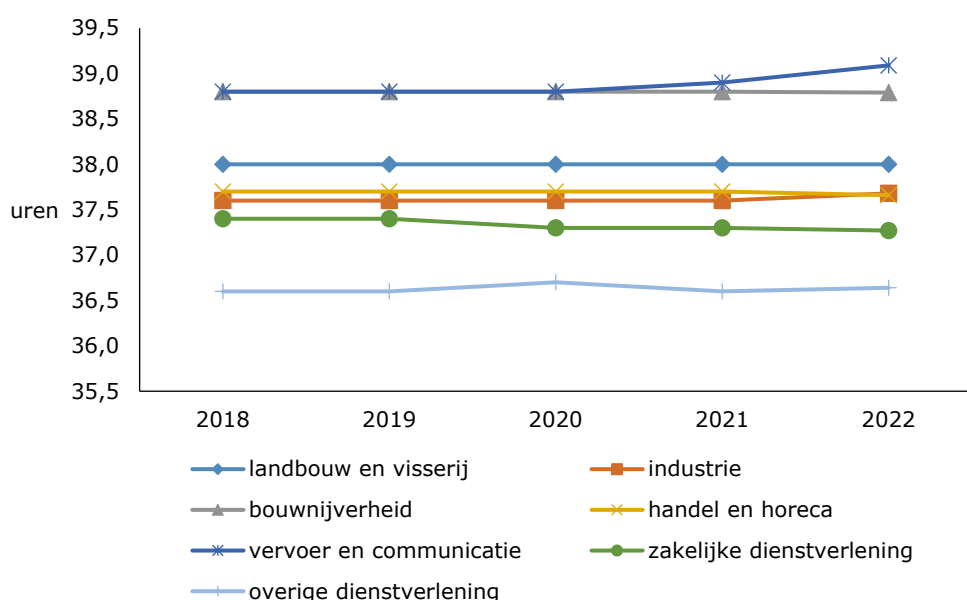
In 41 cao's, van toepassing op 43% van de werknemers onder de onderzochte 106 cao's, ligt de laagste loonschaal (reguliere of aanloopschaal) op Wml-niveau. In de overige 65 cao's ligt het laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal boven het Wml. Het laagste schaalbedrag in deze 65 cao's varieert van net iets boven het wettelijk minimumloon tot 36,2% boven het Wml. De helft van de 65 cao's met een laagste loon boven het Wml behoort tot de sectoren vervoer en communicatie (15 van de 16 cao's) en de overige dienstverlening (17 van de 25 cao's).

In 14 van de 41 cao's geldt een normale arbeidsduur van 36 uur per week, in 20 van de 41 cao's bedraagt de normale arbeidsduur 38 uur en in 4 van de 41 cao's ligt de normale arbeidsduur op 40 uur per week. In de overige 3 cao's komt een afwijkende normale arbeidsduur voor.

7.3 De ontwikkeling sinds 2018

In onderstaande figuur wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van het gemiddelde van de normale arbeidsduur in de verschillende economische sectoren over de periode 2018-2022. In de sectoren landbouw, bouwnijverheid, handel en horeca is de gemiddelde normale arbeidsduur in deze periode constant. In de andere sectoren is sprake van marginale veranderingen van maximaal 0.2% (vervoer en communicatie). Deze veranderingen zijn het gevolg van de steekproefwijziging in 2023 (zie Bijlage VII).

Figuur 7-2: De ontwikkeling van de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2018 tot en met 2022



7.4 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 volgen¹⁰⁴. Hiermee wordt ingegaan op die toezegging.

Cao-afspraken 5 mei

In 93 van de 108 onderzochte cao's hebben sociale partners afspraken gemaakt. In 10 cao's, van toepassing op 13% van de werknemers onder de onderzochte cao's, is 5 mei niet als nationale feestdag opgenomen en is niets vermeld over vrij zijn op deze dag.

In 26 cao's (43% van de werknemers) hebben werknemers elk jaar op 5 mei een vrije dag. In 67 cao's (37% van de werknemers) is vastgelegd dat werknemers in lustrumjaren, dus elke 5 jaar, recht hebben op een betaalde vrije dag op 5 mei. In 1 van deze 93 cao's krijgen werknemers vanaf 2024 jaarlijks recht op een vrije dag op 5 mei en in 2 cao's krijgen werknemers vanaf 2025 het recht op een vrije dag in lustrumjaren.

In 5 cao's hebben sociale partners afspraken gemaakt over de optie om al dan niet vrij te zijn op 5 mei. In deze cao's is 5 mei niet als nationale feestdag vastgelegd maar is bepaald:

- dat werknemers deze dag als vrije dag kunnen opnemen, dan wel
- dat cao-partijen deze dag kunnen uitroepen tot feestdag.

In 2 cao's kunnen werknemers op 5 mei een vrije dag opnemen waarvoor dan een diversiteit dag moet worden ingeleverd en in 3 cao's kunnen cao-partijen 5 mei als feestdag aanwijzen, waarvoor werknemers dan hun 25e vakantiedag inleveren.

Ontwikkelingen 5 mei sinds 2021

In vergelijking met 2021 zijn er 96 cao's die zowel in de steekproef van 2021 als in de steekproef van 2023 voorkomen. Ten opzichte van 2021 is in drie cao's een afspraak opgenomen waarin werknemers elk jaar op 5 mei vrij krijgen (14% van de werknemers). Verder is in vier andere cao's een afspraak opgenomen waarin werknemers tijdens lustrumjaren vrij krijgen op 5 mei (1% van de werknemers). In 2021 hadden deze zeven cao's "geen vrij op 5 mei" in de cao opgenomen (2) of was het een optie om 5 mei vrij te nemen (kost een vakantie- of feestdag; 5).

Ontwikkelingen met betrekking tot 5 mei in principeakkoorden 2022

In vier principeakkoorden staan afspraken over 5 mei als jaarlijkse erkende feestdag/vrije dag.

5 mei vrije dag. Bevrijdingsdag is (vanaf 2000) één keer per 5 jaar een feestdag binnen de bank. Nu is afgesproken dat 5 mei met ingang van 2023 jaarlijks een feestdag is. (ABN Amro)

5 mei jaarlijkse erkende feestdag. Om het belang van vrede en het in vrijheid leven te benadrukken wordt vijf mei toegevoegd als jaarlijks erkende feestdag. (De Volksbank)

feestdagen: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, 5 mei en Koningsdag alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. (Gehandicaptenzorg)

104 Kamerstukken II 2021/21, 34 430, nr. 19

5 mei wordt een officiële feestdag volgens de cao en wordt toegevoegd aan artikel 31 lid 1. (Motorvoertuigen)

In één principeakkoord staat een afspraak over keuzemogelijkheden in de feestdagenkalender, zodat werknemers de eigen feestdagen/vrije dagen kunnen kiezen, waar 5 mei expliciet wordt benoemd.

We willen een aantrekkelijke sector zijn voor iedereen waarin ruimte is voor diversiteit en inclusie. Een manier om hier concreet invulling aan te geven, is door keuzemogelijkheden in de feestdagenkalender in de cao te bieden. Komend jaar peilen we bij medewerkers de wens en bereidheid om vaste feestdagen om te zetten naar vrij op te nemen verlofuren. Daarbij kijken we uiteraard ook naar de praktische uitvoerbaarheid en de impact op bijvoorbeeld overwerk en toeslagen. We willen zo gelijkwaardige ruimte bieden voor feestdagen in andere religies, bijvoorbeeld Eid al-Fitr (Suikerfeest) en Divali (Lichtjesfeest) of andere betekenisvolle dagen, zoals 5 mei (Bevrijdingsdag) en Keti Koti (Herdenking afschaffing slavernij). Bedrijven kunnen in 2023 al een pilot doen met één feestdag, bijvoorbeeld Hemelvaartsdag. (Netwerkbedrijven)

8 De financiële positie van cao-fondsen 2021

8.1 Inleiding en totaaloverzicht

Cao-fondsen zijn stichtingen die door sociale partners worden bestuurd¹⁰⁵. Fondsen zijn ruwweg in twee soorten in te delen. Er zijn cao-fondsen met een uitkering als doel, zoals PAWW-fondsen of uitkeringsfondsen¹⁰⁶. Het tweede type cao-fondsen heeft als doel de werking van de sectorale arbeidsmarkten te optimaliseren¹⁰⁷. Hiervoor worden vanuit de fondsen activiteiten gefinancierd met betrekking tot bijvoorbeeld de ontwikkeling en opleiding van werknemers, het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden en het optimaliseren van de werkgelegenheid voor de bedrijfstak. De inkomsten van de fondsen bestaan voornamelijk uit afdrachten door bedrijven en werknemers uit de sector.

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 sturen¹⁰⁸. De financiële jaarverslagen vormen de bron voor het onderzoek naar de financiële positie van de fondsen.

Voor deze monitor zijn alle avv'de cao-fondsen met dienstverlenende doelstellingen zoals 'opleiding en ontwikkeling van werknemers' en 'werkgelegenheid' onderzocht. In totaal gaat het in 2021 om 70 cao-fondsen (2,3 mln. werknemers). Deze zijn onderdeel van een totaal van 79 avv'de fondsen. Twee van deze fondsen hebben op eigen verzoek uitstel gekregen en hun jaarverslagen konden daarom niet in dit onderzoek worden meegenomen; de zeven andere fondsen die buiten beschouwing zijn gelaten zijn zogenoemde uitkeringsfondsen¹⁰⁹. 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 2021 zijn dat 58 fondsen.

Cao-fondsen zijn doorgaans gerelateerd aan reguliere bedrijfstakcao's. Tabel 8-1 geeft een overzicht van de voorkomende varianten en de verdeling hiervan over de onderzochte fondsen.

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

106 Het gaat hier over zowel uitkeringen als over aanvullingen op lonen/uitkeringen.

107 Sociale fondsen (breder dan O&O fondsen).

108 De deadline is 1 juli van het jaar volgend op het verslagjaar, in dit geval 1-7-2022.

109 Het onderzoek is representatief voor avv'de sociale en O&O fondsen. In 2021 zijn in totaal 98 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.

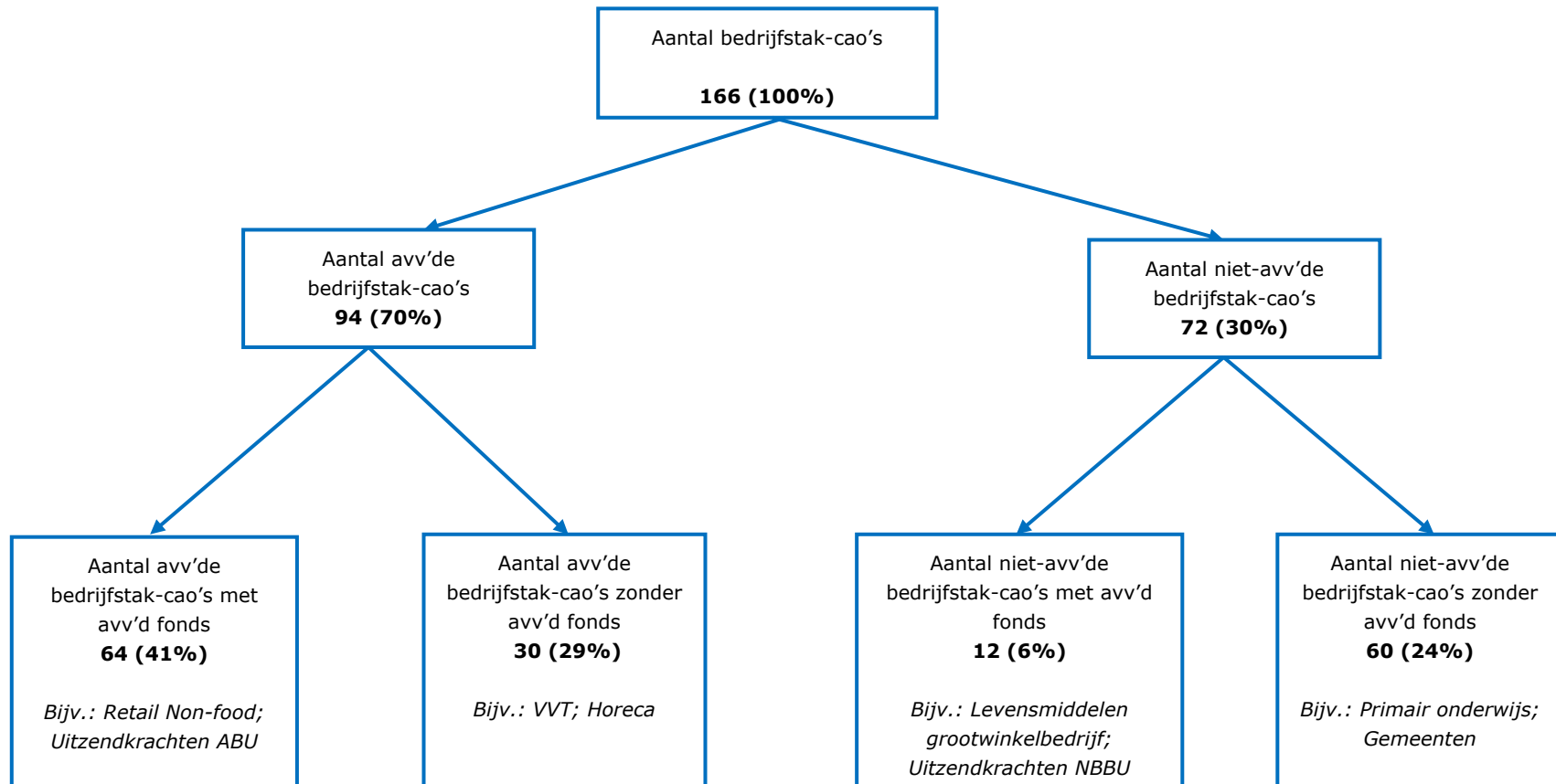
Tabel 8-1: Mogelijke relaties tussen fondsen en bedrijfstakcao's.

Cao-fonds	Bedrijfstak-cao	Vb. cao-fonds	Vb. bedrijfstak-cao	Aantal fondsen
1 fonds	1 bedrijfstak	Fonds Scholing & Ordening voor het Besloten Busvervoer	Besloten Busvervoer	48
1 fonds	meerdere bedrijfstakken	Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid	o.a. Glastuinbouw, Hoveniers, LEO, Open Teelten	2
meerdere fondsen	1 bedrijfstak	St. Fonds Uitzendbranche, St. Naleving Cao voor Uitzendkrachten en St. Doorzaam (duurzame inzetbaarheid)	Uitzendkrachten	14
meerdere fondsen	meerdere bedrijfstakken	Sociaal Fonds Metaal en Technische Bedrijfstakken (M&T), O&O-fondsen per sub sector M&T	o.a. Metaalbewerkings-bedrijf, Technisch Installatiebedrijf, Carrosseriebedrijf	6
Totaal				70

In het schema in Figuur 8-1 wordt de relatie tussen bedrijfstakcao's en 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 bedrijfstak-cao's. Het schema laat zien (situatie 1-1-2021) dat niet alle 166 bedrijfstak-cao's avv'd worden (94 bedrijfstak-cao's wel; 72 bedrijfstak-cao's niet); en dat niet aan alle avv'de bedrijfstak-cao's een of meerdere avv'de cao-fondsen verbonden zijn (64 avv'de bedrijfstak-cao's wel een of meer fondsen; 30 avv'de bedrijfstak-cao's geen fondsen). In totaal is voor 47% van de werknemers onder 76 bedrijfstak-cao's sprake van een of meer avv'd cao-fondsen.

Ter illustratie wordt in Figuur 8-1 op de onderste regel voor elke categorie (vier combinaties van wel/niet avv'd bedrijfstak-cao en wel/niet avv'd fonds) de twee bedrijfstakken met hoogste aantal werknemers genoemd.

Figuur 8-1: Reguliere bedrijfstak-cao's naar wel/geen avv en wel/geen avv'd cao-fonds, 1-1-2021 (tussen haakjes het percentage werknemers onder de bedrijfstak-cao's)¹



Het financiële beeld van 2021 van deze 70 cao-fondsen is samengevat in Tabel 8-2. Uit de tabel blijkt dat de baten in 2021 in totaal € 472,3 mln. bedroegen. Hiervan was 89% uit premies afkomstig. De premies bedroegen gemiddeld 0,57% van de loonsom. De rest van de baten was afkomstig van subsidies, interest en overige baten.

De lasten waren in totaal € 436,1 mln. Hiervan was 88% bestemd voor de realisering van de doelstellingen; 12% is besteed aan overige lasten. De reserves bedroegen ultimo 2021 € 567,6 mln. Als gevolg van het positieve saldo van baten en lasten van € 36,2 mln. is de totale reserve in 2021 met hetzelfde bedrag toegenomen.

Tabel 8-2: Overzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte avv'de cao-fondsen in 2021 (x € 1 mln., N=70)

baten/lasten	in % van de baten/lasten	totaalbedragen (x 1 € mln.)
baten:	100%	472,3
premiebijdragen van partijen	89%	
subsidies	4%	
interest	4%	
overige baten	3%	
lasten A+B:	100%	436,1
A. doelstellingsgerelateerde lasten:	88%	
- opleiding en ontwikkeling	40%	
- werkgelegenheid	16%	
- cao-gerelateerd	26%	
- arbeidsomstandigheden	5%	
- uitkeringen ¹¹⁰	1%	
B. Overige lasten (exploitatie e.d.)	12%	
saldo baten-lasten		36,2
reserves:	100%	567,6
gebonden reserve	52%	
vrije reserve	48%	

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

8.2 Lasten

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

Tabel 8-3: Lasten van avv'de cao-fondsen naar soort (x € 1 mln.; N=70)

soort lasten	bedragen (x € 1 mln.)	
doelstellingsgerelateerde lasten	383,9	(88%)
overige lasten (exploitatie)	52,2	(12%)
totaal	436,1	(100%)

De totale lasten bedroegen in 2021 € 436,1 mln. Daarvan is € 383,9 mln. (88%) bestemd voor realisering van de doelstellingen van de cao-fondsen. De overige € 52,2 mln. zijn exploitatielasten en dergelijke.

110 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.

In deze paragraaf wordt per doelstelling een korte toelichting gegeven, wordt vermeld hoeveel fondsen hier uitgaven aan hebben gedaan en voor welk bedrag in totaal. In de kaders staan passages uit jaarverslagen ter illustratie van het soort uitgaven door de betreffende fondsen. In Bijlage VIII.1 staan de lasten per fonds aan de verschillende doelstellingen als percentage van de totale lasten van het fonds vermeld. In paragraaf 8.3 worden de reserves besproken. In paragraaf 8.4 wordt nader ingegaan op de uitgaven aan de verschillende doelstellingen per werknemer en de verdeling over de economische sectoren.

8.2.1 *Direct aan doelstellingen gerelateerde lasten*

Van de totale lasten wordt 40% besteed aan "opleiding en ontwikkeling" van werknemers. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden is respectievelijk 16% en 5% besteed. Cao-gerelateerde doelstellingen zijn goed voor 26%. 1% is voor de doelstelling "uitkeringen" bestemd.

Opleidings- en Ontwikkelingsdoelstelling (O&O)

Deze doelstelling betreft voorzieningen die betrekking hebben op het op peil houden van de vakbekwaamheid van werknemers.¹¹¹ Loondervinglasten¹¹² in verband met het volgen van vorming en opleiding behoren ook tot deze categorie, maar zijn niet aangetroffen in de jaarverslagen.

Van de 70 fondsen hebben 63 fondsen uitgaven gedaan aan O&O-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 173,1 mln.

Toelichting op de lasten. Onder opleiding, onderwijs en scholing vallen diverse projecten en activiteiten: subsidieregeling voor leermeesterscholing; subsidie voor SOMA College en SOMA Bedrijfsopleidingen; subsidie voor Concreet; subsidie voor Platform Talent voor Technologie; subsidies voor stimuleringsprogramma voor behoud van vakkrachten. **(O&O Bouw en Infra)**

Ontwikkeling van kennis voor talentontwikkeling. In de installatiebranche volgen ontwikkelingen en trends elkaar snel op. Er worden nieuwe technieken ontwikkeld en steeds meer processen geautomatiseerd. Het is daarom belangrijk dat vakmensen up-to-date blijven. Samen met inhoudelijke experts, opleiders en kennisinstituten bieden we vakmensen een stevige basis, met als uitgangspunt: 'vakmensen klaar voor het werk van morgen, met de juiste en actuele kennis'. **(St. Wij Techniek)**

111 Zie ook: Vijfde Monitor O&O; ECBO, 2022.

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

Werkgelegenheidsdoelstelling

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

Van de 70 fondsen hebben 39 fondsen uitgaven gedaan aan werkgelegenheids-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 68,4 mln.

Visie van het bestuur. *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. Hierbij mag worden vastgesteld dat het niveau van een startkwalificatie in de sector steeds meer is verschoven van MBO-2 naar MBO 3-4. OOM benut hiervoor mede de mogelijkheden van intersectorale samenwerking en in het bijzonder intersectorale mobiliteit binnen de technieksector. (O&O Metaalbewerkingsbedrijf)*

Instroom via doorstroom en zijinstroom. *Voor het oplossen van het toekomstig chauffeurstekort, is een toename van vakbekwame medewerkers in de sector ook voor de komende jaren belangrijk. In 2021 zijn 1.838 (695 zijinstroom, 1.130 doorstroom en 13 kraanmachinisten in opleiding) personen geplaatst. De verhoging van het subsidiepercentage in 2018 van 35% naar 65% is na 2019 en 2020 ook in 2021 gehandhaafd. SOOB vindt het belangrijk om werknemers voor de sector te behouden en waar mogelijk bij te staan in loopbaanontwikkeling. (O&O Beroepsgoederenvervoer)*

Cao-gerelateerde doelstellingen

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

Van de 70 fondsen hebben 65 fondsen uitgaven gedaan aan cao-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 114,1 mln.

Aanschrijving bedrijven. *Naast de uitvoering van de financiële verplichtingen spoort FBA bedrijven op die zich bezighouden met contractcateringactiviteiten en registreert deze bedrijven, zodat ook in die ondernemingen de cao voor de Contractcateringbranche wordt nageleefd. (..) Er is een seinlijn ingesteld, waar onder andere bedrijven kunnen worden gemeld waarvan wordt verondersteld dat zij ten onrechte in het geheel de cao contractcatering en de daarbij behorende premieafdracht aan FBA, niet toepassen. (Contractcatering FBA)*

De werkgeversorganisatie. *Werkgeversorganisatie SCTX heeft zich in 2021 voornamelijk gericht op het geven van voorlichting en informatie over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de cao. Dit heeft de organisatie onder andere gedaan door het verzorgen van algemene publiciteit aangaande de arbeidsvoorwaarden. (Textielgroothandel FKB)*

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 70 fondsen hebben 41 fondsen uitgaven gedaan aan de doelstelling arbeidsomstandigheden. Deze uitgaven bedragen in totaal € 23,5 mln.

Activiteiten SFM. *Naast de reguliere activiteiten van Sociaal Fonds Mobiliteit zijn onderstaande projecten in 2021 afgerond. In 2019 is het ESF project Duurzame inzetbaarheid gestart. Dit project wordt uitgevoerd in samenwerking met stichting FSO. Dit project is afgerond per 11 december 2021. In de Taxi-branche zijn er 1.145 trajecten gestart in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Tevens is in 2020 een subsidie toegekend in het kader van veilig, gezond en eerlijk werken. SFM heeft in 2021 een voorlichtings- campagne opgezet door middel van informatiefilmpjes op de website in het kader van Veilig en Gezond Rolstoelvervoer, alsmede een online training voor chauffeurs. (SF Mobiliteit)*

Verbeteringen van de arbeidsomstandigheden en bedrijfsbeleid. *De in 2020 ontstane situatie rondom COVID-19 heeft voor bedrijven in de sector tot complexe situaties in het productieproces geleid, waarvoor geen standaardoplossingen bestaan. Om die reden heeft de Stichting de inzet van een externe deskundige van een Arbodienst, om de genomen maatregelen te beoordelen, financieel ondersteund met een subsidie van maximaal € 2.000 per bedrijf. (Pluimvee FCB)*

Doelstelling Uitkeringen

Fondsen kunnen naast hun dienstverlenende doelstellingen met betrekking tot het optimaliseren van de werking van de sectorale arbeidsmarkt ook nog een taak hebben met betrekking tot uitkeringen, bijvoorbeeld het verstrekken van bovenwettelijke aanvullingen op wettelijke uitkeringen. Van de 70 fondsen hebben 10 fondsen uitgaven gedaan aan de doelstelling uitkeringen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 4,8 mln.

Aanvullingen en uitkeringen. *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)*

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 70

fondsen hebben overige lasten gemaakt, in totaal voor een bedrag van € 52,2 mln.¹¹³ Het gemiddelde bedrag per werknemer aan overige lasten bedraagt 23 euro.

8.3 Reserves

De reserves van alle onderzochte avv'de cao-fondsen samen waren eind 2021 in totaal € 567,6 mln. De verdeling van de reserves is in de volgende tabel weergegeven.

Tabel 8-4: Avv'de cao-fondsen naar fondsreserve, aandeel in de totale reserve en reserve per werknemer, 2021 (N=70)

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.	5	7 %	nihil	0 %	65	nihil
0,1 – 1 mln.	19	27 %	6,9	1 %	578	12
1 – 5 mln.	27	39 %	70,8	13 %	686	103
5 – 10 mln.	8	11 %	61,6	11 %	867	71
10 – 20 mln.	5	7 %	65,0	11 %	444	146
20 – 30 mln.	2	3 %	52,7	9 %	275	192
30 – 50 mln.	2	3 %	83,2	15 %	296	281
vanaf 50 mln.	2	3 %	227,4	40 %	241	944
totaal	70	100 %	567,6	100 %¹	3.451²	164

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

2 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.

De reserves zijn in Tabel 8-4 in acht grootteklassen verdeeld. In de klasse 1 tot 5 miljoen vallen de meeste fondsen, namelijk 27. Deze 27 fondsen vormen 39% van het totale aantal fondsen in het onderzoek; zij hebben samen € 70,8 miljoen aan reserves; en dit bedrag vormt 13% van het totaal aan reserves van de 70 fondsen. Er vallen 686.000 werknemers onder deze 27 fondsen; het gemiddelde reservebedrag per werknemer is € 103.

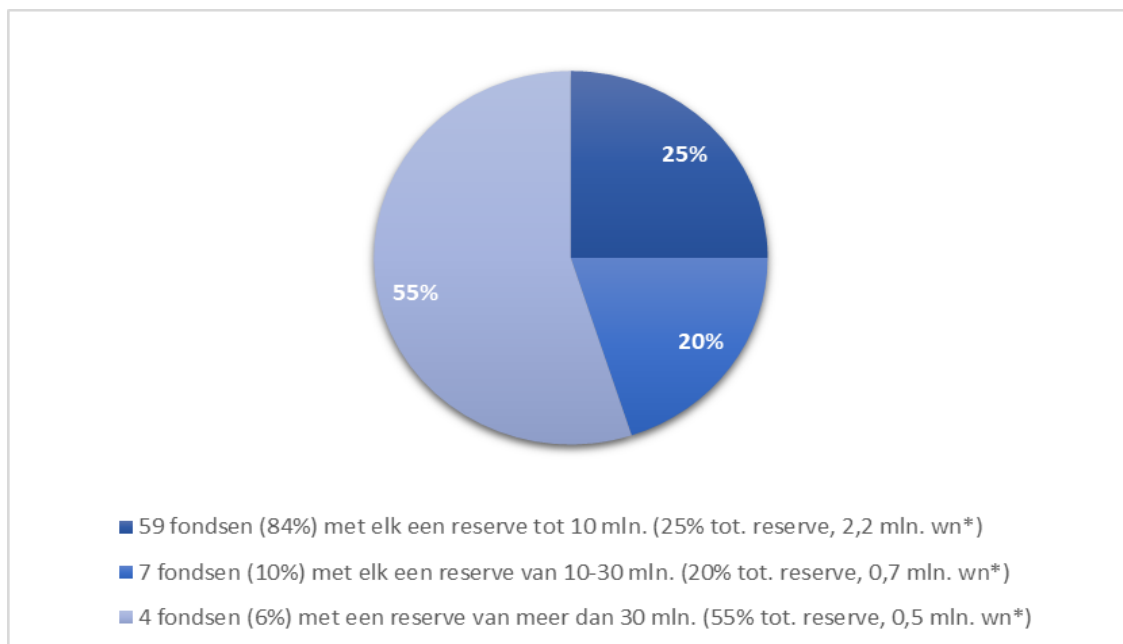
Het reservebedrag van alle fondsen in totaal bedraagt gemiddeld € 164 per werknemer. Een uitschieter vormen de twee fondsen met € 50 mln. of meer, hier is de gemiddelde reserve € 944 per werknemer. In de overige klassen varieert dit bedrag van nihil tot € 281 per werknemer.

Als de reserves in drie grootteklassen worden verdeeld, klein, midden en groot, dan ontstaat het volgende beeld (Figuur 8-2). 59 van de fondsen hebben elk een reserve van minder dan € 10 mln., 7 fondsen zitten tussen € 10 tot € 30 mln. en 4 hebben een reserve van meer dan € 30 mln. De 11 fondsen met reserves boven € 10 mln. omvatten samen 75% van de totale reserve¹¹⁴. Onder deze 11 fondsen valt 36% van de werknemers. De vier grootste fondsen, met een reserve van € 30 mln. of meer, beschikken over 55% van de totale fondsreserves. Onder deze vier fondsen valt 16% van de werknemers.

113 Zie Cao-afspraken 2014 voor een uitvoerige analyse van de overige lasten.

114 Bouw en Infra O&O (€ 177,4 mln.), Colland SF (€ 50,1 mln.), Beroepsgoederenvervoer O&O (€ 49,7 mln.), Metalektro A&O (€ 33,5 mln.), Metaalbewerking O&O (€ 27,4 mln.), Schoonmaak en Glazenwassers RA (€ 25,4 mln.), Wij Techniek (Techn. Install.bedr.) (€ 18,3 mln.), Uitzendbranche Fonds (€ 12,6 mln.), Meubelindustrie SF (€ 11,6 mln.), Afbouw O&O (€ 11,5 mln.), Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf O&O (€ 10,9 mln.).

Figuur 8-2: Bijdrage aan totale fondsreserve per reserve grootteklasse (N=70, € 567,6 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.

De totale reserve van de 70 fondsen bedraagt € 567,6 mln., hetgeen 130% van de totale lasten in 2021 is (€ 436,1 mln.). In Bijlage VIII.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 690%. Een laag/negatief percentage kan worden veroorzaakt doordat er (tijdelijk) te weinig premie is geheven (te lage premie, premie wordt niet betaald) en kan tot gevolg hebben dat er (tijdelijk) geen/minder subsidies e.d. worden verstrekt. Een percentage rond de nul komt vooral voor bij fondsen die behoren bij en/of worden gefinancierd vanuit een ander fonds. Een reserve die een relatief hoog percentage van de totale lasten uitmaakt kan mede het gevolg zijn van onderbesteding, dat wil zeggen dat regelingen en subsidies die wel zijn begroot niet ten volle zijn benut of zijn doorgeschoven naar een later jaar.

Risicoparagraaf. *Het bestuur van de Stichting is risico-avers en heeft specifiek een reserve gevormd voor een eventuele afbouw van de activiteiten. Op lange termijn onderkent de Stichting twee significante risico's: 1. Continuïteit van de Stichting door het ontbreken van een arbeidsvoorwaarden-cao; 2. Teruglopende premie-inkomsten door afnemende werkgelegenheid; In 2021 hebben er geen risico's of onzekerheden voorgedaan die een belangrijke impact hebben op de Stichting. De Stichting heeft diverse risico beperkende maatregelen getroffen om de nadelige effecten van de bovenstaande significante risico's te minimaliseren. (SF Motorvoertuigen)*

Risico's en onzekerheden. *Het positieve exploitatiesaldo in 2021 resulteert in een toename van het weerstandsvermogen, waarbij dit vermogen per 31 december 2021 € 33,5 miljoen bedraagt. Het minimale weerstandsvermogen om risico's op te vangen, is vastgesteld op € 22,7 miljoen. (A&O Metalektro)*

Van de totale reserves van alle fondsen is 52% een gebonden reserve (€ 296,3 mln.) en 48% een vrije reserve (€ 271,2 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.

8.4 Doelstellingen naar aantal werknemers en economische sectoren

De 70 onderzochte fondsen zijn van toepassing op 2,3 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 8-5: 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 mln.	Aantal werknemers (x 1 mln.)	Bedrag per werknemer in euro
opleiding en ontwikkeling	63 (90%)	173,1 (45%)	2,0 (87%)	87
werkgelegenheid	39 (56%)	68,4 (18%)	1,5 (65%)	46
cao-gerelateerd	65 (93%)	114,1 (30%)	2,1 (91%)	54
arbeidsomstandigheden	41 (59%)	23,5 (6%)	1,5 (65%)	16
overig	10 (14%)	4,8 (1%)	0,3 (13%)	16
Totaal²	70 (100%)	383,9 (100%)	2,3 (100%)	167

1 De percentages die hier zijn vermeld wijken af van die in Tabel 8-2, omdat hier is gepercenteerd op de som van de lasten gerelateerd aan de doelstellingen (€ 383,9 mln.) en in Tabel 8-2 is gepercenteerd op basis van de som van alle lasten (€ 436,1 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 2021 een bedrag van € 173,1 mln. besteed (gemiddeld € 87 per werknemer). De 63 cao-fondsen met uitgaven aan de O&O-doelstelling hebben betrekking op 87% van de werknemers onder de onderzochte fondsen. Een cao-gerelateerde doelstelling komt voor in 65 fondsen (91% van de werknemers), maar de totale lasten zijn lager dan die van de fondsen met een O&O-doelstelling (totaal € 114,1 mln.; gemiddeld € 54 per werknemer).

Het aantal fondsen dat geld besteedt aan de doelstellingen werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden ligt lager, resp. 39 en 41 fondsen. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid wordt € 68,4 mln. besteed (gemiddeld € 46 per werknemer) en aan de arbeidsomstandigheden € 23,5 mln. (gemiddeld € 16 per werknemer).

Verdeling van O&O lasten over de fondsen

Uit Tabel 8-5 blijkt dat de 63 fondsen die uitgaven aan O&O doen gemiddeld € 87 per werknemer besteden. Tabel 8-6 laat zien hoe de investeringen in werknemers over de fondsen zijn verdeeld. 10% van de fondsen heeft geen uitgaven aan O&O, 60% besteedt tussen de 1 en 50 euro per werknemer, 17% tussen de 50 en 100 euro, 10% tussen de 100 en 250 euro en 3% (2 fondsen) meer dan 250 euro gemiddeld per werknemer.

Tabel 8-6: Gemiddeld aantal euro's per werknemer aan O&O

O&O lasten per werknemer	aantal fondsen	percentage fondsen
0	7	10
1 – 50 euro	42	60
50 – 100 euro	12	17
100 – 250 euro	7	10
meer dan 250 euro	2	3
totaal	70	100

Naast de O&O lasten per werknemer is ook gekeken naar de verdeling van de totale O&O-uitgaven over de fondsen (Tabel 8-7). Er zijn 7 fondsen (10% van alle fondsen) die geen uitgaven hebben gedaan aan O&O. Voor 46 fondsen (66% van de fondsen) geldt dat het aandeel in de totale O&O lasten per fonds tussen de >0 en 0,5% ligt. Deze 46 fondsen geven samen 14,7 mln. uit, hetgeen 8% 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 98,1 mln. aan O&O uit, hetgeen 57% van de totale uitgaven aan O&O is. Het betreft de volgende fondsen: Bouw en Infra O&O, Technisch installatiebedrijf O&O en Beroepsgoederenvervoer O&O.

Tabel 8-7: 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	46	66	14.687	8%
0,5 tot 10	14	20	60.323	35%
>10	3	4	98.115	57%
totaal	70	100	173.125	100%

Verdeling van fondsen en financiën over economische sectoren

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

Tabel 8-8: Avv'de cao-fondsen in 2021 naar economische sector (bedragen x € 1 mln.; werknemers x 1.000)

	fondsen	aantal wns. onder fonds	baten	lasten	reserve
landbouw	2	134,5	26,6	26,9	50,3
industrie	21	446,1	139,3	119,4	121,0
bouwnijverheid	7	269,6	153,0	144,8	222,8
handel & horeca	24	606,2	53,8	51,2	49,1
vervoer & communicatie	3	180,5	50,3	48,1	59,6
zakelijke dienstverlening	9	403,3	35,6	33,4	44,4
overige dienstverlening	4	243,9	13,7	12,3	20,4
totaal	70	2.284,2	472,3	436,1	567,6

In de sectoren handel en horeca en industrie worden de meeste cao-fondsen aangetroffen, respectievelijk 24 en 21. De meeste werknemers vallen onder fondsen in de sector handel & horeca, 606.200 werknemers. In de sectoren bouwnijverheid en industrie bevinden zich de cao-fondsen met de grootste baten, lasten en reserves. Deze twee sectoren hebben 61% van de lasten en 61% van de reserves van de onderzochte fondsen.

In Tabel 8-9 is te zien dat in de sector bouw ook gemiddeld per werknemer het meest aan doelstellingsgerelateerde lasten wordt uitgegeven (€ 484), in het bijzonder aan de

doelstelling opleiding & ontwikkeling (€ 293). De sector waar gemiddeld per werknemer het minst aan doelstellingsgerelateerde lasten wordt uitgegeven, is de overige dienstverlening (€ 43).

Tabel 8-9: De gemiddelde lasten per werknemer per doelstelling in euro naar economische sector (Werknemersaantallen x 1.000, doelstellingslasten in euro)

	wns. aantal	O&O	werk- gelegen- heid	cao	arbo	overig	totaal
economische sector							
landbouw	135	43	57	66	24	0	191
industrie	446	74	62	84	9	1	230
bouwnijverheid	270	293	59	91	26	15	484
handel & horeca	606	28	11	31	3	nihil	73
vervoer & communicatie	181	138	37	59	17	nihil	251
zakelijke dienstverlening	403	31	nihil	21	9	nihil	61
overige dienstverlening	244	6	16	21	1	0	43
totaal	2.284	76	30	50	10	2	168

8.5 Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2013-2021

Het financiële beeld van de cao-fondsen over de periode 2013-2021 is gebaseerd op het panel aan cao-fondsen dat gedurende 2013-2021 deel heeft uitgemaakt van het onderzoek naar cao-fondsen¹¹⁵. Het gaat hier om 58 cao-fondsen. De reserves van deze 58 fondsen bedragen in deze periode 87 tot 98% van de totale reserves van de fondsen die in de jaren 2013-2021 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.

8.5.1 De ontwikkeling van baten, lasten en reserves

De ontwikkeling van de baten, lasten en reserves in de periode 2013-2021 is in Tabel 8-10 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 2019, de baten van de panelcao's in 2021 met € 63,1 mln. zijn toegenomen, de lasten met € 42,9 mln. zijn toegenomen en de reserves met 29,9 zijn toegenomen.

De ontwikkeling van de baten en lasten weerspiegelt zich in de ontwikkeling van de reserves. In 2015, 2017, 2019 en 2021 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 2021 zijn de reserves 30,1%-punt hoger dan in 2013¹¹⁶. De cijfers zijn niet gecorrigeerd voor inflatie.

¹¹⁵ Tot 2013 is jaarlijks onderzoek gedaan naar de financiële positie van cao-fondsen van bedrijfstakken waaronder meer dan 8.000 werknemers vielen. Vanaf 2013 wordt dit onderzoek tweejaarlijks uitgevoerd en worden alle bedrijfstakken meegenomen.

¹¹⁶ Bijlage VIII.3 geeft de afzonderlijke saldo's van de panel-fondsen in de periode 2013-2021.

Tabel 8-10: Financieel beeld cao-fondsen 2013-2021 (bedragen x € 1 mln. daarachter tussen haakjes bedragen als percentage met basisjaar 2013= 100%, N=58)

jaar	baten	lasten	reserve ¹¹⁷
2013	326,4 (100,0)	342,0 (100,0)	400,0 (100,0)
2014			431,1 (107,8)
2015	348,8 (106,9)	345,0 (100,9)	434,9 (108,7)
2016			446,8 (111,7)
2017	347,8 (106,6)	333,6 (97,5)	461,1 (115,3)
2018			479,1 (119,8)
2019	380,4 (116,5)	368,9 (107,9)	490,6 (122,7)
2020			488,8 (122,2)
2021	443,5 (135,9)	411,8 (120,4)	520,5 (130,1)

8.5.2 De premie-ontwikkeling

De premies die werkgevers aan het fonds moeten bijdragen worden doorgaans uitgedrukt in een percentage van de (bruto/premieplichtige) loonsom. Voor de 70 in 2021 onderzochte fondsen bedraagt de premie gemiddeld 0,57%. Werkgevers kunnen een deel van de premie op de werknemers verhalen. In twee fondsen wordt de premie niet als percentage van de loonsom vermeld, maar als vast bedrag per werknemer, bv het Sociaal Fonds Architecten: "De jaarbijdrage per werknemer bedroeg 53 euro."

In onderstaande tabel wordt de premieontwikkeling van 56 van de 58 panelcao's weergegeven voor de periode 2013 tot 2021 (de fondsen waarvan de premie niet in percentages is uitgedrukt zijn niet meegenomen bij de berekening van het gemiddelde).

Tabel 8-11: De ontwikkeling van de premie van avv'de cao-fondsen (N=56)

	2013	2015	2017	2019	2021
gemiddelde fondspremie	0,64%	0,52%	0,67%	0,55%	0,58%

De gemiddelde premie van de panelcao's schommelt in de jaren 2013-2021 tussen de 0,52% en 0,67%. De premies per fonds variëren tussen 0,0% en 4,39%.

8.6 Actualiteiten

Corona-pandemie

De onderzochte jaarverslagen hebben betrekking op het jaar 2021 en zijn opgesteld in de eerste helft van 2022. Nederland was toen, net als de rest van de wereld, nog volop in de greep van de Covid-19-pandemie. In 59 van de 70 jaarverslagen (84%) wordt dan ook gerefereerd aan de corona-pandemie, met name aan de eventuele (negatieve) gevolgen van de crisis voor het fonds en de sector. Hieronder een voorbeeld uit het jaarverslag van het Sociaal Fonds Retail Non-Food.

117 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.

Begin 2021 is er nog grote onzekerheid over het verdere verloop van de bestrijding van het coronavirus en de snelheid waarmee Nederland uit de lockdown kan komen. De Retail Non-Food staat onder druk. Dat zal zo blijven zolang van volledige openstelling en terugkeer van de consument nog geen sprake is. De steunmaatregelen kunnen het verlies aan omzet maar beperkt opvangen. Vele retailers hebben daardoor te maken met een hoge schuldenlast. Net als in 2020 ligt de eerste zorg van het Sociaal Fonds bij het ondersteunen van werkgevers en medewerkers in deze moeilijke situatie. De voorgenomen activiteiten en projecten voor 2021 zijn hier dan ook op gericht. In de begroting voor 2021 is rekening gehouden met een teruggang in premie-inkomsten. Waar nodig zal het Sociaal Fonds bijsturen in het geval van negatieve marktontwikkelingen. Dit kan het Sociaal Fonds doen in de wetenschap dat het een gezonde exploitatie draait en enige reserves heeft opgebouwd. (SF Retail Non-Food)

Oorlog Rusland - Oekraïne

In februari 2022 begon de oorlog tussen Rusland en Oekraïne. In 11 van de 70 jaarverslagen (16%) wordt hiernaar verwezen. Het gaat om de mogelijke gevolgen voor het fonds en de sector van de economische sancties tegen Rusland, de gestegen prijzen van energie, de toeleveringsproblemen van producten en grondstoffen en de hoge inflatie. In het jaarverslag van de FCB Sociaal Werk wordt naar aanleiding van de vluchtelingenstroom gewezen op mogelijk extra druk op de branches Sociaal Werk en Kinderopvang. Hieronder een voorbeeld uit het jaarverslag van het Fonds MITT (Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie).

Ten tijde van het opstellen van deze jaarrekening is er al drie maanden oorlog tussen Rusland en Oekraïne. (...) De verwachte financiële effecten van de oorlog in Oekraïne op de bedrijfsresultaten van de Vakraad MITT zijn gering. Doordat Vakraad MITT enkel Nederlandse werkgevers als deelnemers kent, zijn er geen directe inkoop-, leverings- of factuurrelaties met partijen in de landen die onder druk staan.

(Vakraad MITT)

MDIEU

In januari 2021 is de tijdelijke Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) gepubliceerd. Doel van het kabinet is dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Sectoren 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 33 van de 70 jaarverslagen (47%) is sprake van de MDIEU, in de vorm van subsidieaanvragen, sectoranalyses, arbeidsmarktonderzoek of activiteitenplannen. Een voorbeeld uit het jaarverslag van de Vakraad Contractcatering.

Sectoranalyse/Subsidie MDIEU (doelstelling q). *Gedurende het verslagjaar is gesproken over de mogelijkheden van de MDIEU-subsidieregeling. In het najaar is de sectoranalyse uitgevoerd, waarin de arbeidsmarkt van de contractcatering in kaart is gebracht met het oog op de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Daarbij is er speciale aandacht voor de MKB-bedrijven. Voor de uitvoering van het onderzoek is door het Ministerie SZW een subsidie verleend ter hoogte van € 20.000. In maart 2022 heeft het bestuur de beschikking ontvangen met de vaststelling van de subsidietoekenning. De rapportage van de sectoranalyse vormt de basis voor een eventueel op te stellen activiteitenplan voor de verbetering van duurzame inzetbaarheid in de branche. In 2022 wordt besloten of hieraan uitvoering zal worden gegeven en of daar dan ook de MDIEU-subsidie voor wordt aangevraagd. Vooruitlopend op dit besluit is er in de begroting voor 2022 al wel rekening gehouden*

met de uitvoering van maatregelen die de duurzame inzetbaarheid van werknemers kunnen bevorderen. De MDIEU-subsidie kan tevens gedeeltelijk worden aangewend voor de uitvoering van de RVU-regeling, maar van deze mogelijkheid wordt geen gebruik gemaakt. (Vakraad Contractcatering)

BIJLAGEN

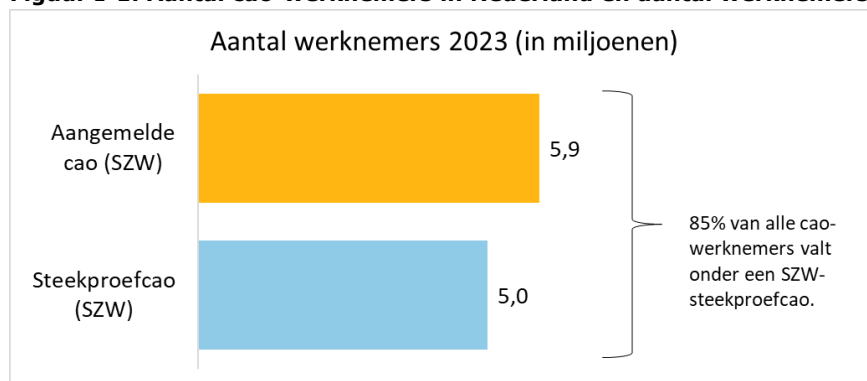
Bijlage I

Steekproefcao's

SZW steekproefcao's

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid volgt de grootste cao's van Nederland om cao-ontwikkelingen en trends in kaart te kunnen brengen. Het gaat daarbij om alle bedrijfstakcao's met 8.000 of meer werknemers en om alle ondernemingscao's met 2.000 of meer werknemers. Aanvullend criterium is dat de meest recente cao en de voorgaande cao aangemeld moeten zijn bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Cao's die aan deze criteria voldoen worden in deze rapportage steekproefcao's genoemd. Onder de 108 onderzochte steekproefcao's vallen op de peildatum in totaal 5 miljoen werknemers. Op die datum zijn in totaal 667 cao's aangemeld, waaronder 5,9 miljoen werknemers vallen. Dit betekent dat 85% van de werknemers met een cao, onder een steekproefcao vallen (Figuur I-1). Op basis van deze werknemersaantallen is sprake van een representatief beeld in deze rapportage voor alle cao-werknemers. In Figuur I-1 staan de aantallen cao's en cao-werknemers naar sector.

Figuur I-1: Aantal cao-werknemers in Nederland en aantal werknemers onder steekproefcao's



* [CBS Statline](#) d.d. 14 februari 2023

Tabel I-1: Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao op 1 januari 2023, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	steekproef		totaal aantal		Aandeel (%)	
	cao's	wns	cao's	wns	cao's	wns
landbouw en visserij	3	108.500	12	128.700	25%	84%
industrie	20	595.000	275	778.900	7%	76%
bouwnijverheid	4	276.500	16	298.800	25%	93%
handel en horeca	20	1.191.500	75	1.326.400	27%	90%
vervoer en communicatie	16	318.900	84	363.100	19%	88%
zakelijke dienstverlening	20	310.900	98	608.500	20%	51% ²
overige dienstverlening	25	2.211.700	107	2.413.000	23%	92%
totaal	108	5.013.000¹	667	5.917.300¹	16%	85%

¹ Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

² Het lagere aandeel werknemers in de zakelijke dienstverlening (51%) wordt veroorzaakt doordat uitzendkrachten wel mee tellen in het totaal aantal werknemers (noemer), maar niet meetellen in steekproefcao's in de zakelijke dienstverlening (teller).

Wijzigingen in 2023

De steekproef uit de vorige rapportage bestond uit 98 cao's met 5,088 miljoen werknemers. De steekproef is in 2023 ten opzichte van de vorige rapportage uitgebreid met twaalf ondernemingscao's en tegelijkertijd zijn twee cao's uit de steekproef gehaald. Naast deze

wijzigingen in steekproefsamenstelling kunnen de werknemersaantallen wijzigen ten gevolge van de opgave van nieuwe cijfers door cao-partijen. In totaal leidt dit tot een mutatie van 480.000 werknemers.

De grootste wijzigingen komen door:

- Verwijdering van de twee uitzendcao's (35% van de 480.000 werknemers)
De twee uitzendcao's (ABU en NBBU) blijven uit de tellingen in de rapportage om te voorkomen dat de grote fluctuaties in de opgegeven aantallen cao-werknemers (stroomcijfers) het beeld beïnvloeden (zowel het algemene beeld als het sectorspecifieke beeld voor de sector zakelijke dienstverlening). Als in de uitzendcao's relevante bepalingen staan, is dit vermeld in een aparte tekst box.
- Toename in werknemersaantallen (m.n. in publieke sector; 29%)
- Afname in werknemersaantallen (m.n. in de horeca en de zakelijke dienstverlening; 21%)
- Toevoeging van twaalf nieuwe ondernemingscao's (12%).
Om ondernemingscao's beter te vertegenwoordigen in de steekproef is de gehanteerde ondergrens van 2.500 werknemers verlaagd naar 2.000 werknemers. De bestaande voorwaarde van regelmatige en recente cao-aanmelding blijft ongewijzigd.

Naamgeving rapportage

De titel van deze rapportage luidt: "Cao-afspraken 2023", terwijl de rapportage van het afgelopen jaar als titel had: "Cao-afspraken 2021". Hoewel de titel "Cao-afspraken 2022" voor dit onderzoek voor de hand had gelegen, is gekozen voor "Cao-afspraken 2023". Hiervoor zijn de volgende redenen:

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

Het gaat dus vooral om een cosmetische wijziging, en niet om een inhoudelijke wijziging of om een overgeslagen verslagjaar. Het gaat om een net iets andere invalshoek in het nieuwe onderzoek. Het gaat niet om het beeld van cao-afspraken in een specifiek kalenderjaar (2022), maar om het meest actuele beeld van cao-afspraken op een specifieke peildatum (1-1-2023).

In Tabel I-2 staan de 108 cao's die in deze rapportage deel uitmaken van de steekproef. Per cao is een aantal cao-kenmerken aangegeven, waaronder het aantal werknemers en de looptijd van de onderzochte cao. Daarbij gaat het om de cao-tekst die is aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op of voor de peildatum van dit onderzoek (1 januari 2023).

Tabel I-2: Steekproefcao's naar belangrijkste kenmerken¹ per 1-1-2023

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Sector	Soort cao	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Landbouw							
1869	GLASTUINBOUW	11	M	B	37.800	1-1-2020	1-1-2023
1944	OPEN TEELTEN	11	M	B	46.100	1-3-2021	1-3-2023
725	GROEN, GROND EN INFRASTRUCTUUR	16	M	B	24.600	1-1-2022	1-1-2024
Industrie							
1496	BAKKERSBEDRIJF	107	M	B	40.400	1-6-2021	1-6-2023
359	ZOETWARENINDUSTRIE	108	M	B	7.900	1-1-2021	1-1-2023
662	HEINEKEN NETHERLANDS SUPPLY B.V. / VRUMONA B.V. SUPPLY	110	M	O	1.500	1-1-2022	1-1-2024
2535	MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	131	M	B	12.700	1-1-2022	1-1-2023
51	TIMMERINDUSTRIE	162	M	B	11.900	1-12-2021	1-3-2024
1287	GRAFIMEDIA	181	M	B	16.900	1-1-2022	1-4-2024
3707	DSM NL SERVICES B.V.	201	M	O	2.800	1-4-2022	1-10-2023
857	MERCK SHARP & DOHME	211	M	O	4.000	1-1-2022	1-1-2023
487	METALEKTRO	240	M	B	159.300	1-12-2022	1-6-2024

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Sector	Soort cao	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
488	METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	240	M	B	37.100	1-12-2022	1-6-2024
1709	TATA STEEL	241	M	O	9.000	1-4-2019	1-4-2022
824	M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	256	M	B	147.900	1-10-2021	1-4-2024
15	PHILIPS	260	M	O	10.100	1-11-2020	1-1-2023
2861	NXP SEMICONDUCTORS NETHERLANDS	261	M	O	2.100	1-9-2020	1-11-2022
4059	SIGNIFY	274	M	O	2.000	1-9-2020	1-7-2022
822	M&T CARROSSERIEBEDRIJF	292	M	B	18.100	1-10-2021	1-4-2024
526	INTERIEURBOUW EN MEUBELINDUSTRIE	310	M	B	16.800	1-1-2022	1-1-2024
1345	SOCIALE WERKVOORZIENING	329	M	B	70.000	1-1-2021	1-1-2026
3313	NETWERKBEDRIJVEN	351	M	B	15.800	1-5-2021	1-1-2023
3335	PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN	351	M	B	8.700	1-5-2022	1-7-2023
Bouwnijverheid							
10	BOUW EN INFRA	410	M	B	117.700	1-1-2023	1-1-2024
2161	PRORAIL	421	M	O	4.800	1-1-2021	1-1-2023
2297	M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	432	M	B	138.300	1-10-2021	1-4-2024
759	SCHILDERS-, AFWERKINGS, VASTGOEDONDERHOUD- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND	433	M	B	15.700	1-10-2021	1-10-2025
Handel en horeca							
823	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	452	M	B	76.500	1-4-2022	1-11-2023
448	ALBERT HEIJN BV (VOOR HET PERSONEEL VAN LOGISTICS)	463	M	O	2.700	15-4-2021	15-4-2023
650	GROENTEN EN FRUIT, GROOTHANDEL IN	463	M	B	20.500	1-1-2022	1-1-2023
26	VLEESSECTOR	463	M	B	11.000	1-3-2022	1-3-2024
730	TECHNISCHE GROOTHANDEL	464	M	B	41.000	1-1-2019	1-10-2022
791	TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELEN, GROOTHANDEL IN	464	M	B	12.000	1-7-2021	1-7-2023
1296	INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	466	M	B	8.000	1-1-2022	1-1-2023
52	BIJENKORF	471	M	O	2.300	1-7-2021	1-7-2022
533	LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	472	M	B	228.600	1-7-2020	1-7-2023
316	LEVENS MIDDELENBEDRIJF	472	M	B	129.500	1-7-2020	1-7-2023
748	SLAGERSBEDRIJF	472	M	B	17.100	1-3-2022	1-3-2024
1285	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	473	M	B	16.800	1-1-2022	1-1-2024
1639	DOE-HET-ZELFBRANCHE	475	M	B	22.100	1-1-2022	1-1-2024
559	IKEA	475	M	O	7.000	1-10-2021	1-10-2022
884	KANTOORVAKHANDEL	476	M	B	12.000	1-4-2019	1-10-2020
50	APOTHEKEN	477	M	B	22.800	1-7-2021	1-7-2024
727	RETAIL NON-FOOD	477	M	B	179.200	1-7-2022	1-1-2023
1165	RECREATIE	552	M	B	18.800	1-1-2022	1-1-2024
182	HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	560	M	B	347.000	1-1-2022	1-1-2024
750	CONTRACTCATERINGBRANCHE	562	M	B	16.600	1-4-2022	1-4-2024
Vervoer en communicatie							
603	NS (NEDERLANDSE SPOORWEGEN)	491	M	O	16.900	1-10-2017	1-4-2020
2881	GVB	493	M	O	3.800	1-1-2019	1-1-2020
163	OPENBAAR VERVOER	493	M	B	12.600	1-7-2021	1-1-2023
679	ZORGVERVOER EN TAXI	493	M	B	25.900	1-1-2021	1-1-2023
21	BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN	494	M	B	159.700	1-1-2021	1-1-2023
1915	DHL LOGISTICS NEDERLAND	494	M	O	2.700	1-4-2017	1-4-2019

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Sector	Soort cao	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
929	DHL PARCEL e-COMMERCE	494	M	O	5.000	1-1-2020	1-1-2023
4161	FEDEX	494	M	O	3.000	1-10-2019	1-10-2022
914	KLM CABINEPERSONEEL	511	M	O	9.600	1-6-2019	1-3-2022
72	KLM GRONDPERSONEEL	522	M	O	13.900	1-6-2019	1-3-2022
242	SCHIPHOL NEDERLAND	522	M	O	2.100	1-1-2022	1-4-2023
2025	POSTNL (VOOR POSTBEZORGERS)	531	M	O	17.900	1-10-2019	1-10-2021
1521	POSTNL (VOOR POSTNL)	531	M	O	18.000	1-4-2020	1-4-2022
3798	UITGEVERIJBEDRIJF	581	M	B	10.900	1-1-2022	1-1-2024
4061	VODAFONEZIGGO	610	M	O	6.600	1-1-2022	1-1-2024
1540	KPN	611	M	O	10.300	1-1-2022	1-1-2023
Zakelijke dienstverlening							
1633	ABN-AMRO	641	M	O	16.000	1-1-2022	1-7-2022
1027	DE VOLKSBANK	641	M	O	3.300	1-1-2021	1-1-2023
1635	ING-BANK	641	M	O	15.000	1-1-2021	1-1-2023
1606	RABOBANK	641	M	O	25.000	1-1-2023	1-7-2024
1183	APG GROEP	642	M	O	2.800	1-1-2022	1-1-2023
3826	RANDSTAD Groep Nederland	642	M	O	4.400	1-7-2021	1-7-2023
1512	ACHMEA B.V.	643	M	O	11.100	1-12-2019	1-12-2021
2988	AEGON NEDERLAND N.V.	651	M	O	3.500	1-7-2022	1-7-2024
3981	ASR NEDERLAND	651	M	O	4.000	1-1-2021	1-1-2023
3355	NN	651	M	O	8.000	1-1-2019	1-1-2021
637	VERZEKERINGSBEDRIJF	651	M	B	13.000	1-1-2022	1-1-2024
833	WOONDIENSTEN	682	M	B	24.000	1-1-2022	1-1-2024
392	ARCADIS	711	M	O	2.300	1-4-2021	1-10-2022
1475	STICHTING WAGENINGEN RESEARCH	721	M	O	3.600	1-4-2022	1-4-2023
924	REISBRANCHE	791	M	B	8.700	1-7-2022	1-7-2024
365	ANWB	799	M	O	2.600	1-4-2020	1-4-2022
496	PARTICULIERE BEVEILIGING	801	M	B	23.900	1-7-2018	1-7-2023
433	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	812	M	B	121.300	1-1-2022	1-7-2024
243	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	813	M	B	15.600	1-7-2021	1-7-2023
144	ROYAL FLORAHOLLAND	829	M	O	2.800	1-7-2021	1-1-2023
Overige dienstverlening							
1630	GEMEENTEN	841	O	B	163.400	1-1-2021	1-1-2023
1637	PROVINCIALE SECTOR	841	O	B	11.900	1-1-2022	1-1-2024
1646	RIJK	841	O	B	139.100	1-4-2022	1-7-2024
1587	DEFENSIE-PERSONEEL	842	O	B	61.900	1-10-2018	1-1-2021
1636	POLITIE-PERSONEEL	842	O	B	64.300	1-1-2021	1-1-2022
1353	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	843	O	O	3.700	1-1-2022	1-1-2023
1849	UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	843	O	O	20.900	1-1-2022	1-1-2023
1494	PRIMAIR ONDERWIJS	852	O	B	188.300	1-1-2022	1-6-2022
1022	MBO (MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE)	853	O	B	60.100	1-5-2022	1-6-2023
1188	VOORTGEZET ONDERWIJS	853	O	B	109.500	1-1-2022	1-5-2023
625	HOGER BEROEPSONDERWIJS	854	O	B	56.600	1-4-2022	1-4-2023
1536	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	854	O	B	67.900	1-4-2022	1-4-2023
1618	UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	861	Z	B	77.300	1-1-2022	1-1-2024
156	ZIEKENHUIZEN	861	Z	B	213.000	1-7-2021	1-2-2023
1574	GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	862	Z	B	85.800	1-6-2019	1-12-2021
721	HUISARTSENZORG	862	Z	B	36.500	1-1-2022	1-1-2024
2551	SANQUIN	869	Z	O	2.100	1-1-2021	1-1-2023
2948	VERPLEEG-, VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG	871	Z	B	463.000	1-1-2022	1-1-2024
170	FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	872	Z	O	2.600	1-1-2020	1-1-2022

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Sector	Soort cao	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
317	GEHANDICAPTENZORG	872	Z	B	180.100	1-10-2021	1-2-2024
234	JEUGDZORG	879	Z	B	27.500	1-1-2021	1-1-2024
1612	KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS	889	Z	B	104.300	1-7-2021	1-1-2023
301	SOCIAAL WERK (WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING)	889	Z	B	54.600	1-7-2021	1-7-2023
3855	ZWEMBADEN	931	M	B	8.500	1-1-2022	1-1-2023
3768	UITVAARTBRANCHE	960	M	B	8.800	1-3-2022	1-3-2024
108 steekproefcao's					5,013 mln.		

1 Toelichting:

- 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)..
- Sector: M (markt), O (overheid) of Z (zorg).
- Soort cao: B (bedrijfstakcao) of O (ondernemingscao).
- Werknemers: Aantal werknemers dat onder de werkingssfeer van de cao valt volgens opgave van cao-partijen (i.g.v. een algemeen verbindend verklaarde cao: inclusief het aantal werknemers dat via avv onder de cao valt).

Bijlage II

Contractloonmutatie

Bijlage II-a: Contractloonmutaties 2022

Tabel II-1: Contractloonmutaties 2022

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
<u>Landbouw en visserij</u>					
11	Glastuinbouw	1-1-2020	1-1-2023	6,77	4,90
11	Open Teelten	1-3-2021	1-3-2023	2,00	1,50
16	Groen, Grond en Infrastructuur	1-1-2022	1-1-2024	3,00	2,75
<u>Industrie</u>					
107	Bakkersbedrijf	1-6-2021	1-6-2023	4,37	2,95
108	Zoetwarenindustrie	1-1-2021	1-1-2023	0,40	1,68
110	Heineken Netherlands Supply B.V./Vrumona B.V. Supply	1-1-2022	1-1-2024	2,01	2,01
131	Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie	1-1-2022	1-1-2023	3,00	3,25
162	Timmerindustrie	1-12-2021	1-3-2024	2,78	2,55
181	GrafiMedia	1-1-2022	1-4-2024	2,00	1,53
201	DSM NL Services B.V.	1-4-2022	1-10-2023	3,58	2,79
211	Merck Sharp & Dohme	1-1-2022	1-1-2023	3,54	3,68
240	Metalektro	1-12-2022	1-6-2024	7,41	3,26
240	Metalektro (HP)	1-12-2022	1-6-2024	7,41	3,26
241	TATA Steel	1-4-2022	1-10-2023	6,93	4,08
256	M&T Metaalbewerking	1-10-2021	1-4-2024	4,16	1,79
260	Philips	1-11-2020	1-1-2023	2,00	1,65
261	NXP Semiconductors Netherlands	1-11-2022	1-11-2023	5,19	5,19
274	Signify	1-7-2022	1-7-2023	4,91	4,58
292	M&T Carrosseriebedrijf	1-10-2021	1-4-2024	4,16	1,79
310	Interieurbouw en Meubelindustrie	1-1-2022	1-1-2024	3,00	4,40
329	Sociale werkvoorziening	1-1-2021	1-1-2026	3,03	2,61
351	Netwerkbedrijven	1-5-2021	1-1-2023	3,70	3,21
351	Productie- en Leveringsbedrijven	1-5-2022	1-7-2023	3,43	2,77
<u>Bouwnijverheid</u>					
410	Bouw en Infra	1-1-2021	1-1-2023	2,07	2,94
421	Prorail	1-1-2021	1-1-2023	2,97	2,97
432	M&T Technische installatiebedrijven	1-10-2021	1-4-2024	4,16	1,79
433	Schilders- afwerkings- Vastgoedonderhoud- en glaszetbedrijf in Nederland	1-10-2021	1-10-2025	2,75	2,75
<u>Handel en horeca</u>					
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1-4-2022	1-11-2023	3,30	2,43
463	Albert Heijn Logistics	15-4-2021	15-4-2023	2,75	2,83
463	Groenten en Fruit, Groothandel in	1-1-2022	1-1-2023	2,80	2,97
463	Vleessector	1-3-2022	1-3-2024	5,06	3,94
464	Technische groothandel	1-10-2022	1-10-2023	3,00	4,00

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
464	Textielgoederen en aanverwante artikelen, groothandel	1-7-2021	1-7-2023	3,25	2,33
466	Informatie-; communicatie- en kantoortechnologiebranche	1-1-2022	1-1-2023	2,90	2,90
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-7-2020	1-7-2023	2,50	3,05
472	Levensmiddelenbedrijf	1-7-2020	1-7-2023	2,50	5,13
472	Slagersbedrijf	1-3-2022	1-3-2024	3,50	3,32
473	Tankstations en Wasbedrijven	1-1-2022	1-1-2024	2,74	2,73
475	Doe Het Zelfbranche	1-1-2022	1-1-2024	3,02	1,86
475	IKEA Nederland b.v.	1-10-2022	1-10-2023	9,00	3,17
884	Kantoorvakhandel				
477	Apotheken	1-7-2021	1-7-2024	5,26	3,77
477	Retail Non-Food	1-7-2022	1-1-2023	5,72	4,06
552	Recreatie	1-1-2022	1-1-2024	4,00	3,01
560	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-1-2022	1-1-2024	3,38	2,59
562	Contract-cateringbedrijf	1-4-2022	1-4-2024	3,40	2,56
	<u>Vervoer en communicatie</u>				
491	Nederlandse Spoorwegen	1-7-2022	1-1-2024	8,44	6,36
493	Openbaar vervoer	1-7-2021	1-1-2023	8,39	7,00
493	Zorgvervoer en Taxi	1-1-2022	1-1-2023	2,50	2,50
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2021	1-1-2023	3,25	4,99
494	DHL Parcel e-Commerce	1-1-2020	1-1-2023	3,00	3,00
494	FedEx	1-10-2022	1-6-2024	4,75	1,20
511	KLM Cabinepersoneel	1-3-2022	1-3-2023	2,00	1,96
522	KLM Grondpersoneel	1-3-2022	1-3-2023	2,00	1,96
522	Schiphol Nederland	1-1-2022	1-4-2023	3,90	3,68
531	PostNL (voor postbezorgers)	1-10-2021	1-1-2024	3,65	3,87
531	PostNL (voor postnl)	1-4-2022	1-4-2024	4,00	4,51
581	Uitgeverijbedrijf	1-1-2022	1-1-2024	2,90	2,29
610	VodafoneZiggo	1-1-2022	1-1-2024	0,81	1,86
611	KPN	1-1-2022	1-1-2023	5,78	5,76
	<u>Zakelijke dienstverlening</u>				
641	ABN-AMRO	1-7-2022	1-7-2024	10,30	7,99
641	De Volksbank	1-1-2021	1-1-2023	1,50	1,50
641	ING-Bank	1-1-2021	1-1-2023	-0,50	-0,50
641	RABObank	1-1-2021	1-1-2023	1,00	1,16
642	APG Groep	1-1-2022	1-1-2023	6,35	6,35
642	Randstad Groep Nederland	1-7-2021	1-7-2023	2,00	2,50
643	Achmea	1-12-2021	1-12-2023	3,00	3,00
651	AEGON Nederland N.V.	1-7-2022	1-7-2024	3,80	1,63
651	ASR Nederland	1-1-2021	1-1-2023	6,25	2,59
651	NN	1-1-2021	1-1-2024	5,00	3,51
651	Verzekeringsbedrijf	1-1-2022	1-1-2024	2,75	3,02
682	Woondiensten	1-1-2022	1-1-2024	2,15	3,27
711	Arcadis	1-10-2022	1-1-2024	1,90	1,90
721	Stichting Wageningen Research	1-4-2022	1-4-2023	5,00	4,24
791	Reisbranche	1-7-2022	1-7-2024	5,00	2,52
799	ANWB	1-4-2022	1-4-2024	4,50	3,34
801	Particuliere Beveiliging	1-7-2018	1-4-2024	3,27	3,27
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2022	1-7-2024	3,67	3,45

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
813	Hoveniersbedrijf	1-7-2021	1-7-2023	3,40	3,40
829	Royal FloraHolland	1-7-2021	1-1-2023	0,35	-0,07
<u>Overige dienstverlening</u>					
841	Gemeenten	1-1-2021	1-1-2023	0,80	1,58
841	Provincie sector	1-1-2022	1-1-2024	3,40	2,51
841	Rijk	1-4-2022	1-7-2024	4,54	3,37
842	Defensie-personeel	1-1-2021	1-1-2024	6,19	6,19
842	Politie-personeel	1-1-2022	1-7-2024	3,15	2,80
843	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2022	1-1-2023	3,00	3,00
843	UWV	1-1-2022	1-1-2023	2,87	2,87
852	Primair Onderwijs	1-6-2022	1-5-2023	7,18	4,82
853	MBO (Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie)	1-5-2022	1-6-2023	4,30	3,01
853	Voortgezet Onderwijs	1-1-2022	1-5-2023	4,27	3,04
854	Hoger beroepsonderwijs	1-4-2022	1-4-2023	5,70	3,88
854	Nederlandse universiteiten	1-4-2022	1-4-2023	3,92	2,75
861	Universitair Medische Centra	1-1-2021	1-1-2024	2,54	3,27
861	Ziekenhuizen	1-7-2021	1-2-2023	1,79	1,79
862	Geestelijke Gezondheidszorg	1-12-2021	1-1-2025	0,90	0,78
862	Huisartsenzorg	1-1-2022	1-1-2024	3,20	3,11
869	SANQUIN Bloedvoorziening	1-1-2021	1-1-2023	2,25	2,25
871	VVT	1-1-2022	1-1-2024	2,94	3,95
872	FOKUS Exploitatie; Stichting	1-1-2022	1-1-2023	2,94	2,14
872	Gehandicaptenzorg	1-10-2021	1-2-2024	1,39	1,97
879	Jeugdzorg	1-1-2021	1-1-2024	3,63	3,63
889	Kinderopvang	1-7-2021	1-1-2023	1,96	1,38
889	Sociaal Werk, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-7-2021	1-7-2023	0,00	2,29
931	Zwembaden	1-1-2022	1-1-2023	2,95	2,80
960	Uitvaartbranche	1-3-2022	1-3-2024	3,93	2,19

Tabel II-2: Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2022

interval (in)	aantal cao's	% wns	voorbeelden
clm ≤ 0,00	2	1	ING, Sociaal Werk, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening
0,00 < clm ≤ 1,00	6	6	Royal FloraHolland, Zoetwarenindustrie, Gemeenten, Rabobank
1,00 < clm ≤ 2,00	11	12	Gehandicaptenzorg, Ziekenhuizen, Kinderopvang, Grafimedia, Open Teelten, KLM, Philips
2,00 < clm ≤ 3,00	28	37	Heineken, Bouwnijverheid, Taxivervoer, UMC, Verzekeringsbedrijf, UWV, FOKUS, Achmea, Zwembaden, SVB, Technische groothandel
clm > 3,00	57	54	Politie, Huisartsenzorg, Beroepsgoederenvervoer over de weg, Horeca, Provinciepersoneel, DSM, MSD, Jeugdzorg, AEGON, Uitvaartbranche, MBO, FedEx, Bakkersbedrijf, Signify, Apotheken, TATA Steel, NS, IKEA
totaal	104	100	

Tabel II-3: De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2022, verdeeld naar economische sector

economische sector	contractloonmutatie		aantal cao's	% werknemers
	niveaubasis	jaarbasis		
landbouw en visserij	3,9	3,0	3	100
industrie	4,8	2,7	20	100
bouwnijverheid	3,2	2,4	4	100
handel en horeca	3,5	3,3	18	99
vervoer en communicatie	3,7	4,4	14	98
zakelijke dienstverlening	3,4	3,1	20	100
overige dienstverlening	3,1	3,0	25	100
gemiddelde/totaal	3,5	3,1	104	83

Tabel II-4: De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2013

jaar	niveaubasis
2013	1,24
2014	1,05
2015	1,47
2016	2,02
2017	1,60
2018	2,08
2019	2,52
2020	3,09
2021	1,90
2022	3,46
cumulatief	22,4

Tabel II-5: De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2013, uitgesplitst naar economische sector

	landbouw en visserij	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en communicatie	zakelijke dienstverlening	overige dienstverlening
2013	1,67	2,04	1,14	0,85	2,63	1,41	0,93
2014	0,43	1,71	0,88	1,01	0,25	1,16	1,04
2015	1,50	0,86	2,07	1,22	1,78	1,64	1,63
2016	1,54	2,35	2,39	1,60	2,09	1,27	2,22
2017	1,50	1,67	1,66	1,65	1,87	1,30	1,55
2018	2,16	1,65	2,52	1,66	2,03	1,82	2,42
2019	3,16	3,63	3,42	2,27	2,19	2,49	2,25
2020	0,68	2,87	2,98	3,02	0,84	2,50	3,64
2021	1,20	2,81	1,41	1,40	2,82	2,06	2,01
2022	3,86	4,76	3,16	3,50	3,71	3,41	3,08
cum	19,1	26,6	24,1	19,7	21,9	20,7	22,8

Tabel II-6: De gemiddelde contractloonmutatie, aantal cao's en percentage werknemers voor de in 2022 overeengekomen akkoorden, uitgesplitst naar kwartaal (n=66)

	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
1e kwartaal	2,9	3,0	23	49
2e kwartaal	4,9	3,3	28	41
3e kwartaal	6,9	3,4	8	7
4e kwartaal	4,5	4,2	7	3
totaal	4,0	3,2	74	100

Bijlage II-b: Berekening van de (gemiddelde) contractloon-mutatie

De gemiddelde contractloonmutatie per kalenderjaar wordt berekend door voor alle cao's waarvoor de contractloonmutatie voor dat jaar bekend is, de contractloonmutatie per cao voor dat jaar te wegen met het aandeel van het aantal werknemers onder die cao in het totale aantal werknemers waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Als voor een groep werknemers binnen een cao sprake is van een andere loonontwikkeling dan voor een andere groep werknemers, dan wordt binnen die cao een soortgelijke weging toegepast. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om werknemers die het Wettelijk minimumloon (Wml) verdienen; of om een loonontwikkeling die voor sommige groepen werknemers (bijvoorbeeld jeugdigen of werknemers in een bepaalde functiegroep/loonschaal) afwijkt van die voor andere groepen werknemers.

Ter toelichting twee voorbeelden:

Stel er zijn twee cao's waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Onder de ene cao vallen 10.000 werknemers en onder de andere vallen 90.000 werknemers. Stel verder dat de contractloonmutatie in de eerste cao 2% bedraagt en in de andere 1%. Dan is de gemiddelde contractloonmutatie:
 $2\% \times 10.000 / (10.000 + 90.000) + 1\% \times 90.000 / (10.000 + 90.000) = 1,1\%$

Stel, in een cao stijgt voor één groep werknemers het loon met 1% en voor een andere groep werknemers met 2%. Stel verder dat 25% van de werknemers onder de cao tot de eerste groep behoort en dat 75% tot de andere groep behoort. Dan bedraagt de contractloonmutatie van die cao: $1\% \times 0,25 + 2\% \times 0,75 = 1,75\%$

De contractloonmutatie is opgebouwd uit een aantal componenten. Deze componenten worden onderstaand toegelicht. Vooraf zij opgemerkt, dat de kosten van *salarisherstructurering* niet in de berekening worden meegenomen. Voorbeelden van vormen van salarisherstructurering zijn: verandering van de vakvolwassen leeftijd; veranderingen in functie-indeling/functiewaardering; uitbreiding van het aantal periodieken aan de onderkant (het aanvangssalaris wordt daardoor verlaagd) of bovenkant (het maximaal te verdienen salaris wordt daardoor verhoogd) van een loonschaal.

Ook *resultaatafhankelijke beloningscomponenten* maken geen onderdeel uit van de berekening van de contractloonmutatie. Bij resultaatafhankelijke beloning gaat het om uitkeringen waarvan vooraf niet bekend is of uitbetaling inderdaad plaats vindt. Voorbeelden hiervan zijn uitkeringen die afhankelijk zijn van bijvoorbeeld persoonlijke verrichte prestaties (prestatiebeloning), van het bedrijfsresultaat of van het verloop van het ziekteverzuim.

Op het uitgangspunt dat een resultaatafhankelijke beloning niet wordt meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie, bestaan een aantal uitzonderingen. Deze beloning wordt wel meegenomen als:

- op het moment dat cao-afspraken over een resultaatafhankelijke beloning worden gemaakt, het resultaat al bekend is;
- een voorschot op de resultaatafhankelijke beloning wordt uitgekeerd, waarvan op basis van de cao niet duidelijk is dat dit voorschot op een later moment kan worden teruggevorderd dan wel worden verrekend met andere beloningscomponenten;

- c. sprake is van een vloer in de uitkering zodat iedere medewerker, ongeacht het resultaat, in ieder geval een bepaald bedrag ontvangt.

In dit soort gevallen zal de resultaatafhankelijke beloning veelal worden meegenomen in de component "mutatie eenmalige uitkeringen". Als de resultaatafhankelijke beloning een structureel karakter heeft, dan worden de gevolgen van de invoering of verandering van een voorschot of een vloer in de component "mutatie toeslagen" opgenomen.

Componenten van de contractloonmutatie

Prijscompensatie-effect

In een aantal cao 's is afgesproken dat de loonschalen en/of de feitelijk betaalde lonen worden verhoogd met de prijsstijging in een voorafgaande periode. Dit gebeurt meestal per 1 januari en 1 juli van jaar t. In het cao-overleg worden procedurele afspraken gemaakt over de loonsverhoging: welk prijsindexcijfer vormt het uitgangspunt; over welke periode wordt het berekend; en wanneer wordt het uitbetaald. De precieze hoogte van de prijscompensatie is tijdens het cao-overleg niet aan de orde, maar hangt af van de gekozen methodiek.

Meestal wordt aangesloten bij de methodiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het voor de prijscompensatie relevante prijsindexcijfer is dan het afgeleide consumentenprijsindexcijfer voor alle huishoudens. Uitgegaan wordt van de prijsontwikkeling in respectievelijk de periode april t-1/oktober t-1 en de periode oktober t-1/april t.

Initiële verhoging

In de meeste cao 's worden de loonschalen en/of de feitelijk betaalde lonen verhoogd met een percentage dat in het cao-overleg expliciet wordt afgesproken: de initiële loonsverhoging. In diverse cao 's is sprake van een laagste loonschaal (reguliere schaal of aanloopschaal) die is gekoppeld aan het Wml. Voor de werknemers die conform deze loonschalen het Wml verdienen, is de initiële loonsverhoging gelijk aan de wettelijke verhoging van het Wml per 1 januari en 1 juli van een jaar.

Mutatie vakantiebijslag

De vakantiebijslag bedraagt wettelijk 8%. Als in een cao wordt afgesproken om dit percentage te verhogen, dan wordt de mutatie onder deze post opgenomen. Daarnaast bestaat in sommige cao 's een zogenoemde vloer in de vakantietoelage. Het effect hiervan is dat voor de laagstbetaalde werknemers de vakantiebijslag hoger is dan 8% is. Als deze vloer verandert kan dat een kosteneffect met zich meebrengen. Dit effect wordt hier eveneens geboekt.

Mutatie toeslagen

Onder deze categorie vallen kostenmutaties in toeslagen afhankelijk van de arbeidstijd, diensttijd of prestatie. De toeslagen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Voorbeelden zijn de toeslagen voor ploegendienst, diploma's, consignatie, overwerk, en vuil/gevaarlijk werk. Ook mutaties in eindejaarsuitkeringen (of andere vormen van *structurele* uitkeringen, bijvoorbeeld een bijdrage van de werkgever voor een levensloopregeling) worden onder de toeslagen meegenomen.

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Maar kenmerkend voor een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan. Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, voor de ziektekostenverzekering, en voor een studie die niet in opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

Mutatie eenmalige uitkeringen

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen die (meestal) één keer per jaar worden betaald en geen structureel karakter hebben (dit in tegenstelling tot de eindejaarsuitkeringen die in de regel wel een structureel karakter hebben). Dat laatste wil zeggen, dat in cao-overleg telkens opnieuw moet

worden bepaald of aan werknemers een eenmalige uitkering zal worden verstrekt en zo ja, hoe hoog die zal zijn. Een ander kenmerk van eenmalige uitkeringen is dat de kosten vooraf bekend zijn.

Het verstrekken van een eenmalige uitkering heeft een positief effect op de contractloonmutatie in hetzelfde jaar dat de uitkering wordt verstrekt, maar een negatief effect op de contractloonmutatie in het daaropvolgende jaar. Daarom wordt in de berekening van de contractloonmutatie in een jaar het effect van de eenmalige uitkering in dat jaar gesaldeerd met de eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar: de mutatie eenmalige uitkeringen.

Ter toelichting een voorbeeld (waarbij wordt geabstraheerd van andere loonmutaties):

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar $t+1$ wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar $t+1$ wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar $t+1$ 1% bedraagt: $(101 - 100)/100$. In jaar $t+2$ vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt.

De contractloonmutatie in jaar $t+2$ bedraagt dan -1%: $(100 - 101)/101$ ¹¹⁸.

De mutatie eenmalige uitkeringen in jaar $t+2$ bedraagt dan: eenmalige uitkering $t+2$ minus eenmalige uitkering $t+1$ = $0 - 1\% = -1\%$.

De overloop

Als rekening wordt gehouden met de ingangsdatum van een loonmutatie dan drukt een deel van de loonafpraak op het lopende jaar, en drukt een ander deel op het daaropvolgende jaar (tenzij de loonmutatie op 1 januari van een jaar ingaat). Dit is de zogenoemde overloop. Deze wordt alleen berekend voor prijscompensatie en initiële loonsverhogingen en niet voor mutatie vakantiebijslag en mutatie toeslagen.

Ter toelichting een voorbeeld

Stel dat in jaar t geen loonmutaties zijn afgesproken en dat het loonniveau maandelijks 100 is. In jaar $t+1$ is vervolgens sprake van een initiële loonsverhoging van 4% per 1 april. Deze loonsverhoging drukt voor $\frac{3}{4}$ e deel op jaar $t+1$ en voor $\frac{1}{4}$ e deel op jaar $t+2$. Immers: gedurende de eerste drie maanden van jaar $t+1$ blijft het loonniveau 100 en gedurende de andere 9 maanden is dat 104. Gemiddeld komt dat in jaar $t+1$ uit op 103 $((3 \times 100 + 9 \times 104)/12)$; de resterende 1% loopt over naar $t+2$. In jaar $t+2$ drukt de loonmutatie op het hele jaar en komt het loonniveau dus uit op 104 (als er in jaar $t+2$ geen andere loonmutaties zijn). Het overloopeffect in jaar $t+1$ is dan: overloop uit jaar t minus overloop naar jaar $t+2$ = $0 - 1\% = -1\%$

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.

118 Eenvoudigheid halve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

Ter toelichting een rekenvoorbeeld, dat aansluit bij het rekenvoorbeeld gegeven bij de uitleg van het overloopeffect (alleen een initiële loonsverhoging per 1 april jaar t+1 van 4%):

De totale contractloonmutatie op niveaubasis bedraagt in jaar t+1 4%. De totale contractloonmutatie op jaarbasis is: Totale contractloonmutatie op niveaubasis jaar t+1 plus het overloopeffect = 4% - 1% = 3%

Een totaalbeeld

In het bovenstaande is per component van de contractloonmutatie aangegeven hoe er in de berekening van de contractloonmutatie mee om wordt gegaan. Onderstaand wordt aan de hand van twee fictieve voorbeelden, een integrale benadering gepresenteerd.

Tabel II-7: Voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)

	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
prijscompensatie ad. 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
prijscompensatie ad. 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
prijscompensatie ad. 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
initiële loonsverhoging ad. 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,3	0,3
mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
mutatie toeslagen		0,0			0,0	
eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
eenmalige uitkering ad 1% jaar t		1,0	-1,0		1,0	-1,0
totaal		1,5			1,8	

Tabel II-8: voorbeeld II (cao van toepassing op 90.000 werknemers, waarvan 45.000 Wml verdienen)

	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
verhoging Wml ad. 1% per 1/7 jaar t-1	0,5 ¹			0,3	0,3	
verhoging Wml ad. 1% per 1/1 jaar t		0,5			0,5	
verhoging Wml ad 1% per 1/7 jaar t		0,5			0,3	0,3
initiële verhoging ad 2% per 1/1 jaar t-1	1,0					
initiële verhoging ad. 2% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
mutatie toeslagen ad 1% jaar t		0,5			0,5	
eenmalige uitkering ad. 0% jaar t-1	0,0	-0,0		0,0	-0,0	
eenmalige uitkering ad. 1% jaar t		0,5	-0,5		0,5	-0,5
totaal		3,0			2,5	

¹ In dit voorbeeld verdient de helft van de werknemers onder de cao het Wml. Gevolg is dat bijvoorbeeld de verhoging van het Wml ad. 1% per 1/7 jaar t-1 ook maar voor de helft (0,5%) doorwerkt in de contractloonmutatie. Voor deze groep Wml'ers is tevens verondersteld dat er geen sprake is van toeslagen en eenmalige uitkeringen

Bijlage III

De onderkant van het loongebouw

Bijlage III-a Beschrijving van de onderzoeksopzet

In hoofdstuk 3 is verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen¹¹⁹ werknemer ultimo 2022 en is aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt. Gerapporteerd is over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het Wettelijk minimumloon (Wml) voor een 21-jarige werknemer¹²⁰.

De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De in de cao's opgenomen aanloopschalen bieden de werkgever de mogelijkheid om nieuwe werknemers die nog niet over de kennis en/of ervaring beschikken om de functie adequaat te vervullen, gedurende een van tevoren vastgestelde periode tegen een lager aanvangssalaris in dienst te nemen. Na afloop van deze periode stromen deze werknemers door naar de reguliere loonschaal die hoger is dan de aanloopschaal. De in cao's voor specifieke groepen (herintredende werknemers, langdurig werklozen) opgenomen doelgroepenschaal blijft voor de bepaling van het laagste schaalbedrag buiten beschouwing.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een vakvolwassen werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Hun cao-loon wordt vergeleken met het Wml voor een 21-jarige werknemer.

Wordt de in de cao vastgelegde vakvolwassen leeftijd als uitgangspunt genomen, dan wordt het laagste loon bepaald door het bij die leeftijd vastgelegde laagste schaalbedrag te relateren aan het bij de betreffende leeftijd behorende Wettelijk minimum(jeugd)loon (Wm(j))l. Dit wordt uitgewerkt voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2022 zijn de loongegevens van 98 cao's beschikbaar¹²¹. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 4,8 miljoen werknemers. Dit is 97% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt.

In Tabel III-1 is per economische sector het aantal cao's in de steekproef respectievelijk rapportage weergegeven evenals het percentage werknemers waarop deze cao's van toepassing zijn. Op basis van deze 98 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen.

119 Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de reguliere loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar.

120 In 1 van de 98 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar, in 4 cao is de vakvolwassen leeftijd 22 jaar en in 37 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar bepaald. In 6 cao is een afwijkende vakvolwassen leeftijd vastgelegd. Voor de cao's met een van 21 jaar afwijkende vakvolwassen leeftijd, wordt als laagste cao-loon voor de 21-jarige werknemer het in de cao bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 21-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 21-jarige werknemer ligt ultimo 2021 op €1756,20 bruto per maand.

121 Van 3 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 7 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2021. In totaal ontbreken van 10 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

Tabel III-1: Aantal in de steekproef en de in de rapportage opgenomen cao's en het onder deze cao's vallend percentage werknemers, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	aantal cao's	aantal cao's in rapportage	% wns
landbouw en visserij	3	3	100%
industrie	20	17	85%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	20	17	85%
vervoer en communicatie	16	12	75%
zakelijke dienstverlening	20	20	100%
overige dienstverlening	25	25	100%
totaal	108	98	91%

Bijlage III-b Ontwikkeling laagste loon in jeugdschalen

Tabel III-2: Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector¹ (n=43)

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20
landbouw en visserij	137,5 (3)	143,0 (3)	145,4 (3)	135,5 (3)	130,1 (3)	119,7 (3)
industrie	100,0 (2)	111,7 (8)	111,6 (8)	105,7 (9)	105,3 (9)	102,4 (9)
bouwnijverheid	-	105,4 (2)	105,4 (2)	104,7 (2)	106,8 (2)	101,5 (2)
handel en horeca	114,2 (9)	114,6 (11)	113,4 (12)	108,9 (14)	106,8 (15)	104,9 (15)
vervoer en communicatie	154,7 (4)	150,0 (6)	145,9 (6)	130,6 (6)	124,1 (6)	107,9 (6)
zakelijke dienstverlening	100,0 (1)	164,5 (3)	207,8 (5)	176,6 (5)	158,0 (5)	132,8 (5)
overige dienstverlening	203,4 (3)	177,3 (3)	155,7 (3)	147,0 (3)	142,0 (3)	121,7 (3)
totaal	128,8 (22)	122,9 (36)	126,0 (39)	117,4 (42)	114,3 (43)	107,6 (43)

¹ Tussen haakjes is het aantal cao's aangegeven waarop de berekening is gebaseerd.

Tabel III-3: De staffeling behorende bij het wettelijk minimumjeugdloon, uitgesplitst naar leeftijd

leeftijd	1-1-2017	1-7-2017	vanaf 1-7-2019
15	30,0%	30,0%	30,0%
16	34,5%	34,5%	34,5%
17	39,5%	39,5%	39,5%
18	45,5%	47,5%	50,0%
19	52,5%	55,0%	60,0%
20	61,5%	70,0%	80,0%
21	72,5%	85,0%	100,0%
22	85,0%	100,0%	100,0%

Bijlage III-c Ontwikkeling jeugdlonen

Historische aanpassingen

Allereerst blijkt dat in de afgelopen jaren in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd (vvl) is losgelaten. Daarmee zijn de jeugdlonen uit die cao's verdwenen. Een werknemer wordt aangenomen en ingedeeld in een functiegroep op basis van zijn kwaliteiten verkregen door opleiding en ervaring. Leeftijd speelt hierbij in steeds mindere mate een rol van betekenis. Cao's die in het verleden nog een vakvolwassen leeftijd kenden en sinds 2016 niet meer, zijn Achmea, Contractcateringbranche, Grafimedia, Philips, Primair Onderwijs, Productie en leveringsbedrijven, Reisbranche, Schildersbedrijf, Sociale Verzekeringsbank, Universitair Medische Centra, Verpleeg-

en verzorgingstehuizen en Ziekenhuizen. In 2019 is de vakvolwassen leeftijd in de cao's voor KPN en het Uitgeverijbedrijf vervallen.

Naast het schrappen van de vakvolwassen leeftijd zien we dat in cao's de jeugdlonen (jaarlijks) met een leeftijdsjaar worden verminderd terwijl in andere cao's wordt overwogen om de jeugdloonschalen geheel te schrappen.

Voor wat betreft het geheel of gedeeltelijk schrappen van de jeugdlonen zijn er twee varianten.

Enerzijds kan men jeugdige werknemers het startsalaris van een oudere werknemer geven. In de cao is dan vastgelegd dat bijv. een 16-jarige werknemer bij indiensttreding instroomt in de schaal van 17-jarigen. Een voorbeeld hiervan is de cao voor Ikea waarin het jeugdloon voor een 16-jarige in 2011 is komen te vervallen. Verder treft men dit aan in de cao's voor Albert Heijn Logistics waarin het jeugdloon voor een 18-jarige in 2008 werd geschrapt en de cao voor de Ziekenhuizen waarin met ingang van 2012 de jeugdschalen worden afgebouwd. Met ingang van 2012 vervielen de schaalbedragen voor 21-jarigen; met ingang van 2013 vervielen alle schalen voor 20-jarigen en met ingang van 2014 vervielen alle schalen voor 17, 18 en 19-jarigen. In de cao voor Sanquin worden de jeugdschalen met ingang van 2012 stapsgewijs geschrapt. In 2012 zijn de schalen van 21-jarigen geschrapt om in 2014 de laatste schalen voor 17, 18 en 19-jarigen te schrappen. In de cao's voor het Levensmiddelenbedrijf en Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven) is bepaald dat werknemers van 13 en 14 jaar het loon van een 15-jarige krijgen betaald. In 2019 zijn de schaalbedragen voor de 15 en 16-jarige werknemers uit de cao voor het Schoonmaakbedrijf vervallen. In 2018, 2019 en 2020 zijn er geen ontwikkelingen.

Anderzijds is het mogelijk dat men de vakvolwassen leeftijd verlaagt. In de cao wordt dan aan de bovenkant van de jeugdlonen een leeftijdsgroep geschrapt. In de cao voor de Bloemen en planten (groothandel) is in 2009 de vakvolwassen leeftijd met een jaar verlaagd van 23 naar 22 jaar. In 2013 is de vakvolwassen leeftijd wederom aangepast en verlaagd naar 21 jaar. In de cao voor de Recreatie is 2015 de vakvolwassen leeftijd verlaagd van 22,5 naar 22 jaar om uiteindelijk in 2019 verlaagd te worden naar 18 jaar. In de cao voor Ikea golden tot 1 juli 2019 jeugdschalen voor medewerkers tot 22 jaar, sinds 1 juli 2019 gelden deze voor medewerkers tot 21 jaar. In de Retail-cao is de vakvolwassen leeftijd per 1 juli 2019 verlaagd naar 21 jaar.

Andere voorbeelden van cao's zijn: Recreatie (vvl van 20 naar 19 naar 18 jaar in 2019 verlaagd) en Horecabedrijf (vvl van 22 naar 21 jaar verlaagd). Verder zijn er een aantal cao's waarin de vakvolwassen leeftijd van 23 naar 22 jaar (Retail, Vleessector, Verzekeringsbedrijf), dan wel naar 21 jaar is verlaagd (ANWB, M&T, Slagersbedrijf, Uitzendkrachten).

Meer recente wijzigingen

In de cao voor Tata Steel is in 2019 de leeftijd verlaagd van 20 naar 19 jaar. In 2020 is in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd verlaagd naar 21 jaar: Beroepsgoederenvervoer over de weg, Bouw en Infra, Motorvoertuigen, Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, Tankstations, Verzekeringsbedrijf en de cao's voor het Levensmiddelenbedrijf en Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven).

In 2021 is in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd verlaagd naar 21 jaar:

Bakkersbedrijf, Doe Het Zelfbranche, Kantoorvakhandel, Meubelindustrie, Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie, Open Teelten en Textielgoederen Groothandel.

In 2022 zijn de cao's van de Technische groothandel, de Vleessector en Schoonmaaksector een voorbeeld van het schrappen van een leeftijdsgroep waardoor de overige jeugdlonen extra worden verhoogd. In de cao voor de Zwembaden wordt de vakvolwassen leeftijd in 2023 verlaagd naar 20 en in 2024 naar 19 jaar. Hierdoor worden de jeugdlonen voor een werknemer in de leeftijd van 15 tot en met 18 extra verhoogd. In de cao voor de Bakkers wordt de 0-trede afgeschaft en worden de jeugdlonen per 2022 afgeleid van de eerste salaristrede en daarmee dus extra verhoogd.

In een aantal cao's zijn de jeugdlonen afgeschaft (2022). Voorbeelden zijn de cao's voor de ICK, de ANWB en de NS. In de cao's voor de Groothandel in Groenten en Fruit en TATA Steel wordt per 2022 de salarisschaal voor 18-jarigen geschrapt. Per 2023 worden in de cao voor IKEA de jeugdlonschalen vanaf 18 jaar afgeschaft.

Een andere mogelijkheid is om jeugdige werknemers bovenop de door partijen afgesproken collectieve salarisverhoging een extra beloning toe te kennen. In 2022 zijn de lonen van jongere werknemers in de cao's voor de Timmerindustrie en Recreatie extra verhoogd. Ook in de M&T-cao's worden per 2023 de jeugdlonen extra verhoogd. In de cao voor de Slagers worden de jeugdlonen, afhankelijk van de schaal, extra verhoogd in 2022.

Bijlage III-d Vakvolwassen leeftijd

Een werknemer wordt als vakvolwassen aangeduid als hij voldoet aan de eisen die bij zijn functie behoren. Hij ontvangt dan ten minste het minimumsalaris van de salarisschaal die hoort bij zijn functie. Een werknemer die nog niet geheel voldoet aan de gestelde eisen en dus nog niet vakvolwassen is, wordt veelal gedurende een vooraf bepaalde periode beloond overeenkomstig het salaris van het naast lagere functieniveau, de zogenaamde aanloopschaal. De duur van deze periode loopt uiteen van 2 tot 24 maanden. Na het bereiken van de vakvolwassenheid stroomt deze werknemer door naar de bij het functieniveau behorende salarisschaal.

Cao's zonder vvl

In de helft van de onderzochte cao's (53 van de 108 cao's) is in de cao geen leeftijd opgenomen waarop werknemers vakvolwassen worden. In deze cao's is een vakvolwassen werknemer een werknemer die, ongeacht zijn leeftijd, voldoet aan de vereisten die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de functie.

In de zakelijke en overige dienstverlening hebben de meeste cao's geen vakvolwassen leeftijd komen voornamelijk (70 resp. 88%) In de industrie en de bouw heeft 45-50% van de cao's geen vakvolwassen leeftijd.

Cao's met vvl

In de overige 55 cao's is vastgelegd op welke leeftijd een werknemer de vakvolwassen leeftijd bereikt. De vakvolwassen werknemers ontvangt het cao-loon dat behoort bij zijn functie. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer het cao-loon bij 0 periodieken. Op grond van het ontbreken dan wel elders opgedane ervaring kan hiervan worden afgeweken.

Van de onderzochte cao's is in 41 cao's de vakvolwassen leeftijd 21 jaar en gelijk aan de leeftijd waarop een volwassen werknemer recht heeft op het wettelijk minimumloon. Daarnaast worden ook nog enkele afwijkende leeftijden voor vakvolwassenheid gehanteerd: 18 jaar (Apotheken, Bijenkorf, Recreatie), 19 jaar (Vleessector), 20 jaar (Schoonmaakbranche), 22 jaar (NS) en 23 jaar (Albert Heijn Logistics).

Inherent hieraan is dat werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt worden aangeduid als jeugdige werknemers¹²². De cao-lonen voor jeugdige werknemers worden afgeleid van de 0-periodiek van de functieschaal die behoort bij de functie waarin de werknemer is aangenomen. Hiervoor zijn in de cao, voor de verschillende leeftijden, percentages vastgesteld.

Door aan te sluiten bij wat internationaal gangbaar is evenals veranderende maatschappelijke opvattingen, is in de loop der jaren de leeftijd waarop men recht heeft op het volledige Wml stapsgewijs van 23 naar 21 jaar teruggebracht. In 2017 werd de leeftijd verlaagd naar 22 jaar en in 2019 werd de leeftijd waarop men recht heeft op het Wml verlaagd naar 21 jaar. In cao's had dit

122 In 6 van de 55 cao's waarin een vakvolwassen leeftijd is vastgelegd zijn geen jeugdlonen vastgelegd.

tot gevolg dat de vakvolwassen leeftijd eveneens werd verlaagd of zelfs werd geschrapt. In dit laatste geval verdwenen ook de jeugdlonen uit die cao's.

In enkele cao's heeft men de vakvolwassen leeftijd gehandhaafd op 22 of 23 jaar. Voorbeelden hiervan zijn NXP Semiconductors Netherlands, Signify en DHL Parcel e-Commerce (22 jaar) en Albert Heijn Logistics en de DHL Logistics Nederland waarin de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar is gehandhaafd.

Wml en jeugdlonen

Een manier om de laagste lonen extra te verhogen is door voor de laagste loonschalen boven op de reguliere collectieve loonsverhoging een extra loonsverhoging af te spreken. In 2022 zijn de lonen van jongere werknemers in de cao's voor de Timmerindustrie en Recreatie extra verhoogd. Ook in de M&T-cao's worden per 2023 de jeugdlonen extra verhoogd. In de cao voor de Slagers worden de jeugdlonen, afhankelijk van de schaal, extra verhoogd in 2022.

Verder kan men het laagste loon extra verhogen door een loonsverhoging niet in procenten maar in centen uit te keren waardoor de lagere lonen er procentueel meer op vooruit gaan dan de hogere lonen. Voorbeeld is de cao van de Tankstations waarin afspraken zijn gemaakt om de salarissen in 2022 en 2023 met centen in plaats van procenten te verhogen. Door deze verhoging in euro's gaan niet alleen de laagste schalen er relatief meer op vooruit dan de hogere schalen maar stijgen ook de jeugdlonen. Andere voorbeelden (2022) zijn te vinden in de cao's voor de Metaal & Technische bedrijfstakken, Groothandel in Groenten en Fruit en Timmerindustrie.

Bijlage IV

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Tabel IV-1: Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2023 (n=108)

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	% wns	% wns loondoorbetaling = 100% in 1 ^e ziektejaar	% wns loondoorbetaling < 100% in 1 ^e ziektejaar	voorbeelden
a) = 170%	18	5	13	Bouwnijverheid, Horeca
b) > 170%, mits deels werkhervatting	19	18	1	Timmerindustrie, Grafimedia
c) > 170% mits re-integratie	42	30	11	Vleessector, Ziekenhuizen
d) > 170%	22	1	21	Openbaar vervoer, Recreatie
Totaal¹	100	54	46	

Tabel IV-2: Percentage werknemers onder vijf categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2023 (n=108)

economische sector	% werknemers loondoorbetaling 1 ^e twee ziektejaren			
	=170%, =170%	hoger igv werk =170%, hoger igv rein	hoger igv rein =170%, hoger igv rein	>170%
landbouw	0	0	100	0
industrie	0	20	36	44
bouwnijverheid	43	0	2	56
handel en horeca	51	0	8	42
vervoer en communicatie	3	4	77	15
zakelijke dienstverlening	3	5	80	13
overige dienstverlening	6	37	53	4
totaal	17	19	42	22

Tabel IV-3: Percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte, naar economische sector, 2023 (n=108)

Economische sector	% wns met wachtdagen bij ziekte	% wns zonder wachtdagen bij ziekte igv beroepsongeval/ziekte
landbouw	0	0
industrie	65	2
bouwnijverheid	100	2
handel en horeca	89	63
vervoer en communicatie	69	60
zakelijke dienstverlening	9	8
overige dienstverlening	0	0
totaal	39	19

Tabel IV-4: Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector 2023 (n=108)

Economische sector	AO<35%	AO>=35% ¹	AO>=80% ²
landbouw	100	100	0
industrie	95	85	13
bouwnijverheid	52	94	44
handel en horeca	41	40	35
vervoer en communicatie	24	24	14
zakelijke dienstverlening	31	54	33
overige dienstverlening	78	28	0
totaal	64	44	15

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Tabel IV-5: Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2018-2023 (n=108)

wel/geen premieverdeling	percentage werknemers				
	2018	2019	2020	2021	2023
wns. onder cao met afspraak	36	36	34	34	35
wel verhaal op wns.	83	83	78	78	77
geen verhaal op wns.	17	17	22	22	23

Tabel IV-6: Percentage werknemers met afspraak over reparatie 3e WW jaar naar soort afspraak 2023 (n=108)

	Aantal caos	% werknemers
soort afspraak		
concrete afspraak	1	1
bovenwettelijke regeling	21	27
aangesloten bij PAWW/fonds metaal en techniek procesafpraak	62	46
	2	1
totaal	86	74¹²³

Tabel IV-7: Percentage werknemers bij afspraak reparatie 3e WW-jaar uitgesplitst naar economische sector 2023 (n=108)

economische sector	% wns	voorbeelden
landbouw	100	Glastuinbouw, Open teelten, GGI
industrie	78	Grafimedia, Metalektro
bouwnijverheid	94	Bouwnijverheid, Prorail
handel en horeca	37	Recreatie, Slagersbedrijf
vervoer en communicatie	40	KLM, KPN, Uitgeverijbedrijf
zakelijke dienstverlening	99	Hoveniersbedrijf, Woondiensten
overige dienstverlening	90	Welzijn, Kinderopvang
totaal	74	

123 Vanwege afronding naar 1% telt de som niet op.

Bijlage V

Oudere werknemers

Tabel V-1: Afspraken over ontzietmaatregelen voor oudere werknemers per sector, naar aantal cao's en percentage werknemers¹²⁴

Economische sector		Vrijstelling diensten	Extra verlof	Extra arbeidsduurverkortung	Demotie	Deeltijd-pensioen
Landbouw en visserij	Aantal cao's	2	2	3	1	-
	% werknemers	58%	65%	100%	23%	-
Industrie	Aantal cao's	14	11	15	6	6
	% werknemers	86%	38%	93%	40%	34%
Bouw	Aantal cao's	2	1	4	1	1
	% werknemers	52%	50%	100%	50%	50%
Handel en horeca	Aantal cao's	17	12	12	4	2
	% werknemers	68%	50%	60%	10%	7%
Vervoer en communicatie	Aantal cao's	11	9	10	6	6
	% werknemers	78%	74%	32%	64%	21%
Zakelijke dienstverlening	Aantal cao's	7	3	10	4	10
	% werknemers	27%	5%	30%	7%	32%
Overheid	Aantal cao's	4	2	4	5	4
	% werknemers	49%	27%	32%	84%	34%
Onderwijs	Aantal cao's	3	2	3	2	1
	% werknemers	38%	24%	38%	51%	13%
Zorg	Aantal cao's	10	2	5	2	-
	% werknemers	92%	7%	34%	6%	-
Kunst en recreatie	Aantal cao's	1	-	-	-	-
	% werknemers	100%	-	-	-	-
Overige dienstverlening	Aantal cao's	1	1	-	-	-
	% werknemers	100%	100%	-	-	-
Totaal	Aantal cao's	72	45	66	31	30
	% werknemers	68%	32%	52%	29%	16%

¹²⁴ Percentage werknemers in verhouding tot het sector-totaal.

Tabel V-2: Gemiddeld aantal dagen extra verlof per jaar, naar sector en leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen)¹²⁵

Economische sector	40 jaar	45 jaar	50 jaar	55 jaar	60 jaar	61+ jaar
Landbouw en visserij	-	-	0,7	1,7	4,3	5,4
Industrie ¹²⁶	-	0,1	0,3	1,9	8,7	11,3
Bouw ¹²⁷	-	-	-	2,0	10,0	12,5
Handel en horeca	-	0,1	1,1	2,2	4,9	5,3
Vervoer en communicatie	0,4	1,4	2,5	3,7	4,6	4,7
Zakelijke dienstverlening	0,5	1,5	2,3	3,3	4,0	4,7
Overheid	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	5,0
Onderwijs	-	-	0,5	3,7	3,7	3,7
Zorg	1,3	2,9	3,3	3,3	7,0	7,0
Kunst en recreatie	-	-	-	-	-	-
Overige dienstverlening	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	5,0
Totaal	0,2	0,5	1,3	2,7	5,8	6,6

125 Alleen de cao's met een afspraak over (volledig betaald) extra verlof en informatie over het aantal dagen per jaar zijn meegenomen (n=44)

126 Het gemiddeld aantal extra verlofdagen in de sector industrie ligt aanzienlijk hoger dan in de vorige cao-rapportage. Deze toename hangt samen met een herziene interpretatie van een ongewijzigde bepaling in de cao's Metaal & Techniek Carrosseriebedrijf, Metaal & Techniek Metaalbewerkingsbedrijf, en Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. In deze cao's worden *tweemaal* per jaar extra verlofuren worden toegekend aan oudere werknemers. De stijging in het totaal gewogen gemiddelde voor de leeftijdscategorieën vanaf 55 jaar is ook aan deze aanpassing toe te schrijven.

127 De herziene interpretatie zoals omschreven in de voetnoot hierboven is ook van toepassing op de cao Metaal & Techniek Technisch Installatiebedrijf, die onder de sector bouw valt.

Tabel V-3: Gemiddeld aantal uren extra arbeidsduurverkorting per week, naar sector en leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen)¹²⁸

Economische sector	45 jaar	50 jaar	55 jaar	60 jaar	61+ jaar
Landbouw en visserij	-	-	-	5,0	7,7
Industrie	-	-	<0,1	7,6	7,8
Bouw	-	-	3,4	7,2	7,7
Handel en horeca	<0,1	<0,1	2,0	3,5	7,9
Vervoer en communicatie	-	0,6	1,8	3,7	6,1
Zakelijke dienstverlening	-	-	-	3,9	7,2
Overheid	-	-	1,7	7,8	11,8
Onderwijs	-	-	3,8	3,8	9,3
Zorg	-	<0,1	<0,1	<0,1	8,3
Kunst en recreatie	-	-	-	-	-
Overige dienstverlening	-	-	-	-	-
Totaal	<0,1	<0,1	1,3	4,6	8,2

128 Alleen de cao's met een afspraak over extra arbeidsduurverkorting en informatie over het aantal uren per week zijn meegenomen (n=66)

Tabel V-4: Doelgroep, duur, en hoogte van de uitkering van onderzochte RVU-regelingen (afspraken/voornemen, n=41)

Cao-naam	RVU doelgroep	Aantal dienstjaren	Omschrijving functiegroepen	Duur uitkering	Hoogte uitkering	Uitkering naar rato dienstverband
ABN-AMRO	Dienstjaren	10 jaar	-	3 jaar	maximaal	ja
AEGON NEDERLAND N.V.	Dienstjaren	10 jaar	-	3 jaar	maximaal	ja
ALBERT HEIJN LOGISTICS	Generiek	-	-	3 jaar	maximaal	ja
ANWB	Functiegroep en dienstjaren	10 jaar	Specifieke functies binnen de wegenwacht en alarmcentrale i.c.m. wissel- of continudienst	3 jaar	maximaal	ja
ASR NEDERLAND	Generiek	-	-	3 jaar	maximaal	ja
BAKKERSBEDRIJF	Functiegroep en dienstjaren	20 jaar	Medewerkers industriële bakkerijen met: een contract van min. 30 u/w, en; ≥ zeven jaar in wisselende diensten of nachtdiensten gewerkt (in de periode van 51-60 jaar), en; in functiegroep productie, logistiek of technische dienst.	-	-	-
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG	Functiegroep en dienstjaren	20 jaar	Direct voorafgaand aan uittreding ≥ één jaar werkzaam geweest in een operationele functie in functiegroepen A t/m E, kraanmachinist in functiegroepen F en G.	3 jaar	maximaal	ja
BOUW EN INFRA	Functiegroep en dienstjaren	20 jaar in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan uittreden	≥ 5 jaar werkzaam geweest als bouwplaatswerknemer.	3 jaar	maximaal	ja
CONTRACTCATERINGBRANCHE	Dienstjaren	15 jaar	-	3 jaar	maximaal	ja
DSM NL SERVICES B.V.	Functiegroep en dienstjaren	2 jaar	Werkzaam in ploegen- of consignatiedienst.	3 jaar	maximaal	anders
GRAFIMEDIA	Functiegroep en dienstjaren	10 jaar	Productiemedewerkers en specifieke functies binnen de categorieën 'medewerker nabewerking', drukker, en logistiek, waarbij een toenemend aantal functies classificeren	2 jaar	maximaal	ja

			indien werkzaam geweest in nachtdienst of dienstverband van ≥ 45 jaar.			
HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	Functiegroep en dienstjaren	10 jaar	Aaneengesloten werkzaam geweest in ploegendienst. Ook voor werknemers die op of na 2017 van ploegendienst naar dagdienst zijn gegaan, indien daaraan voorafgaand ≥ 20 jaar in ploegendienst werkzaam geweest.	3 jaar	maximaal	ja
INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE	Generiek	-	-	3 jaar	maximaal	ja
ING BANK	Dienstjaren	5 jaar	-	3 jaar	maximaal	niet gespecificeerd
KPN	Generiek	-	-	1 jaar	maximaal	ja
LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	Dienstjaren	40 jaar	-	1 jaar	maximaal	ja
LEVENS MIDDELENBEDRIJF	Dienstjaren	40 jaar	-	1 jaar	maximaal	ja
M&T CARROSSERIEBEDRIJF	Anders	5 jaar	Bruto maandsalaris van maximaal € 3.897,-- exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband, of indien werkzaam geweest in ploegen- of consignatiedienst	3 jaar	maximaal	ja
M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	Anders	5 jaar	Bruto maandsalaris van maximaal € 3.897,-- exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband, of indien werkzaam geweest in ploegen- of consignatiedienst	3 jaar	maximaal	ja
M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	Anders	5 jaar	Bruto maandsalaris van maximaal € 3.897,-- exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband, of indien werkzaam geweest in ploegen- of consignatiedienst	3 jaar	maximaal	ja
METALEKTRO	Anders	5 jaar	Bruto maandsalaris van maximaal € 4.000,-- exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband, of ≥ 2 jaar aaneengesloten in ploegen- of consignatiedienst werkzaam geweest, of een toeslag betaald kreeg voor bezwarende arbeidsomstandigheden (bijv. vuilwerktoeslag)	3 jaar	maximaal	ja

METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	Anders	5 jaar	Bruto maandsalaris van maximaal € 4.000,-- exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband, of ≥ 2 jaar aaneengesloten in ploegen- of consignatiedienst werkzaam geweest, of een toeslag betaald kreeg voor bezwarende arbeidsomstandigheden (bijv. vuilwerktoeslag)	3 jaar	maximaal	ja
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	Functiegroep en dienstjaren	5 jaar	RVU index van functies die in aanmerking komen. Categorieën: fysiek zware belasting; mentaal zware belasting; psychisch zware arbeidsomstandigheden; onregelmatige werken rusttijden; fysisch zware arbeidsomstandigheden.	3 jaar	maximaal	ja
OPENBAAR VERVOER	Dienstjaren	10 jaar	-	2 jaar	maximaal	ja
PHILIPS	Functiegroep	-	Vakgroepen 10 t/m 50 met functieprofielen: Field Service Engineer; Field Service Technician; Maintenance Engineer; Maintenance Manager; Maintenance Technician; Manufacturing Engineer; Production Manager; Production Planner; Production Worker; Security Support; Tester; Warehouse Operator.	3 jaar	maximaal	niet gespecificeerd
POLITIE-PERSONEEL	Functiegroep en dienstjaren	35 jaar	Waarvan 25 jaar als ambtenaar voor de uitvoering van de politietaak, of ambtenaar voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie in een functie in het domein uitvoering.	2 jaar	maximaal	ja
PRORAIL	Functiegroep en dienstjaren	10 jaar i.c.m. specifieke functies; hardheidsclausule op grond van ≥10 dienstjaren	Roostergebonden functie met vroeg, laat en consignatie/nachtdiensten; niet-roostergebonden functie indien ≥10 jaar voorafgaand aan uittreden in consignatiedienst gewerkt; 45 dienstjaren binnen de NS Sociale Eenheid;	2 jaar	maximaal	ja
RIJKSPERSONEEL	Dienstjaren	43 jaar	-	2 jaar	maximaal	ja
SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND	Dienstjaren	20 jaar	-	3 jaar	maximaal	ja

SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	Functiegroep en dienstjaren	10 jaar	Vallend onder het A, B of D deel van de cao en minimaal dienstverband van 20 uur/week	2 jaar	maximaal	ja
SIGNIFY	Functiegroep	-	Specifieke functie in de fabrieksorganisatie en binnen distributie en ingedeeld in een Hay grade t/m 14: Machine Operator; Maintenance Technician; Manufacturing Group Leader; Process Operator; Production Worker; Warehouse Logistics Group Leader; Warehouse Operator.	3 jaar	maximaal	niet gespecificeerd
SLAGERSBEDRIJF	Functiegroep en dienstjaren	20 jaar	Zwaar werk: fysiek, eenzijdig en sterk repeterende functies in gekoelde ruimten binnen het productieproces.	3 jaar	maximaal	ja
SOCIALE WERKVOORZIENING	Dienstjaren	5 jaar	-	2 jaar	maximaal	ja
TIMMERINDUSTRIE	Functiegroep en dienstjaren	20 jaar	Productiewerknemer.	3 jaar	maximaal	ja
UITGEVERIJBEDRIJF	Functiegroep en dienstjaren	10 jaar	Productiemedewerkers en specifieke functies binnen de categorieën 'medewerker nabewerking', drukker, en logistiek, waarbij een toenemend aantal functies classificeren indien werkzaam geweest in nachtdienst of dienstverband van ≥ 45 jaar.	2 jaar	maximaal	ja
UITVAARTBRANCHE	Dienstjaren	5 jaar	-	1 jaar	maximaal	anders
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	Functiegroep en dienstjaren	20 jaar	Functie in maximaal schaal 11, en 1 jaar werkzaam geweest in een zwaar beroep (gespecificeerd in functioneel lijst zwaar beroep UMC's)	3 jaar	maximaal	ja
VERPLEEG-, VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG KRAAM- EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG	Functiegroep en dienstjaren	45 jaar	Waarvan 20 jaar in een zwaar beroep: uitvoerende medewerkers in de directe zorgverlening, huishoudelijke hulpen, individuele en groepsbegeleiding, medische en paramedische functies, activiteiten- begeleiding en dagbesteding, facilitaire diensten, zoals schoonmaak, was- en linnenverzorging, technische dienst en onderhoud, keuken, magazijnbeheer, meewerkende hoofden/teamleiders en	3 jaar	maximaal	ja

			meewerkende coördinatoren en met deze omschrijving gelijk te stellen functies.			
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	Dienstjaren	10 jaar	-	3 jaar	maximaal	ja
VLEESSECTOR	Functiegroep en dienstjaren	20 jaar	Directe productiefunctie	3 jaar	maximaal	niet gespecificeerd
ZIEKENHUIZEN	Functiegroep en dienstjaren	10 jaar in voorgaande 15 jaar; of 25 jaar in totaal	Werknemers die fysiek zware arbeid verrichten	3 jaar	maximaal	niet gespecificeerd

Tabel V-5: Afspraken met betrekking tot verlofsparen, sectorverdeling

	Verlofsparen (% wns)	Gemiddeld aantal weken
landbouw en visserij	-	-
industrie	76%	23
bouw	52%	28
handel en horeca	41%	24
vervoer en communicatie	21%	49
zakelijke dienstverlening	20%	54
overheid	100%	87
onderwijs	76%	39
zorg	97%	89
kunst en recreatie	100%	50
totaal	65%	59

Tabel V-6: Afspraken over pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd per sector, naar aantal cao's en percentage werknemers

Economische sector		Pensioenontslag beding	Pensioenontslagbeding tenzij anders overeengekomen	Doorwerken na AOW
Landbouw en visserij	Aantal cao's	3	-	2
	% werknemers	100%	-	58%
Industrie	Aantal cao's	16	2	11
	% werknemers	96%	2%	67%
Bouw	Aantal cao's	3	-	2
	% werknemers	57%	-	93%
Handel en horeca	Aantal cao's	15	3	12
	% werknemers	38%	32%	89%
Vervoer en communicatie	Aantal cao's	13	1	11
	% werknemers	82%	5%	85%
Zakelijke dienstverlening	Aantal cao's	14	3	12
	% werknemers	46%	48%	74%
Overheid	Aantal cao's	4	2	6
	% werknemers	38%	48%	96%
Onderwijs	Aantal cao's	1	4	5
	% werknemers	14%	86%	100%
Zorg	Aantal cao's	10	1	7
	% werknemers	92%	8%	61%
Kunst en recreatie	Aantal cao's	-	1	1
	% werknemers	-	100%	100%

Bijlage VI

Tariefafspraken zzp'ers

Architecten-bureaus	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	In de sector zijn veel en steeds meer zzp'ers werkzaam. Hun onderhandelingspositie kan veel beter. De cao verwijst naar een tool om zzptarieven te berekenen. De rekentool Fair Practice zal hiervoor gebruikt kunnen worden. Met behulp hiervan kun je eenvoudig een cao-salaris omrekenen naar een zzp-tarief in het kader van de Fair Practice Code. Zie ook: https://www.digipacct.nl/cao-loon-naar-zzp-tarief .
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 in deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau,

	verhoogd met ten minste 45 % per 1 januari 2022 en 50% per 1 januari 2023.
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 beoogd 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.
Omroepersoneel	Ten aanzien van de separaat aan deze CAO in 2020 overeengekomen Fair Practice Code Goed Opdrachtgeverschap Publieke Omroep zijn partijen in hun hoedanigheid als vertegenwoordigers van omroepopdrachtgevers en omroep opdrachtnemers het volgende overeengekomen; Als sprake is van een voortzetting van of vergelijkbare nieuwe opdracht zal een omroep-opdrachtgever in het aanbod voor een overeen te komen tarief tenminste het jaarlijks van overheidswege aan publieke omroepen toe te kennen accres verdisconteren. Hiertoe zal artikel 9 sub b van deze Code worden aangepast.
Toneel en Dans	Honorering zzp'ers. 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 /of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer, vormt het functie- en loongebouw in deze cao de basis voor 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%.
Veiligheidsdomein	In het Veiligheidsdomein werken steeds meer Zelfstandigen Zonder Personeel. Partijen erkennen het belang van een level-playing field en willen zich verzetten tegen uitbuiting van zzp'ers en prijsontduiking. Partijen zijn voornemens om in 2021 een minimumtarief en mogelijk nog nader te bepalen voorwaarden voor zzp'ers op te nemen in de cao. Nu reeds zijn er afspraken over arbeidsomstandigheden, werktijden en nevenwerkzaamheden van toepassing.

Bijlage VII

Normale arbeidsduur

Tabel VII-1: normale arbeidsduur (n=106)

naam	duur werkdag	rooster- vrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
<u>Landbouw en visserij</u>				
Glastuinbouw	7,60		1983,60	38,00
Open teelten	7,60		1983,60	38,00
Groen, Grond en Infrastructuur	7,60		1983,60	38,00
<u>Industrie</u>				
Bakkersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Zoetwarenindustrie	7,20		1879,20	36,00
Heineken Netherlands Supply B.V./Vrumona B.V. Supply	8,00	23,00	1904,00	36,48
Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie	7,60		1983,60	38,00
Timmerindustrie	7,50	7,00	1905,00	36,49
GrafiMedia	7,20		1879,20	36,00
DSM NL Services	8,00		2088,00	40,00
Merck Sharp & Dohme	8,00		2088,00	40,00
Metalektro	8,00	13,00	1984,00	38,01
Metalektro (HP)	8,00	13,00	1984,00	38,01
Tata steel	8,00	26,00	1880,00	36,02
M&T metaalbewerkingsbedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Philips	8,00		2088,00	40,00
NXP Semiconductors Netherlands	8,00		2088,00	40,00
Signify	8,00		2088,00	40,00
M&T carrosseriebedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Interieurbouw en Meubelindustrie	7,50		1957,50	37,50
Sociale werkvoorziening	7,20		1879,20	36,00
Netwerkbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,01
Productie- en leveringsbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,01
<u>Bouwnijverheid</u>				
Bouw en infra	8,00		2088,00	40,00
ProRail	8,00	26,00	1880,00	36,02
M&T technisch installatiebedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Schilders- afwerkings- Vastgoedonderhoud- en glaszetbedrijf in Nederland	7,50		1957,50	37,50
<u>Handel en horeca</u>				
Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Albert Heijn Logistics	8,00	23,00	1904,00	36,48
Groenten en Fruit, Groothandel in	7,60		1983,60	38,00
Vleessector	7,20		1879,20	36,00
Technische groothandel	7,60		1983,60	38,00
Textielgoederen en aanverwante artikelen, groothandel	7,60		1983,60	38,00

naam	duur werkdag	rooster- vrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Informatie-, communicatie- en kantoortechologiebranche	8,00	12,00	1992,00	38,16
Bijenkorf	7,60		1983,60	38,00
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven	8,00	19,50	1932,00	37,01
Levensmiddelenbedrijf	8,00	19,50	1932,00	37,01
Slagersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Tankstations en Wasbedrijven	7,60		1983,60	38,00
Doe Het Zelfbranche	7,60		1983,60	38,00
Ikea Nederland B.V	7,20		1879,20	36,00
Kantoorvakhandel	7,60		1983,60	38,00
Apotheken	7,20		1879,20	36,00
Retail non-food	7,60		1983,60	38,00
Recreatie	7,60		1983,60	38,00
Horeca- en aanverwante bedrijf	7,60		1983,60	38,00
Contractcateringbranche	8,00		2088,00	40,00
<u>Vervoer en communicatie</u>				
Nederlandse spoorwegen	8,00	26,00	1880,00	36,02
GVB	7,20		1879,20	36,00
Openbaar vervoer	8,00	17,00	1952,00	37,39
Zorgvervoer en Taxi	8,00		2088,00	40,00
Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen	8,00		2088,00	40,00
DHL logistics Nederland	8,00		2088,00	40,00
DHL Parcel e-Commerce	8,00	12,50	1988,00	38,08
FedEx	7,85		2048,85	39,25
KLM Cabinepersoneel	---		---	---
KLM Grondpersoneel	8,00		2088,00	40,00
Schiphol Nederland	7,20		1879,20	36,00
Postnl cao voor postbezorgers	---		---	---
Postnl cao voor postnl	7,40		1931,40	37,00
Uitgeverijbedrijf	7,20		1879,20	36,00
VodafoneZiggo	8,00		2088,00	40,00
KPN	7,40		1931,40	37,00
<u>Zakelijke dienstverlening</u>				
ABN AMRO	7,20		1879,20	36,00
De Volksbank	7,20		1879,20	36,00
ING Bank	7,20		1879,20	36,00
Rabobank	7,20		1879,20	36,00
APG Groep	7,20		1879,20	36,00
Randstad Groep Nederland	8,00		2088,00	40,00
Achmea	6,80		1774,80	34,00
Aegon Nederland N.V.	8,00		2088,00	40,00
ASR Nederland	7,60		1983,60	38,00
NN	7,20		1879,20	36,00
Verzekeringsbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Woondiensten	7,20		1879,20	36,00
Arcadis	8,00		2088,00	40,00
Stichting Wageningen research	7,20		1879,20	36,00
Reisbranche	7,80		2035,80	39,00

naam	duur werkdag	rooster- vrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
ANWB	8,00	13,00	1984,00	38,01
Particuliere Beveiliging	7,60		1983,60	38,00
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Hoveniersbedrijf in Nederland	7,40		1931,40	37,00
Royal Flora Holland	7,60		1983,60	38,00
<u>Overige dienstverlening</u>				
Gemeenten	7,20		1879,20	36,00
Provincies	7,20		1879,20	36,00
Rijk	7,20		1879,20	36,00
Defensie-personeel	7,60		1983,60	38,00
Politie-personeel	7,20		1879,20	36,00
Sociale Verzekeringsbank	7,20		1879,20	36,00
UWV	7,60		1983,60	38,00
Primair onderwijs	8,00		2088,00	40,00
MBO (Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie)	8,00		2088,00	40,00
Voortgezet onderwijs	7,20		1879,20	36,00
Hoger beroepsonderwijs	7,20		1879,20	36,00
Nederlandse universiteiten	7,60		1983,60	38,00
Universitair medische centra	7,20		1879,20	36,00
Ziekenhuizen	7,20		1879,20	36,00
Geestelijke gezondheidszorg	7,20		1879,20	36,00
Huisartsenzorg	7,60		1983,60	38,00
Sanquin bloedvoorziening	7,20		1879,20	36,00
VVT	7,20		1879,20	36,00
Fokus exploitatie, Stichting	7,20		1879,20	36,00
Gehandicaptenzorg	7,20		1879,20	36,00
Jeugdzorg	7,20		1879,20	36,00
Kinderopvang	7,20		1879,20	36,00
Sociaal Werk, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	7,20		1879,20	36,00
Zwembaden	7,60		1983,60	38,00
Uitvaartbranche	8,00		2088,00	40,00

Tabel VII-2: Percentage werknemers en gewogen gemiddelde normale arbeidsduur per week, uitgesplitst naar arbeidsduurklasse (n=106)¹

klassen normale arbeidsduur	percentage werknemers	gemiddelde normale arbeidsduur
<36	-	34,0
36-36,9	41	36,0
37-37,9	9	37,1
38-38,9	37	38,0
39-39,9	-	39,1
40,00	13	40,0
	100	37,3

¹ Door afronding telt het geheel niet op tot 100%

Bijlage VIII

De financiële positie van cao-fondsen

Tabel VIII-1: Lasten per fonds in 2021 aan doelstellingen als percentage van de totale lasten¹²⁹

fonds	o&o	werk	cao	arbo	overig	expl
AARDAPPELEN GROENTEN EN FRUIT, DETAILHANDEL SF	57	0	22	0	0	21
AFBOUW O&O	9	0	74	3	2	12
AMBACHTELIJKE PLUIMVEE EN WILDBEDRIJVEN FBA	0	0	46	0	0	54
APOTHEKEN BEDRIJFSFONDS	16	4	18	11	0	50
ARCHITECTENBUREAUS SF	0	0	70	1	0	29
BAKKERSBEDRIJF SF	12	7	46	29	0	6
BANDEN- EN WIELENBRANCHE FCB	35	10	49	0	0	6
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG O&O	55	15	18	6	0	6
BESLOTEN BUSVERVOER FSO	46	0	31	0	0	23
BEVEILIGING PARTICULIERE SF	11	0	21	2	0	66
BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN SF	54	2	20	3	7	14
BLOEMENDETAILHANDEL, GESPECIAL. SF	7	0	85	0	0	8
BOUW EN INFRA O&O	64	2	18	9	5	3
BOUWMATERIALENHANDEL FCB	38	0	58	2	0	2
COLLAND SFA	22	29	33	12	0	4
CONTRACTCATERINGBRANCHE FBA	16	0	79	0	0	5
CONTRACTCATERINGBRANCHE O&O	85	0	0	0	0	15
CONTRACTCATERINGBRANCHE VAKRAAD	0	4	84	0	0	12
DIBEVO SF	31	0	39	0	0	30
DOE-HET-ZELFBRANCHE SF	80	0	17	2	0	1
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL O&O	36	2	46	0	0	17
GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE SF	0	4	87	2	0	7
GRAFIMEDIA ASF	21	10	24	12	0	33
HISWA SF	39	0	29	0	0	31
HOUTHANDEL OOA	27	0	26	24	5	18
HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE SF	1	0	43	0	36	21
HUISARTSENZORG SF	5	80	4	3	0	8
KAPPERSBEDRIJF SF O&O	63	0	15	0	0	22
KARTON EN FLEX VERPAKKINGEN FCB	32	13	8	30	0	18
LEVENS MIDDELEN BEDRIJF SF	0	4	89	4	0	4
M&T CARROSSERIEBEDRIJF O&O	47	9	12	0	0	32
M&T GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID O&O	10	0	0	0	0	90
M&T ISOLATIEBEDRIJF O&O	67	4	16	0	0	12
M&T METAAL SF	5	3	84	2	0	5
M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF O&O	39	46	0	0	0	15
M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDR. WIJ TECHNIEK	48	25	9	0	0	18
METALEKTRO A&O	44	31	5	0	0	20
METALEKTRO ROM	0	0	87	0	0	13
METALEKTRO SF	3	1	91	4	0	1
MEUBELINDUSTRIE EN INTERIEURBOUW SF	32	32	14	14	3	5
MOBILITEIT SF	20	7	59	14	0	0
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE O&O	83	0	0	0	0	17

129 o&o: opleiding en ontwikkeling; werk: werkgelegenheid; cao: cao-gerelateerd; arbo: arbeidsomstandigheden; overig: uitkeringen; expl: exploitatie.

fonds	o&o	werk	cao	arbo	overig	expl
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE SF	20	0	73	0	0	7
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE VAKRAAD	16	0	7	5	0	72
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF O&O	54	31	4	0	0	11
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF SF	9	18	45	18	0	10
ORSIMA O&O	14	1	59	0	0	25
PLUIMVEEVERWERKENDE IND. FCB	17	0	61	2	2	18
RECREATIE SF	47	4	34	0	0	15
REISWERK SF	12	3	14	1	0	69
RETAIL NON FOOD SF	15	5	58	6	0	16
SCHILDERS USAVG	32	5	37	2	0	24
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF RAS	48	0	26	14	0	12
SLAGERSBEDRIJF VOS	46	9	40	0	0	5
SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB	1	0	81	0	0	17
SPORT SAMEN PRESTEREN AF	32	0	32	0	0	36
STICHTING HANDEL GROEIT	48	3	20	6	0	23
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN SF	47	2	27	12	0	12
TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN SF	2	0	26	3	35	34
TEXTIELGOEDEREN EN AANVERW. ART. GROOTHANDEL FKB	46	0	29	1	0	23
TIMMERINDUSTRIE SWF	33	14	19	0	4	29
UITZENDBRANCHE DOORZAAM O&O	69	0	9	2	0	20
UITZENDBRANCHE NALEVING	0	0	42	0	0	58
UITZENDBRANCHE SF	22	0	24	22	0	31
VISHANDEL SF	0	0	54	10	0	36
VLAKGLASBRANCHE O&O	64	0	0	2	0	34
VLEESSECTOR FCB	25	2	55	4	0	15
VLEESWARENINDUSTRIE FCB	35	2	45	3	0	15
WATERBOUW O&O	19	27	16	4	0	33
ZOETWARENINDUSTRIE SF	1	0	79	13	0	7

Tabel VIII-2: Aantal werknemers en baten, lasten en reserves per fonds in 2021 (x €1.000) en de reserves als percentage van de totale lasten per fonds (%).

fonds	aantal werk- nemers	baten	lasten	reserve	reserve als % totale lasten
AARDAPPELEN GROENTEN EN FRUIT, DETAILHANDEL SF	6010	536	672	208	31
AFBOUW O&O	6870	7081	5711	11528	202
AMBACHTELIJKE PLUIMVEE EN WILDBEDRIJVEN FBA	5730	118	69	198	287
APOTHEKEN BEDRIJFSFONDS	24300	2157	2545	324	13
ARCHITECTENBUREAUS SF	7570	507	516	298	58
BAKKERSBEDRIJF SF	40400	7773	5402	9637	178
BANDEN- EN WIELENBRANCHE FCB	7650	2701	2278	3787	166
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG O&O	147200	46947	43308	49676	115
BESLOTEN BUSVERVOER FSO	5770	579	796	1542	194
BEVEILIGING PARTICULIERE SF	23900	2141	1993	3637	182
BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF	2540	6186	4492	6350	141
DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN SF	8320	885	835	189	23
BLOEMENDETAILHANDEL, GESPECIAL. SF	111900	84365	75219	177354	236
BOUW EN INFRA O&O	10800	863	792	1164	147
BOUWMATERIALENHANDEL FCB	128800	26516	26795	50070	187
COLLAND SFA	16600	1636	2024	3555	176
CONTRACTCATERINGBRANCHE FBA	16600	349	349	0	0
CONTRACTCATERINGBRANCHE O&O	16600	1647	1647	0	0
CONTRACTCATERINGBRANCHE VAKRAAD	3410	148	146	103	71
DIBEVO SF	22500	725	504	1305	259
DOE-HET-ZELFBRANCHE SF	13600	1262	1346	635	47
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL O&O	4660	206	217	3	1
GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE SF	22900	3893	2930	7848	268
GRAFIMEDIA ASF	1200	183	150	223	149
HISWA SF	6050	680	903	224	25
HOUTHANDEL OOA	4700	1089	675	1045	155
HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE SF	34600	5349	4920	4769	97
HUISARTSENZORG SF	25200	2022	1527	4149	272
KAPPERSBEDRIJF SF O&O	4770	1122	1069	2108	197
KARTON EN FLEX VERPAKKINGEN FCB	147300	3679	3394	7646	225
LEVENS MIDDELEN BEDRIJF SF	18700	3819	2915	4146	142
M&T CARROSSERIEBEDRIJF O&O	330	46	20	138	690
M&T GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID O&O	3600	1211	1163	735	63
M&T ISOLATIEBEDRIJF O&O	296900	24844	26000	5171	20
M&T METAAL SF	145400	39471	34089	27360	80
M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF O&O	128900	49810	55016	18273	33
M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDR. WIJ TECHNIEK	148400	32061	24798	33503	135
METALEKTRO A&O	148400	2384	1597	6630	415
METALEKTRO ROM	148400	6319	4098	3512	86
METALEKTRO SF	13400	5544	5572	11618	209
MEUBELINDUSTRIE EN INTERIEURBOUW SF	27500	2748	3976	8379	211
MOBILITEIT SF	13700	305	305	0	0
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE O&O	13700	1372	1437	747	52
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE SF	13700	353	353	0	0
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE VAKRAAD					

fonds	aantal werk- nemers	baten	lasten	reserve	reserve als % totale lasten
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF O&O	77200	14084	14004	10917	78
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF SF	77200	5099	4362	4069	93
ORSIMA O&O	3500	724	884	1146	130
PLUIMVEEVERWERKENDE IND. FCB	4270	933	982	513	52
RECREATIE SF	14400	1770	1252	1920	153
REISWERK SF	19300	552	619	756	122
RETAIL NON FOOD SF	168200	6090	5459	2071	38
SCHILDERS USAVG	14000	2702	2034	4038	199
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF RAS	129500	16255	14321	25353	177
SLAGERSBEDRIJF VOS	17400	3740	3183	3568	112
SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB	180600	5737	5463	9971	183
SPORT SAMEN PRESTEREN AF	3520	589	418	1494	357
STICHTING HANDEL GROEIT	13600	1125	940	1728	184
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN SF	17100	1027	1333	663	50
TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN SF	1770	314	262	283	108
TEXTIELGOEDEREN EN AANVERW. ART. GROOTHANDEL FKB	10400	685	851	1315	155
TIMMERINDUSTRIE SWF	10700	4853	4343	2906	67
UITZENDBRANCHE DOORZAAM O&O	217800	4739	4739	150	3
UITZENDBRANCHE NALEVING	217800	2360	2334	183	8
UITZENDBRANCHE SF	217800	8051	7698	12609	164
VISHANDEL SF	6040	430	365	294	81
VLAAGLASBRANCHE O&O	3410	538	436	1020	234
VLEESSECTOR FCB	11900	1905	1564	2382	152
VLEESWARENINDUSTRIE FCB	3260	783	589	1021	173
WATERBOUW O&O	1810	1643	1178	4543	386
ZOETWARENINDUSTRIE SF	9300	1909	1884	2847	151
totaal	3.451.260	472,3	436,1	567,6	130

Tabel VIII-3: Saldo 2013-2021 panel 58 fondsen : positief, negatief, financiering ander fonds (€ x 1.000)

fonds	2013	2015	2017	2019	2021
AARDAPPELEN GROENTEN EN FRUIT, DETAILHANDEL SF	2651	-135	-1306	-324	-136
AFBOUW O&O	-204	1937	-4271	-2021	1370
APOTHEKEN BEDRIJFSFONDS	-2254	-637	-653	-696	-388
ARCHITECTENBUREAUS SF	61	-67	6	18	-9
BAKKERSBEDRIJF SF	1832	-2656	1390	-1286	2371
BANDEN- EN WIELENBRANCHE FCB	76	81	-107	210	423
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG O&O	3204	4854	-7106	2444	3639
BESLOTEN BUSVERVOER FSO	110	461	-621	247	-217
BEVEILIGING PARTICULIERE SF	0	71	-162	-420	148
BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN SF	-191	21	205	1061	1694
BOUW EN INFRA O&O	18139	6879	10165	17212	9146
BOUWMATERIALENHANDEL FCB	233	-37	26	-7	71
COLLAND SFA	4713	1629	6235	1212	-279
CONTRACTCATERINGBRANCHE FBA	-3616	-1638	234	560	-388
CONTRACTCATERINGBRANCHE O&O	0	0	0	0	0
CONTRACTCATERINGBRANCHE VAKRAAD	0	0	0	0	0
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL O&O	-257	44	278	-150	-84
GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE SF	0	-8	0	0	-11
HOUTHANDEL OOA	-853	-157	109	129	-223
HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE SF	-3	-1	34	38	414
HUISARTSENZORG SF	1361	817	-1041	72	429
KARTON EN FLEX VERPAKKINGEN FCB	142	-11	-22	138	53
LEVENS MIDDELEN BEDRIJF SF	-367	-47	-28	956	285
M&T CARROSSERIEBEDRIJF O&O	-618	-14	-180	851	904
M&T GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID O&O	-44	-12	-9	19	26
M&T ISOLATIEBEDRIJF O&O	52	393	44	286	48
M&T METAAL SF	135	-981	3808	-835	-1156
M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF O&O	-16768	-1065	-1202	3961	5382
M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDR. WIJ TECHNIEK	-9502	-3105	4476	2380	-5206
METALEKTRO A&O	-3963	8207	1261	-15720	7263
METALEKTRO ROM	209	-1253	84	569	787
METALEKTRO SF	139	-3026	1802	1314	2221
MEUBELINDUSTRIE EN INTERIEURBOUW SF	1008	1169	286	1332	-28
MOBILITEIT SF	1705	178	242	-197	-1228

fonds	2013	2015	2017	2019	2021
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE O&O	-836	244	0	0	0
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE SF	-149	-1100	-386	377	-65
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE VAKRAAD	0	0	0	0	0
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF O&O	864	743	-275	-3323	80
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF SF	180	338	441	327	737
PLUIMVEEVERWERKENDE IND. FCB	-21	346	246	167	-49
RECREATIE SF	-327	-752	393	-60	518
REISWERK SF	-354	-51	161	42	-67
RETAIL NON FOOD SF	-5069	-620	869	-480	631
SLAGERSBEDRIJF VOS	-365	309	-65	783	557
SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB	-4512	-3847	61	490	274
STICHTING HANDEL GROEIT	-90	-207	-162	141	185
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN SF	0	0	30	53	-306
TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN SF	23	27	-75	78	52
TEXTIELGOEDEREN EN AANVERW. ART. GROOTHANDEL FKB	-7	-89	-208	65	-166
TIMMERINDUSTRIE SWF	-1311	-4046	-3193	-1624	510
UITZENDBRANCHE DOORZAAM O&O	100	631	-702	-353	26
UITZENDBRANCHE NALEVING	11	8	16	11	0
UITZENDBRANCHE SF	-193	1044	2747	1165	353
VISHANDEL SF	-51	-12	-12	10	65
VLEESSECTOR FCB	-387	-521	-387	-230	341
VLEESWARENINDUSTRIE FCB	-248	-8	70	-30	194
WATERBOUW O&O	-190	349	416	252	465
ZOETWARENINDUSTRIE SF	-51	-288	359	246	25

Bijlage IX

Cao's in Nederland

In deze bijlage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's¹³⁰. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

Indelingscriteria

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

Naast het aantal cao's per soort en per type wordt gerapporteerd over het aantal werknemers dat onder de cao's valt. Hierbij wordt een beeld gegeven van het aantal werknemers dat direct onder de werking van de cao's valt en, voor zover het bedrijfstak-cao's betreft, van het aantal werknemers dat door het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao's valt.

Analyse 2023

In deze paragraaf wordt de analyse voor 1 januari 2023 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratedatum op of ná 1 januari 2022¹³¹.

In onderstaande tabel is een onderscheid gemaakt tussen bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's. Voor beide groepen is een uitsplitsing naar type cao gemaakt.

Tabel IX-1: Aantal cao's, uitgesplitst naar soort en naar type, per 1 januari 2023

type	bedrijfstak-cao's	soort	totaal
		ondernemings-cao's	
REG	178	489	667
VUT/Pensioen/RVU ¹³²	9	15	24
O&O	10	-	10
SF/PAWW	91	-	91
OVE ¹³³	14	137	151
totaal	302	641	943

Het bestand omvat 943 cao's: 178 reguliere bedrijfstak-cao's met daarnaast 124 overige regelingen (pensioen/vervroegde uittreding/rvu, opleiding, sociaal fonds/paww, overige) en 489 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 152 overige regelingen.

130 Het overzicht is gebaseerd op alle bij het ministerie van SZW aangemelde cao's, inclusief de overheidsakkoorden. De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen daarom verschillen van de door het CBS gepubliceerde cijfers over aantallen werknemers in Nederland.

131 In verband met nawerking wordt gebruik gemaakt van cao's die na 1 januari 2022 geëxpireerd zijn.

132 Er is nog 1 regeling Vervroegd Uittreden: Contractcateringbranche. Verder zijn er 9 Regelingen Vervroegd Uittreden (RVU) en 14 pensioenregelingen.

133 Het betreft voornamelijk sociale plannen (83%) en enkele harmonisatie/ overgangsregelingen/bijzondere en aanvullende bepalingen.

Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

De in totaal 489 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op ruim 0,6 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 152 andersoortige cao's overeengekomen, en dan vooral in de categorie Overig (OVE).

Tabel IX-2: Totaal aantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's, uitgesplitst naar type

type	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	489	640.200
VUT/Pensioen/RVU	15	32.400
O&O	-	
SF/PAWW	-	
OVE	137	419.600
totaal¹	641	

¹ De werknemersaantallen kunnen niet bij elkaar worden opgeteld omdat de regelingen elkaar, qua werkingssfeer geheel of gedeeltelijk, overlappen. De verschillende regelingen met betrekking tot de werknemers van één onderneming kunnen daarnaast op een verschillend aantal werknemers betrekking hebben.

Bedrijfstak-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 302 bedrijfstak-cao's zijn 178 akkoorden reguliere cao's. Voor de verschillende soorten cao's is aangegeven op hoeveel werknemers deze van toepassing zijn.

Voor de bedrijfstak-cao's kan een onderscheid gemaakt worden tussen werknemers die direct onder de werking van een cao vallen én werknemers die via het algemeen verbindend verklaren onder de werking van een cao vallen.

Tabel IX-3: Totaal aantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar type

type	aantal cao's	werknemers		totaal ¹
		onder cao	onder avv	
REG	178	4.339.700	937.500	5.277.200
VUT/Pensioen/RVU	9	772.200	139.900	912.200
O&O	10	253.100	114.800	368.000
SF/PAWW	91	6.850.600	1.220.900	8.071.500
OVE	14	483.200	4.400	487.600
totaal²	302			

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, qua werkingssfeer geheel of gedeeltelijk, overlappen. De verschillende regelingen met betrekking tot de werknemers van één bedrijfstak kunnen daarnaast op een verschillend aantal werknemers betrekking hebben.

Naast de reguliere cao's zijn er nog 124 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van pensioen/vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen.

Overzicht van alleen de reguliere cao's

In onderstaande tabel wordt voor uitsluitend de reguliere cao's een uitsplitsing gemaakt naar soort cao en naar economische sector. Naast het aantal cao's wordt ook het aantal werknemers vermeld.

In totaal zijn er 667 reguliere cao's aangemeld waaronder ruim 5,9 miljoen werknemers vallen. Het betreft 178 bedrijfstak-cao's met ruim 5,2 mln. werknemers en 489 ondernemings-cao's met ruim 0,6 mln. werknemers.

Tabel IX-4: Overzicht van reguliere cao's, naar soort en economische sector¹

economische sector	bedrijfstak-cao's		ondernemings-cao's		totaal aantal	
	cao's	wns	cao's	wns	cao's	wns
landbouw en visserij	9	127.500	3	1.200	12	128.700
industrie	44	668.300	231	110.600	275	778.900
bouwnijverheid	11	293.500	5	5.300	16	298.800
handel en horeca	35	1.300.800	40	25.600	75	1.326.400
vervoer en communicatie	9	226.500	75	136.600	84	363.100
zakelijke dienstverlening	21	467.200	77	141.300	98	608.500
overige dienstverlening	49	2.193.400	58	219.600	107	2.413.000
totaal	178	5.277.200	489	640.200	667	5.917.300

¹ Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

In onderstaande tabel wordt voor de reguliere bedrijfstak-cao's het aantal werknemers uitgesplitst naar het aantal werknemers dat direct onder de werking van een cao valt én het aantal werknemers dat als gevolg van het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao valt.

Ruim 4,3 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en ruim 0,9 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

Tabel IX-5: Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar economische sector¹

economische sector	aantal cao's	cao	avv	totaal
landbouw en visserij	9	91.600	35.800	127.500
industrie	44	545.200	123.100	668.300
bouwnijverheid	11	203.700	89.800	293.500
handel en horeca	35	978.200	322.500	1.300.800
vervoer en communicatie	9	159.500	67.100	226.500
zakelijke dienstverlening	21	365.700	101.500	467.200
overige dienstverlening	49	1.995.700	197.700	2.193.400
totaal	178	4.339.700	937.500	5.277.200

¹ Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat als gevolg van het algemeen verbindend verklaren van een deel van de bedrijfstak-cao's, een cao van toepassing wordt verklaard op gemiddeld 18% van het totaal aantal werknemers dat valt onder een bedrijfstak-cao.

Bovenstaande cijfers kunnen ook vanuit de soort cao (ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's zonder avv, bedrijfstak-cao's met avv) benaderd worden. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's in deze drie groepen cao's, uitgesplitst naar economische sector (Tabel IX-6).

Tabel IX-6: Overzicht van het aantal ondernemings-cao's en de bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	ondernemings- cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	3	5	4
industrie	231	21	23
bouwnijverheid	5	2	9
handel en horeca	40	7	28
vervoer en communicatie	75	4	5
zakelijke dienstverlening	77	10	11
overige dienstverlening	58	31	18
totaal	489	80	98

In Tabel IX-7 worden de aantallen cao's uit bovenstaande tabel vertaald naar werknemersaantallen.

Tabel IX-7: Overzicht van het aantal werknemers onder ondernemings-cao's en de bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector¹

economische sector	ondernemings- cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	1.200	11.800	115.600
industrie	110.600	197.700	470.600
bouwnijverheid	5.300	1.600	291.900
handel en horeca	25.600	275.900	1.024.800
vervoer en communicatie	136.600	22.300	204.200
zakelijke dienstverlening	141.300	95.400	371.900
overige dienstverlening	219.600	887.400	1.306.000
totaal	640.200	1.492.100	3.785.100

1 Door het afronden van de werknemersaantallen kunnen de totalen afwijken van de som van de delen.

Ontwikkelingen 2013-2022

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2013. In de tabel wordt naast het aantal cao's¹³⁴ ook het aantal werknemers weergegeven.

Tabel IX-8: Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers, 2013-2022

	cao's	werknemers
2013	674	5.953.000
2014	701	5.895.000
2015	680	5.486.400
2016	659	5.551.100
2017	658	5.517.600
2018	651	5.615.500
2019	690	5.654.400
2020	658	5.764.000
2021*	640	5.679.400
2022	667	5.917.300

* Cijfers voor 2021 zijn aangepast als gevolg van enkele doorgevoerde correcties.

Het aantal cao's laat in de periode 2013-2022 een wisselend beeld zien. Soms stijgt het aantal cao's ten opzichte van het voorafgaande jaar (2014 en 2019), maar vaker is het aantal cao's lager dan in

134 Bij het bepalen van het aantal cao's zijn de cao's meegenomen waarvan de expiratedatum maximaal een jaar voor de peildatum ligt.

het voorafgaande jaar (2015, 2016, 2017, 2018, 2020 en 2021). In 2022 stijgt het aantal cao's weer.

De daling van het aantal werknemers in de periode 2013 tot 2015 kan wellicht worden toegeschreven aan de economische omstandigheden en de daaruit volgende krimp op de arbeidsmarkt. In 2016 stijgt het aantal werknemers onder cao weer, in 2017 daalt het aantal werknemers om in 2018, 2019 en 2020 weer licht te stijgen, wellicht als gevolg van een aantrekkende economie. In 2020 en 2021 worden er minder cao's aangemeld doordat onderhandelingen als gevolg van de beperkingen die COVID-19 met zich meebrengen zijn stilgelegd. Het aantal werknemers onder deze cao's ligt in 2020 wel iets hoger dan het voorafgaande jaar maar in 2021 ligt het aantal werknemers weer iets lager. In 2022 komt er een einde aan de daling en stijgt niet alleen het aantal cao's maar ook het daaronder vallende aantal werknemers. Dit aantal evenaart het niveau in 2013.

Ontwikkelingen in 2022

Het aantal cao's in Nederland ligt begin 2023 29 cao's hoger dan begin 2022. Dit is een nettoresultaat van 60 cao's waarvan de expiratedatum van de laatst aangemelde cao vóór 1 januari 2022 ligt, en 89 cao's die in 2022 nieuw zijn ten opzichte van de rapportage 'Cao-afspraken 2021'. Het gaat hier deels om cao's die voor het eerst zijn aangemeld¹³⁵ maar deels ook om cao's die in het verleden al een keer eerder zijn aangemeld, maar op basis van de expiratedatum, liggend vóór 1 januari 2021, niet in de rapportage *Cao-afspraken 2021* voorkwamen. De vervallen en de nieuwe cao's komen vooral voor in de sectoren industrie, vervoer en communicatie en zakelijke en overige dienstverlening.

Het aantal cao's en het aantal werknemers ligt op 1 januari 2023 hoger dan op 1 januari 2022. Het verschil in aantal werknemers bedraagt 242.856 werknemers.

Enerzijds zijn er cao's (die in beide jaren in het bestand zitten; 578 cao's) waarvoor het aantal werknemers tijdens de genoemde peilmomenten is gewijzigd. Deze veranderende werknemersaantallen in deze cao's zorgen voor een positief saldo voor de cao's per 1 januari 2023 in vergelijking met 1 januari 2022 (158.625 werknemers).

Anderzijds is er een positief saldo (84.231 werknemers) dat voor rekening komt van de 89 per 1 januari 2023 nieuw in het bestand opgenomen cao's in vergelijking met de 60 cao's die ten opzichte 1 januari 2022 uit het bestand zijn verdwenen.

In 156 cao's is het aantal werknemers onder een cao op 1 januari 2023 hoger dan op 1 januari 2022. Enkele voorbeelden van cao's die onder deze groep vallen zijn de bedrijfstak-cao's voor het Beroepsgoederenvervoer, Bouw en Infra, Contractcateringbranche, Glastuinbouw, Hellende Daken, HBO, Jeugdzorg, Metalektro, Netwerkbedrijven, Politie, Primair onderwijs, Rijk en Ziekenhuizen evenals de cao's voor de ondernemingen van ABN-AMRO, Arcadis, Cito, DNB, SVB en Stichting Wageningen Research.

In 128 cao's is het aantal werknemers onder een cao op 1 januari 2023 lager dan op 1 januari 2022. Voorbeelden van cao's met minder werknemers dan in 2022 zijn de bedrijfstak-cao's voor de Apotheken, Banken, Doe Het Zelfbranche, Grafimedia, Horeca, ICK, Openbaar Vervoer, Schoonmaakbedrijf, Slagersbedrijf, Zoetwarenindustrie en Zorgvervoer en Taxi evenals de cao's voor de ondernemingen van Aegon, APG Groep, Bijenkorf, DSM Services, Meneba, Sanquin en VodafoneZiggo.

135 Deze eerste aanmeldingen kunnen het resultaat zijn van het opzetten van een nieuwe onderneming, maar het kan ook een cao zijn die onder een nieuwe naam is aangemeld als gevolg van de samenvoeging van ondernemingen dan wel overnames in het bedrijfsleven.