

Cao-afspraken 2021

Inhoud

Inhoud

SAMENVATTING	7
INLEIDING	17
<i>Methodische toelichting</i>	<i>17</i>
<i>Indeling rapportage</i>	<i>19</i>
1 Enkele ontwikkelingen in principeakkoorden 2021	21
2 Contractloonmutatie in 2021 en 2022	27
2.1 <i>De gemiddelde contractloonmutatie in 2021</i>	<i>27</i>
2.2 <i>Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2021</i>	<i>29</i>
2.2.1 <i>De contractloonmutatie naar datum principeakkoord</i>	<i>29</i>
2.2.2 <i>De spreiding van de contractloonmutatie in 2021</i>	<i>30</i>
2.2.3 <i>Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector</i>	<i>31</i>
2.2.4 <i>Verschillen tussen bedrijfstakken en ondernemingen</i>	<i>32</i>
2.2.5 <i>Verschillen tussen economische sectoren</i>	<i>32</i>
2.2.6 <i>Relatie structurele – eenmalige component 2017-2021</i>	<i>33</i>
2.3 <i>De gemiddelde contractloonmutatie in 2022</i>	<i>34</i>
2.4 <i>Spreiding en cumulatieve contractloonmutatie 2012-2021</i>	<i>35</i>
3 De onderkant van het loongebouw	39
3.1 <i>Methodische toelichting</i>	<i>39</i>
3.2 <i>Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2021</i>	<i>40</i>
3.2.1 <i>Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector</i>	<i>40</i>
3.2.2 <i>De ontwikkeling sinds 2017</i>	<i>41</i>
3.3 <i>Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen</i>	<i>43</i>
3.3.1 <i>Niveau van de onderscheiden loonschalen</i>	<i>43</i>
3.3.2 <i>Spreiding van de onderscheiden loonschalen</i>	<i>44</i>
3.4 <i>Jeugdlonen</i>	<i>46</i>
3.4.1 <i>Niveaucijfers op basis van de vakvolwassen leeftijd (vvl)</i>	<i>46</i>
3.5 <i>Extra verhoging van (de laagste) loonschalen en jeugdlonen</i>	<i>48</i>
4 Afstand tot de arbeidsmarkt	51
4.1 <i>Algemene afspraken</i>	<i>52</i>
4.1.1 <i>Anti-discriminatie</i>	<i>53</i>
4.1.2 <i>Gelijke behandeling</i>	<i>54</i>
4.1.3 <i>Onderzoek</i>	<i>54</i>
4.1.4 <i>Overige algemene afspraken</i>	<i>54</i>
4.2 <i>De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt</i>	<i>54</i>
4.2.1 <i>Inspanningsverplichting</i>	<i>55</i>
4.2.2 <i>Doelgroepschaal</i>	<i>57</i>

4.2.3	Tijdelijke arbeidsovereenkomst.....	57
4.2.4	Financiering	58
4.2.5	Begeleiding	58
4.2.6	Samenwerking om personeel uit de doelgroep aan te trekken	58
4.2.7	Overige afspraken.....	59
4.3	<i>De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt.....</i>	<i>59</i>
4.3.1	Doorstroom naar reguliere functies	59
4.3.2	Scholingsafspraken	59
4.4	<i>Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt.....</i>	<i>59</i>
4.4.1	Verzachten gevolgen ontslag.....	60
4.4.2	Handicapvriendelijke werkomgeving	60
4.4.3	In dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers	61
4.4.4	Loonkostensubsidie	62
4.4.5	Overige afspraken.....	63
4.5	<i>Evaluatie van afspraken over de inzet van doelgroepen</i>	<i>63</i>
4.6	<i>De ontwikkeling sinds 2017</i>	<i>64</i>
4.6.1	Cao afspraken	64
4.6.2	Principeakkoorden.....	64
5	Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid	67
5.1	<i>Achtergrond.....</i>	<i>67</i>
5.2	<i>Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar.....</i>	<i>72</i>
5.3	<i>Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector.....</i>	<i>73</i>
5.4	<i>Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen</i>	<i>75</i>
5.5	<i>De ontwikkeling van bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid sinds 2017.....</i>	<i>76</i>
5.5.1	Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren.....	76
5.5.2	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren	77
5.5.3	WGA-premieverdeling.....	78
5.6	<i>Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering.....</i>	<i>78</i>
5.7	<i>Reparatie 3e WW-jaar</i>	<i>81</i>
5.8	<i>De ontwikkeling van bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid sinds 2017 ...</i>	<i>83</i>
5.9	<i>Ontwikkelingen in 2021</i>	<i>83</i>
6	Normale arbeidsduur in cao's	85
6.1	<i>Het begrip normale arbeidsduur.....</i>	<i>85</i>
6.1.1	Arbeidsduur in cao's	85
6.1.2	Normale arbeidsduur.....	85
6.2	<i>Resultaten.....</i>	<i>86</i>
6.2.1	Normale arbeidsduur in cao's.....	86
6.2.2	Normale arbeidsduur per economische sector	87
6.2.3	Normale arbeidsduur en Wml	87
6.3	<i>De ontwikkeling sinds 2017</i>	<i>89</i>
6.3.1	Gevolgen van steekproefwijziging, verandering arbeidsduur en werknemersaantallen.....	89

7	FLEXIBELE BELONINGSVORMEN	91
7.1	<i>Algemene onderzoeksresultaten</i>	91
7.2	<i>Flexibele beloningsvormen</i>	92
7.2.1	Structurele uitkeringen	92
7.2.2	Resultaatafhankelijke uitkeringen	93
7.3	<i>Ontwikkelingen in cao's 2017 – 2021</i>	96
7.4	<i>Ontwikkelingen in principeakkoorden 2021</i>	96
8	De flexibele schil	97
8.1	<i>Inleiding</i>	97
8.1.1	Visie op flexibiliteit	99
8.2	<i>Methoden</i>	99
8.2.1	Opbouw nieuwe hoofdstuk 'de Flexibele schil'	99
8.2.2	Bepalingen over zzp'ers in cao's	100
8.2.3	Overlap onderzoek 'Interne externe arbeidsflexibiliteit'	100
8.3	<i>Visie van cao-partijen op externe arbeidsflexibiliteit</i>	100
8.3.1	Principeakkoorden: visie op arbeidsflexibiliteit	104
8.4	<i>Ketenbepaling</i>	105
8.4.1	Mogelijkheden tot afwijken van de ketenbepaling	106
8.4.2	Ontwikkelingen ketenbepaling 2017-2021	110
8.4.3	Ontwikkelingen betreffende de visie en ketenbepaling in principeakkoorden in 2021	110
8.5	<i>Overige contractvormen</i>	111
8.5.1	Oproepmedewerkers	111
8.5.2	Uitzendkrachten en detachering	112
8.5.3	Payroll constructies	116
8.6	<i>Zzp'ers</i>	118
8.6.1	Cao-bepalingen over zzp'ers binnen de steekproef	118
8.6.2	Cao-bepalingen over tarieven voor zzp'ers, binnen en buiten de steekproef ...	119
8.6.3	Ontwikkelingen over zzp'ers in principeakkoorden van 2021	123
8.7	<i>Samenvatting ontwikkelingen in principeakkoorden m.b.t. de flexibele schil ...</i>	124
9	Oudere werknemers	127
9.1	<i>Achtergrond</i>	127
9.2	<i>Ontzietmaatregelen</i>	129
9.2.1	Vrijstelling van diensten	130
9.2.2	Extra verlof	131
9.2.3	Extra arbeidsduurverkortings	132
9.2.4	Generatiepact	134
9.2.5	Demotie	136
9.2.6	Deeltijdpensioen en vervroegen van het ouderdomspensioen	136
9.3	<i>Het Pensioenakkoord</i>	137
9.3.1	Eerder uittreden (RVU)	138
9.3.2	Verlofsparen	139
9.4	<i>Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd</i>	141
9.4.1	Pensioenontslagbeding	142

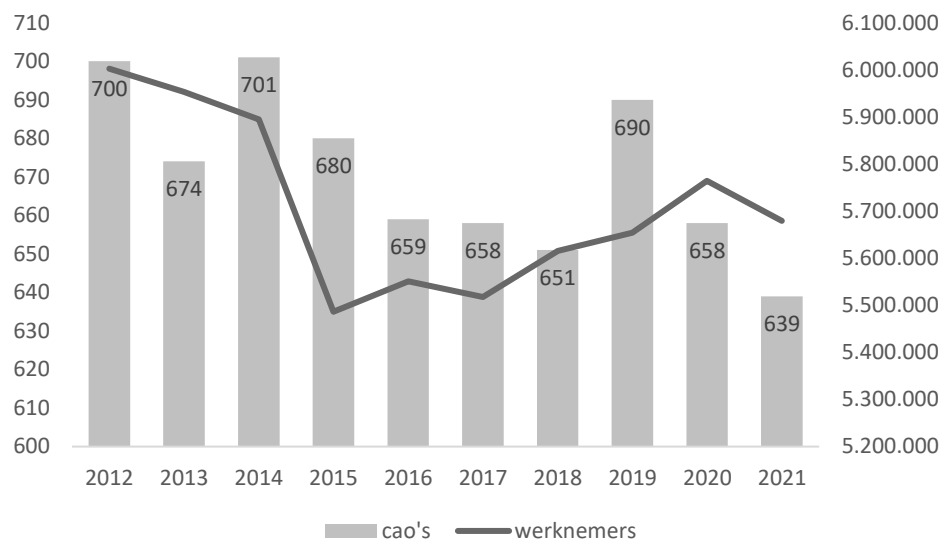
9.4.2	Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	142
9.5	Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers 2017-2021	143
9.6	Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers in 2021	145
9.6.1	Ontwikkelingen met betrekking tot ontsiemaatregelen	146
9.6.2	Ontwikkelingen met betrekking tot het Pensioenakkoord.....	148
9.6.3	Ontwikkelingen met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	150
BIJLAGEN		153
Bijlage I	Contractloonmutatie	155
	<i>Bijlage Ia Contractloonmutaties 2021.....</i>	<i>155</i>
	<i>Bijlage Ib Tabellen bij contractloonmutatie 2021</i>	<i>158</i>
	<i>Bijlage Ic Tabel bij cumulatieve CLM 2012-2021.....</i>	<i>159</i>
Bijlage II	Berekening van de (gemiddelde) contractloon-mutatie	161
Bijlage III	De onderkant van het loonegebouw	167
	<i>Bijlage IIIa Beschrijving van de onderzoeksopzet</i>	<i>167</i>
	<i>Bijlage IIIb Ontwikkeling laagste loon in jeugdschalen</i>	<i>169</i>
	<i>Bijlage IIIc Ontwikkeling jeugdlonen</i>	<i>170</i>
	<i>Bijlage IIId Vakvolwassen leeftijd</i>	<i>172</i>
	<i>Bijlage IIIe Extra verhoging laagste lonen</i>	<i>177</i>
	<i>Bijlage IIIf Laagste loon in 95 steekproefcao's.....</i>	<i>179</i>
Bijlage IV	Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.....	181
Bijlage V	Normale arbeidsduur 2021	185
Bijlage VI	Oudere werknemers.....	189
Bijlage VII	Cao's in Nederland	193

SAMENVATTING

Aantal cao's in 2021

Eind 2021 zijn er 639 reguliere cao's. Dat zijn er 19 minder dan eind 2020. Onder de 639 cao's vallen bijna 5,7 miljoen werknemers. Dit is bijna 85.000 minder dan in 2020. Er zijn meer ondernemings-cao's dan bedrijfstak-cao's: 473 respectievelijk 166. Maar onder de bedrijfstak-cao's vallen meer werknemers: ruim 5,1 miljoen werknemers vallen onder een bedrijfstak-cao, en bijna een half miljoen onder een ondernemings-cao. Van de 166 bedrijfstak-cao's zijn er 94 algemeen verbindend verklaard (avv), en 72 niet. Bijna 900.000 werknemers vallen door avv onder een bedrijfstak-cao.

Aantal cao's 2012 – 2021 en bijbehorende aantal werknemers



Het cao-onderzoek van SZW wordt meestal gebaseerd op alleen de grootste cao's. Dat zijn bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. In 2021 gaat het om 98 cao's. Onder deze cao's valt 88% van alle werknemers onder een cao. Daarmee is het onderzoek representatief naar percentage werknemers. De peildatum voor het onderhavige onderzoek is 31 december 2021. Voor de contractloonontwikkeling in 2021 en 2022 is dat 15 februari 2022.

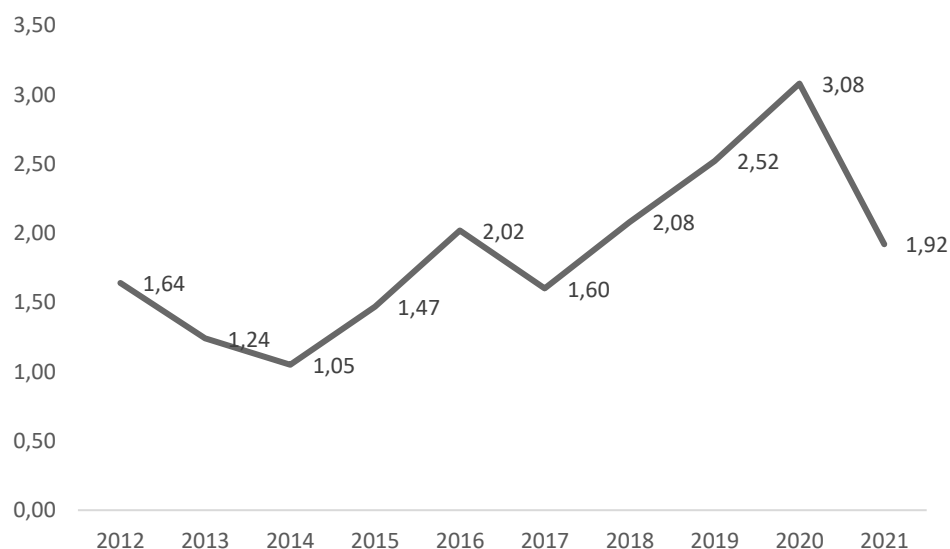
Enkele ontwikkelingen in principeakkoorden in 2021

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 2021 heeft SZW met betrekking tot de steekproef-cao's de beschikking over de teksten van 55 principeakkoorden. Naast afspraken over de ontwikkeling van de contractlonen besteden de principeakkoorden onder meer aandacht aan bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, de COVID-19 pandemie, rouwverlof, krapte op de arbeidsmarkt en eerder uittreden.

Contractloonmutatie in 2021 en 2022

De contractloonontwikkeling bedraagt in 2021 vooralsnog gemiddeld 1,9% op niveaubasis. Dat is gebaseerd op 80 cao's, van toepassing op 84% van de werknemers onder de steekproef-cao's. Voor 2022 is van 39 cao's de contractloonmutatie bekend. Deze zijn van toepassing op 47% van de werknemers onder de steekproef-cao's. De contractloonmutatie voor 2022 bedraagt vooralsnog 2,5% op niveaubasis en is nog een zeer voorlopig cijfer (NB: peildatum is 15 februari 2022).

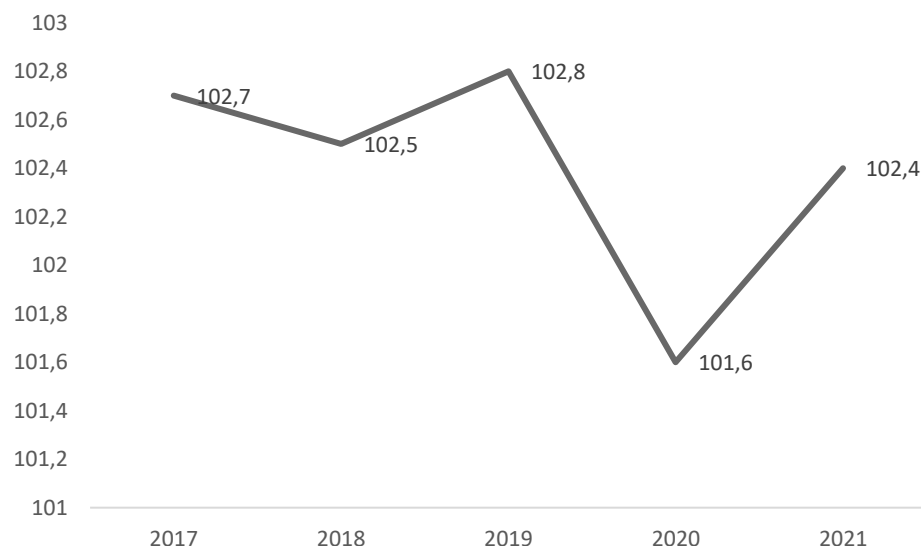
Contractloonmutatie 2012-2021



De onderkant van het loongebouw

In 2021 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) voor een 21-jarige gemiddeld 2,4% boven het Wettelijk minimumloon (Wml). Dit is gebaseerd op 75 steekproefcao's waarvan eind 2021 gegevens over het niveau van de laagste loonschaal bekend zijn. Ten opzichte van 2020 is sprake van een stijging met 0,8%-punt. De jeugdloonschalen liggen gemiddeld 24,9% (voor 15-jarigen) tot 3,8% (20-jarigen) boven het bijbehorende wettelijk minimumjeugdloon.

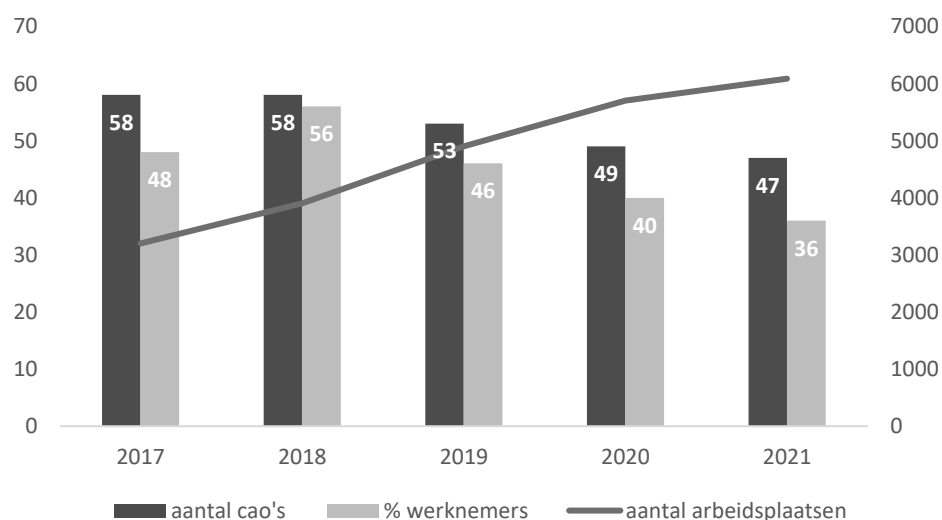
Laagste loon als percentage van het Wml



Afstand tot de arbeidsmarkt

75% van de werknemers valt onder een cao met afspraken die bij kunnen dragen aan de instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld mensen met een beperking). Voor 37% van de werknemers gaat het om afspraken met het karakter van een inspanningsverplichting; een deel daarvan (8% van de werknemers onder steekproefcao's) valt onder een cao waarin een concreet aantal arbeidsplaatsen wordt genoemd. In totaal gaat het om ruim 6.000 te realiseren werkplekken. Ook een laagste loonschaal op Wml-niveau kan bijdragen aan het beschikbaar komen van werkplekken voor deze groep mensen. 90% van de werknemers valt onder een cao met zo'n loonschaal. Voor mensen met een beperking kan het ook belangrijk zijn dat de werkplek, werkzaamheden, en/of werktijden zijn aangepast. 44% van de werknemers valt onder een cao waarin afspraken over zo'n handicapvriendelijke werkomgeving zijn gemaakt.

Aantal cao's en % werknemers met afspraak inspanningsverplichting en totaal aantal te realiseren arbeidsplaatsen, 2017-2021

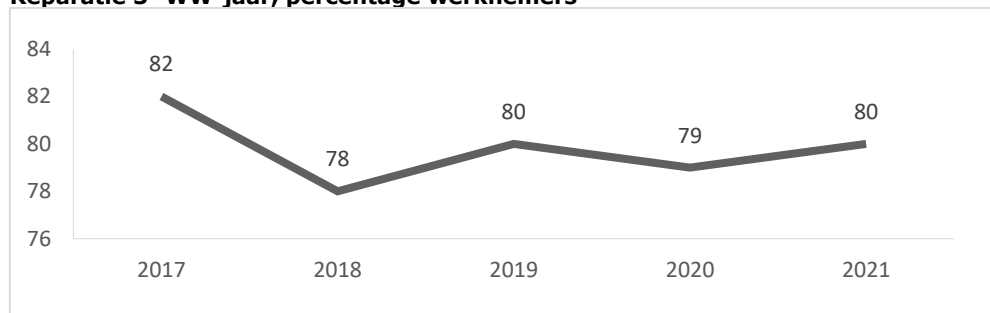


Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Voor alle werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren gelijk is aan of hoger ligt dan 170% van het laatstverdiende loon. De loonbetaling in het eerste ziektejaar is voor de helft van de werknemers minder dan 100%. Bij voortdurende (gedeeltelijke)

arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren kan in cao's ook sprake zijn van een aanvulling op het loon/de uitkering in het kader van de WIA. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Voor 60% van de werknemers onder de onderzochte cao's is bijvoorbeeld een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. Voor ruim een kwart van de werknemers onder een cao is sprake van een aanvulling van een uitkering bij reguliere werkloosheid. Reparatie van het 3^e WW-jaar is voor bijna 80% van de werknemers onder een cao afgesproken, waarvan voor 49% door aansluiting bij de Stichting PAWW op basis van een verzamelcao.

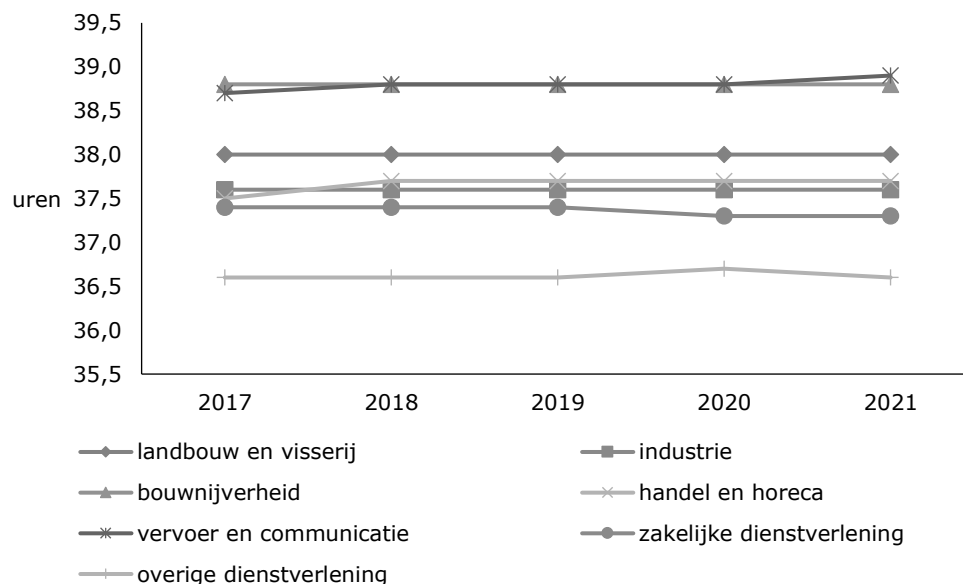
Reparatie 3^e WW-jaar, percentage werknemers



Normale arbeidsduur in cao's

De normale arbeidsduur per week in cao's loopt uiteen van 36-40 uur, en bedraagt gemiddeld 37,3 uur (gewogen naar werknemersaantallen). Voor 42% van de werknemers onder de onderzochte cao's is sprake van een normale arbeidsduur van 36 uur. Voor een bijna even grote groep werknemers (36%) bedraagt de normale arbeidsduur 38 uur. Een normale arbeidsduur van 40 uur geldt voor 12% van de werknemers. 43 van de 94 onderzochte cao's kennen een laagste loonschaal op Wml-niveau. 17 daarvan hebben een normale arbeidsduur van 36 uur; voor 20 cao's is dit 38 uur; en voor 3 cao's 40 uur. Naar economische sector is de gemiddelde normale arbeidsduur het laagst in de sector overige dienstverlening (36,6 uur) en het hoogst in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie (38,8 uur).

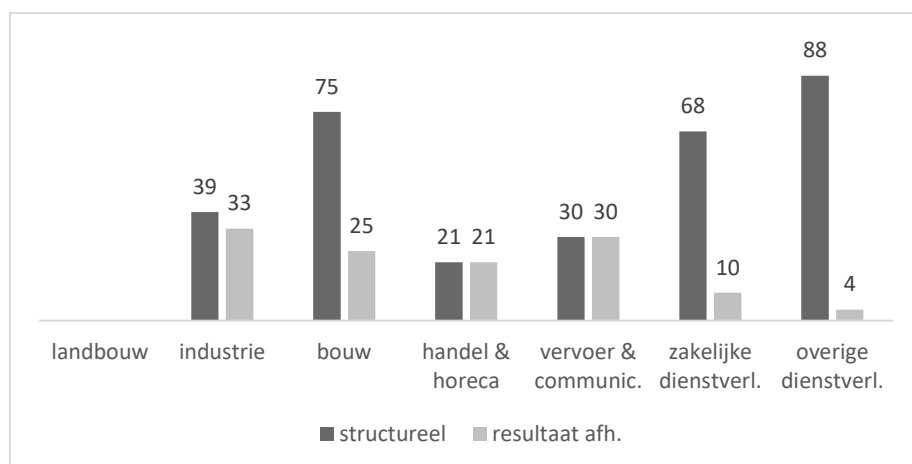
Normale arbeidsduur in cao's in de diverse economische sectoren



Flexibele beloning

Bijna twee derde van de onderzochte cao's bevat afspraken over flexibele beloningsvormen. In het algemeen gaat het om afspraken over structurele uitkeringen (vooral jaarlijkse uitkeringen). Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen minder vaak voor. Uit aanvullend, indicatief onderzoek onder 80 kleinere ondernemings-cao's blijkt dat resultaatafhankelijke uitkeringen in deze kleinere cao's vaker voorkomen dan in de grotere ondernemings-cao's in de steekproef.

Percentage cao's per sector met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2021

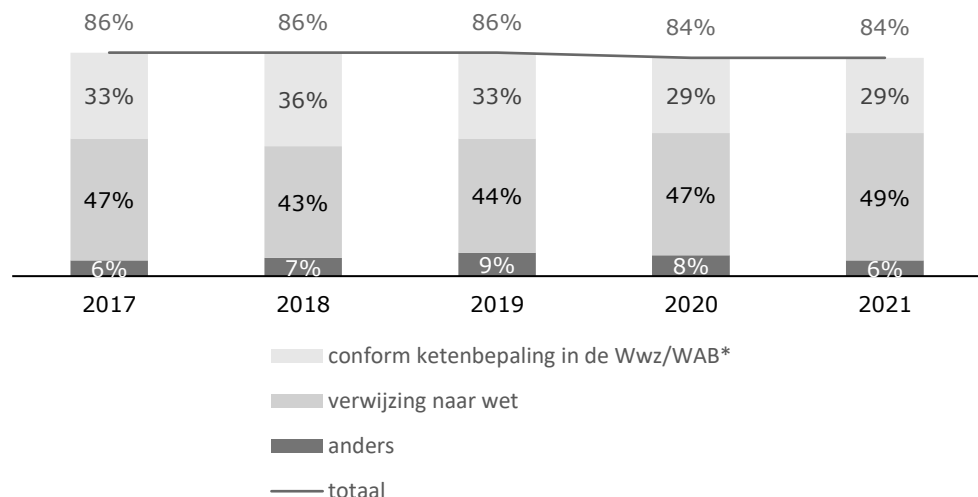


De flexibele schil

In 33 cao's komen afspraken voor die een visie van de betrokken cao-partijen op de flexibele inzet van personeel bevatten. Die visie kan zich richten op het beperken van flexwerk of op het reguleren van flexwerk. In het eerste geval gaat het bijvoorbeeld om een maximaal percentage flexwerkers, of om flexwerk zo veel mogelijk intern opvangen. Bij het reguleren van flexwerk kan worden gedacht aan afspraken over gelijke behandeling voor gelijk werk (dus ongeacht de contractvorm) en onderzoek naar flexwerk.

De ketenbepaling bepaalt dat een werknemer in een periode van drie jaar maximaal drie tijdelijke contracten mag hebben, die elkaar binnen een periode van 6 maanden elkaar opvolgen (3x3x6). In specifieke gevallen mag van de ketenbepaling worden afgeweken. Afwijkingen voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd voorbij zijn (33 cao's), vanwege educatie (22 cao's) of voor bepaalde functies (17 cao's) komen het meeste voor.

Percentage werknemers met een algemene bepaling over de ketenbepaling in de cao 2017-2021 (n=83)



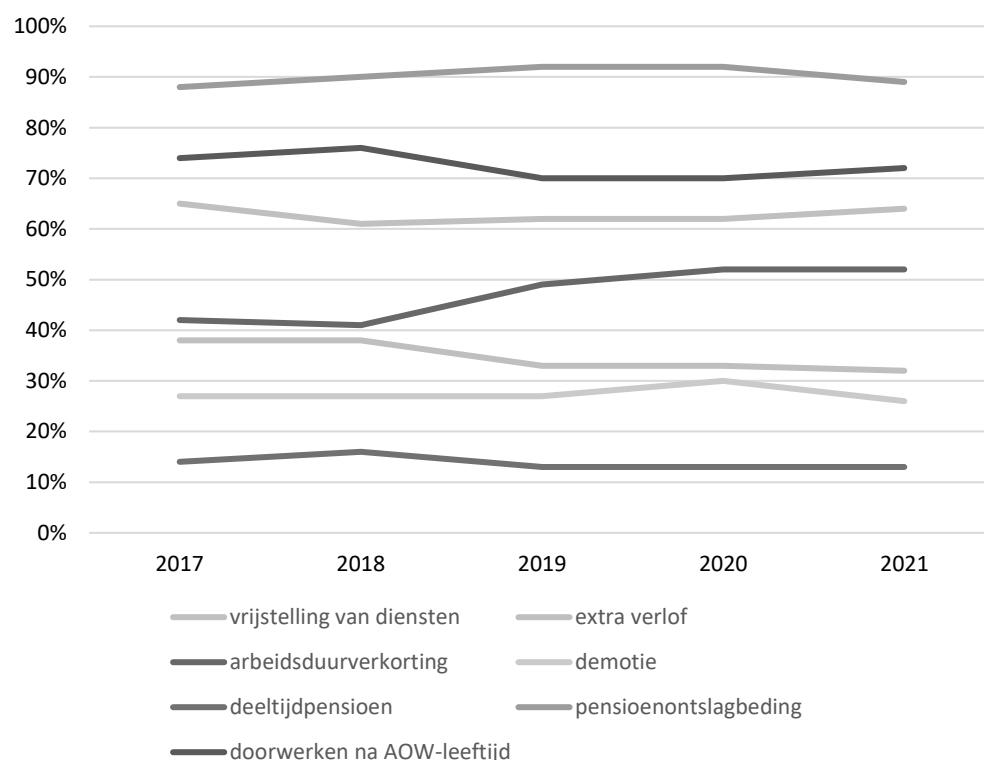
De flexibele schil kan worden ingevuld met oproepkrachten, uitzendkrachten, payroll constructies, detachering en ZZP'ers (externe flexibele werknemers). Naar percentage werknemers bezien bevatten cao's vooral afspraken over oproepkrachten (67%) en uitzendkrachten (58%). In een aantal cao's worden voorwaarden genoemd voor de inzet van externe flexibele werknemers. Met betrekking tot de oproepkrachten is in een aantal cao's onder meer afgesproken dat inzet alleen kan bij een onvoorzien personeelstekort, dat oproepkrachten zo min mogelijk worden ingezet, en dat oproepkrachten voor een gegarandeerd aantal uren worden ingezet. Ten aanzien van uitzendkrachten, payroll-werknemers en gedetacheerden is de voornaamste afspraak dat de arbeidsvoorwaarden (vooral loon) voor deze groep werknemers dezelfde zijn als voor de werknemers die in dienst van de werkgever zijn. Over ZZP'ers zijn naar percentage werknemers in relatief weinig cao's afspraken gemaakt (10%)

Oudere werknemers

Afspraken specifiek voor oudere werknemers komen voor in alle 98 onderzochte cao's. Nieuw zijn de afspraken over het eerder stoppen met werken. In de cao's van 43% van de werknemers zijn afspraken gemaakt over eerder uittreden in het kader van de tijdelijke fiscale versoepeling van de RVU-heffing. Daarnaast zijn er afspraken die de werkbelasting van oudere werknemers kunnen verlichten. Deze zogenaamde ontziemaatregelen komen voor in de cao's van 81% van de werknemers. Ontziemaatregelen zijn onder te verdelen in de volgende afspraken: vrijstelling van diensten (64% van de werknemers), extra verlof (40% van de werknemers), arbeidsduurverkortung (52% van de werknemers), demotie (26% van

de werknemers) en deeltijdpensioen (13% van de werknemers). Afspraken hierover zijn in het algemeen redelijk stabiel in de tijd, maar afspraken over extra verlof voor oudere werknemers nemen af, en die over extra arbeidsduurverkorting nemen toe. Naast ontzietmaatregelen 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 volgende afspraken: pensioenontslagbeding (89% van de werknemers); en afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (72% van de werknemers).

Ontwikkeling ontzietmaatregelen, deeltijdpensioen, pensioenontslagbeding en doorwerken na bereiken AOW-leeftijd, percentage werknemers, 2017-2021*



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

Tabel S.1 Ontwikkelingen 2017-2021

Onderwerp	2017	2018	2019	2020	2021
<u>Contractloonontwikkeling, niveaubasis¹</u>	1,6	2,1	2,5	3,0	1,9
markt	1,7	1,5	2,7	2,4	1,8
zorg	1,8	2,4	2,4	3,1	3,0
overheid	1,2	2,4	2,0	4,4	0,9
<u>Laagste loon in verhouding tot Wml</u>	102,7 ²	102,5	102,8	101,6	102,4
% cao's met Wml-schaal	59	49	51	46	41
<u>Afstand tot de arbeidsmarkt</u>					
aantal cao's met afspraken over instroom doelgroepen	58	58	53	49	48
<u>Bovenwettelijke aanvullingen (BWA)</u>					
(1e 2 ziektejaren: % wns)					
BWA <170%	1	2	0	0	0
BWA = 170%	10	17	22	21	21
BWA >170% gedeeltelijke werkhervatting	24	23	22	23	23
BWA >170% re-integratie	41	37	36	35	36
BWA >170%	24	23	20	21	20
Arbeidsongeschiktheid: % wns					
BWA < 35%	65	60	60	60	60
BWA 35% <= < 80%	38	35	35	35	36
BWA >= 80%	14	13	13	14	15
Aanvulling reguliere WW: % wns	36	34	35	27 ³	26
Reparatie 3 ^e WW-jaar: % wns	82	78	80	79	80
<u>Normale arbeidsduur gemiddeld</u>	37,2	37,3	37,3	37,3	37,3
% wns met 36-37 urige werkweek	47	47	43	41	42
% wns met 37-38 urige werkweek	9	9	9	9	9
% wns met 38-39 urige werkweek	31	31	36	38	36
% wns met 39-40 urige werkweek	0	0	0	0	0
% wns met 40-urige werkweek	13	13	12	12	12
<u>Flexibele schil: Ketenbepaling⁴ (% wns.)</u>					
algemene bepaling	86	86	86	84	84
afwijking voor groepen/functionies	70	72	69	84 ⁵	85
<u>Oudere werknemers (% wns)</u>					
extra vrije dagen	38	38	33	33	32
extra adv	42	41	49	52	52
demotie	27	27	27	30	26
vrijstelling van diensten	65	61	62	62	64
deeltijdpensioen	14	16	13	13	13
pensioenontslagbeding	88	90	92	92	89
doorwerken na AOW-leeftijd	74	76	70	70	72
<u>Flexibele beloning (% werknemers)</u>					
structurele uitkeringen	61	⁶	50	⁶	49
resultaatafhankelijke uitkeringen	13	⁶	18	⁶	12
<u>Cao's in Nederland</u>					
aantal cao's	658	651	690	658	639
aantal bedrijfstak-cao's	182	176	183	173	166
aantal ondernemings-cao's	476	475	507	485	473
aantal werknemers (wns) onder cao (x 1 mln.)	5,5	5,6	5,7	5,8	5,7

Onderwerp	2017	2018	2019	2020	2021
aantal wns onder bedrijfstak-cao's	5,2	5,1	5,0	5,3	5,2
aantal wns onder ondernemings-cao's	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5
aantal wns door avv gebonden	0,8	0,8	0,8	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 2019 is de leeftijd waarop recht bestaat op het Wml verlaagd van 22 naar 21 jaar. In 2017 is sprake van een relatief hoog percentage cao's met een Wml-schaal. In 2017 konden relatief weinig cao's in het onderzoek worden betrokken, en de cao's die wel in het onderzoek konden worden meegenomen, hadden ten opzichte van de andere jaren vaker een Wml-schaal.

³ 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.

⁴ Van 2017-2019 zijn cao-afspraken over de ketenbepaling in de Wet Werk en Zekerheid (3x2x6) in beeld gebracht. In 2017 is dit gebaseerd op 98 cao's; en in 2018 en 2019 op 99 cao's. Vanaf 2020 is de ketenbepaling 3x3x6, en zijn 98 cao's onderzocht. De cijfers in bovenstaande tabel zijn gebaseerd op een panel van 83 cao's die in alle jaren in de steekproef zitten.

⁵ De toename van afwijkingen voor groepen en functies in 2020 komt met name door de afwijking voor AOW-gerechtigde werknemers. Wanneer deze afwijking van de ketenbepaling niet wordt meegenomen in de analyse is het aandeel werknemers met een dergelijke bepaling in de cao sinds 2017 stabiel. De aanpassing van de analyse om verwijzingen naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd mee te nemen als afwijking van de ketenbepaling verhoogt de uitkomst in 2020 vergeleken met voorgaande jaren.

⁶ Het onderzoek naar afspraken over beloningsvormen vindt één keer per twee jaar plaats. Voor de jaren 2018 en 2020 ontbreken daarom cijfers.

INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2021 wordt eerst op hoofdlijnen ingegaan op de belangrijkste thema's in de 55 principeakkoorden (behorend bij de steekproefcao's) die in 2021 tot stand zijn gekomen. Daarna komen acht onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, de flexibele schil, oudere werknemers, en flexibele beloning.

De peildatum voor deze rapportage is 31 december 2021. Voor de contractloonontwikkeling over 2021 en 2022 is de peildatum 15 februari 2022. Voor deze rapportage zijn in principe 98 cao's onderzocht, van toepassing op ruim 5,0 miljoen werknemers (88% van alle werknemers onder een cao).

Methodische toelichting

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. Voor de periode 2020-2022 omvat de steekproef in principe 98 reguliere cao's¹. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. De werknemersaantallen die onder een cao vallen, worden jaarlijks aangepast (op basis van opgave van de cao-partijen bij de aanmelding van een cao/avv-verzoek)².

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

De verdeling van de steekproef over deze zeven sectoren is opgenomen in tabel 1. De tabel laat zien dat 88% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren.

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

2 In 2020 is sprake van een nieuwe steekproef voor de periode 2020-2022. In 2018 is de steekproef die was vastgesteld voor de periode 2017-2019, aangepast. Door de overgang van Jumbo op een eigen arbeidsvoorwaardenregeling voor het distributiecentrum is de Jumbo-cao in 2018 uit de steekproef verwijderd. Door de totstandkoming van een nieuwe cao voor de horeca (na een cao-loze periode), is deze cao in 2018 aan de steekproef toegevoegd. Daarnaast is in 2018 voor de cao voor de postverspreiders gebleken dat in 2017 is gewerkt met een te hoog aantal werknemers onder deze cao. Tot slot is afgelopen jaar ook het aantal werknemers dat onder de cao voor de ICK neerwaarts bijgesteld. Als de genoemde veranderingen van invloed zijn op de percentages werknemers dan wordt dat in de tekst toegelicht.

Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector op 1 januari 2021

economische sector	totaal aantal cao's	totaal aantal werk- nemers ¹	cao's in steek- proef	werk- nemers onder steek- proefcao's ¹	percen- tage werk- nemers
landbouw	11	118.000	3	101.600	86
industrie	266	682.800	18	543.200	80
bouwnijverheid	14	275.800	4	259.300	94
handel & horeca	78	1.358.700	19	1.233.100	91
vervoer & communicatie	88	350.300	10	279.400	80
zakelijke dienstverlening	102	677.000	19	546.600	81
overige dienstverlening	99	2.301.300	25	2.124.500	92
totaal	658²	5.764.000	98	5.087.700	88

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

2 Stand 1 januari 2021. Zie [Bijlage VII](#) voor een nadere uitsplitsing van het aantal cao's ultimo 2021.

Voor de onderwerpen afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, ketenbepaling, oudere werknemers en flexibele beloning vormen de 98 steekproefcao's het uitgangspunt. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2021. Van de cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2021 wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

Voor de andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's en/of met andersoortige bronnen gewerkt. Voor de berekening van de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2021 en 2022 (80 respectievelijk 39 cao's). In tegenstelling tot de andere onderwerpen wordt voor deze berekening naast cao's ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven. De veronderstelling van ongewijzigde voortzetting van cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2021/2022 kan hier niet worden gehanteerd, omdat in een nieuw akkoord tussen de expiratedatum van de vorige cao en 31 december 2021/2022 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2021/2022.

Voor het hoofdstuk over de onderkant van het loongebouw is, op grond van dezelfde overweging als bij de berekening van de contractloonmutatie, alleen gebruik gemaakt van de cao's met een looptijd over heel 2021 (75 cao's).

Waar relevant wordt in de verschillende hoofdstukken ook aandacht besteed aan de ontwikkelingen in 2021. Dat gebeurt aan de hand van de 55 principeakkoorden die in 2021 tot stand zijn gekomen³. Daarnaast wordt waar mogelijk ingegaan op de ontwikkelingen in de periode 2017-2021. Voor de contractloonontwikkeling wordt gekeken naar de ontwikkeling in de periode 2012-2021.

3 De principeakkoorden geven een beeld van de aandacht van cao-partijen voor bepaalde onderwerpen. Als na de tot standkoming van het principeakkoord de cao bij SZW is aangemeld, en de afspraken in het akkoord zijn ook in de cao opgenomen, dan zijn die afspraken ook verwerkt in de stand van zaken per 31 december 2021.

Indeling rapportage

Zoals gezegd komen in deze rapportage acht onderwerpen aan de orde. Daaraan voorafgaand gaat het eerste hoofdstuk over afspraken die in de 55 principeakkoorden zijn gemaakt, die in 2021 tot stand zijn gekomen. Vervolgens komt in hoofdstuk 2 de contractloonontwikkeling in 2021 en 2022 aan de orde. Het daaropvolgende hoofdstuk richt zich op het niveau van de laagste loonschaal in relatie tot het wettelijke minimumloon. Er wordt zowel gekeken naar de beloning voor vakvolwassenen als voor jongeren. Hoofdstuk 4 gaat over groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hier onder meer om cao-afspraken die de instroom van deze groepen kunnen bevorderen. Hoofdstuk 5 gaat in op afspraken die een aanvulling geven op de wettelijke socialezekerheidsuitkeringen. In dat verband is er ook aandacht voor afspraken die het 3^e WW-jaar beogen te repareren. In hoofdstuk 6 wordt aandacht besteed aan de gemiddelde arbeidsduur per week. In hoofdstuk 7 staan afspraken over flexibele beloningsvormen centraal. Hierbij kan worden gedacht aan eindejaarsuitkeringen, maar ook aan resultaatafhankelijke beloningen, zoals winstdeling. De flexibele schil komt in hoofdstuk 8 aan de orde. Het gaat hier onder meer om de visie van cao-partijen op flexibiliteit, om de vraag hoe in cao's de nieuwe ketenbepaling zijn weerslag heeft gevonden en voor welke groepen werknemers/welke functie uitzonderingen worden gemaakt, en om afspraken over ZZP'ers. Hoofdstuk 9 ten slotte gaat over afspraken voor oudere werknemers. Het gaat hierbij om afspraken over bijvoorbeeld extra verlof en vrijstelling van diensten, maar ook om afspraken over deeltijdpensioen en mogelijkheden om, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, langer door te werken. Ook afspraken over elementen uit het pensioenakkoord (eerder uittreden en verlofsparen) komen hier aan de orde. In de bijlagen zijn onder meer de tabellen achter de grafieken in de verschillende hoofdstukken opgenomen. Daarnaast geeft bijlage VII informatie over onder meer het aantal cao's in Nederland, het aantal werknemers onder die cao's, en het aantal werknemers dat door algemeenverbindendverklaring (avv) onder een cao valt.

1 Enkele ontwikkelingen in principeakkoorden 2021

Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de sociale partners doorgaans eerst een principeakkoord af. Met betrekking tot de 98 cao's in de *SZW-steekproef*, bestaande uit alle bedrijfstak-cao's met minimaal 8.000 werknemers en alle ondernemings-cao's met minimaal 2.500 werknemers, zijn in 2021 55 principeakkoorden afgesloten (deze zijn van toepassing op 64% van de werknemers onder de 98 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 zij verwezen naar de afzonderlijke hoofdstukken in deze rapportage, dan wel naar andere cao-onderzoeken.

Met betrekking tot onderwerpen in deze rapportage kan worden opgemerkt, dat in de afgesloten akkoorden de contractloonontwikkeling veel aandacht krijgt. Hoofdstuk 2 bevat een totaaloverzicht van de contractloonontwikkeling. Daaruit blijkt vooralsnog dat de contractlonen in 2021 op niveaubasis met 1,9% zijn gestegen (dit beeld kan nog veranderen, omdat nog niet alle cao's zijn vernieuwd). Het eerste en zeer voorlopige beeld voor 2022 is een stijging van 2,5%.

In 15 akkoorden zijn afspraken gemaakt in het kader van bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. De afspraken gaan niet zozeer over de hoogte en/of de duur van de aanvullingen, maar over een verscheidenheid aan aspecten die aan cao-afspraken over de bovenwettelijke aanvullingen verbonden zijn. Een voorbeeld hiervan is de verlenging van deelname aan of de beoogde aansluiting bij een cao PAWW (Private Aanvulling WW en WGA). Hoofdstuk 5 gaat hier dieper op in.

In de principeakkoorden die in 2021 zijn afgesloten is er ook aandacht voor een aantal andere thema's. Eén daarvan is de Covid-19 pandemie. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over rouwverlof, over krapte op de arbeidsmarkt en over eerder uittreden van oudere werknemers. Over deze thema's worden hieronder een paar bijzonderheden besproken.

Covid-19 pandemie

In 14 akkoorden wordt onder andere iets over Covid in het algemeen gezegd, bijvoorbeeld:

"Dit arbeidsvoorwaardenakkoord is tot stand gekomen in buitengewone omstandigheden. De hele wereld, ook Nederland, is in de greep van de coronacrisis die vrijwel alle normale sociale en economische processen verregaand heeft ontregeld." **(Politie)**

11 keer heeft de beoogde cao mede als gevolg van Covid-19 een afwijkende vorm, bijvoorbeeld een relatief korte looptijd (half jaar), een verlenging van de bestaande cao, een beleidsarme inhoud (alleen afspraken op hoofdlijnen, bijvoorbeeld alleen loonafspraken) of is sprake van een zogenaamde tussen-cao.

In zeven akkoorden staan Covid-gerelateerde financiële afspraken (anders dan loonafspraken), waarbij het zowel kan gaan om een extraatje als blijf van waardering voor de werknemers, als om coulance met werkgevers die in een moeilijke situatie zitten. Een voorbeeld van dit laatste:

"Werkgevers die het tijdelijk financieel lastig hebben wordt de mogelijkheid geboden om in overleg met de Ondernemingsraad/PVT of een meerderheid van het personeel en met schriftelijke instemming de loonsverhogingen in 2021 tijdelijk om te zetten in vrije tijd." **(Interieurbouw en meubelindustrie)**

De meest voorkomende afspraken in akkoorden die, impliciet of expliciet, verband houden met Covid zijn die over de arbeidsomstandigheden: thuiswerken, hybride werken, thuiswerkvergoedingen en, in mindere mate, werkdruk en werk-privébalans. In 30 van de 55 steekproefakkoorden is hierover iets opgenomen. Een voorbeeld uit de sector onderwijs:

- **"Werkdruk**

De werkdruk in het hbo is al enige jaren achtereen een serieus punt van zorg voor zowel werknemers als voor werkgevers. De coronacrisis en de digitalisering van het werk hebben het werkdrukvraagstuk extra aangescherpt.

- *Corona en het faciliteren van thuiswerken korte en langere termijn
Iedere hogeschool dient in overleg met de PMR een regeling te treffen die werknemers in staat stelt op een verantwoorde manier thuis te kunnen werken. Daartoe worden middelen verstrekt om de werkplek op een Arbo-verantwoorde wijze in te richten. De regeling voorziet in een onkostenvergoeding voor thuiswerken."* **(HBO)**

Long Covid

Begin 2022 heeft de pandemie bijna twee jaar geduurd en nadert het moment dat de eerste mensen met long Covid-klachten twee jaar ziek zijn. Onder andere de FNV vraagt aandacht voor het probleem van zorgprofessionals met long Covid die binnenkort hun baan dreigen te verliezen.

In één akkoord uit 2021, uit de sector zorg, is hier iets over aangetroffen:

"Er zal ten aanzien van het tweede ziektejaar ruimhartig worden omgegaan met medewerkers die als gevolg van een coronabesmetting arbeidsongeschikt zijn geworden, met een coulante regeling waarbij de aanwezigheid van preventieve beschermingsmogelijkheden en ontwikkeling daarvan een rol speelt." (UMC)

Rouwverwerking/verlof

In juni 2021 heeft het Tweede Kamerlid Van Beukering-Huijbregts vragen gesteld aan de Minister van SZW over het bericht "België wil rouwverlof uitbreiden, schrijnend dat Nederland het niet heeft". Vervolgens heeft in november 2021 een rondetafelgesprek in de Tweede Kamer plaatsgevonden over rouwverlof. Nederland kent geen wettelijk rouwverlof; werknemers kunnen in geval van overlijden van een naaste gebruik maken van calamiteitenverlof en eventuele aanvullende afspraken in cao's. Als gevolg van Covid-19 zijn meer werknemers/-gevers met rouwverwerking geconfronteerd dan voorheen. In tien akkoorden zijn afspraken aangetroffen over rouwverwerking/-verlof. In één van die akkoorden wordt Covid expliciet genoemd:

"Cao-partijen vinden het, zeker gezien de gevolgen van corona, belangrijk dat het onderwerp "rouw op de werkvloer" onder de aandacht gebracht wordt." (Slagersbedrijf)

Aannemelijk is dat ook in de andere negen akkoorden Covid een rol heeft gespeeld. Naast aandacht voor rouwverwerking zijn er ook concrete voorstellen voor rouwverlof, bijvoorbeeld:

"Voor het verwerken van verlies van een dierbare persoon is tijd nodig. Dit vraagt veel energie, ruimte en aandacht. We willen medewerkers die onder de cao vallen en hiermee te maken hebben, ondersteunen en bieden daarom rouwverlof op maat met een minimum betaald verlof van vijf dagen." (ING Bank)

Krapte op de arbeidsmarkt

Op dit moment is er voor de gehele economie sprake van een krappe arbeidsmarkt. Met name in de zorg, onderwijs, techniek, horeca, ICT en bouw zijn tekorten. Voor een deel is de huidige krapte tijdelijk (coronacrisis), maar er zijn ook structurele factoren die de arbeidsmarkt verder onder druk zetten (bijv. vergrijzing, energietransitie). Overigens zijn er ook sectoren waar (tijdelijk) sprake is van overtollig personeel, onder andere in de sectoren financiële dienstverlening, catering en openbaar vervoer. De twee laatstgenoemde sectoren hebben mede als gevolg van de coronacrisis en bijbehorende lockdown te maken gehad met (tijdelijk) verminderde werkgelegenheid. Hier wordt onder andere als afspraak genoemd dat er een aantoonbare maximale inspanning zal worden geleverd om medewerkers die boventallig worden binnen het bedrijf te herplaatsen.

In 23 van de 55 akkoorden wordt aandacht besteed aan krapte dan wel ruimte op de arbeidsmarkt en/of het belang van aantrekkelijk werkgeverschap.

In acht akkoorden is sprake van een krappe arbeidsmarkt, onder andere in de bouw en industrie en in het onderwijs. In de bouw en industrie worden oplossingen onder meer gezocht in een of meer van de volgende richtingen: stimuleringsprogramma behoud vakkrachten, stimuleren instroom BBL'ers, betere beloning jongeren, aantrekkelijker maken doorwerken na AOW, proberen meer vrouwen aan het werk te krijgen in de sector. In akkoorden uit het onderwijs worden een of meerdere maatregelen genoemd, zoals het aanbieden van een passend

arbeidsvoorwaardenpakket, het bieden van carrièreperspectief en het beheersbaar maken van de werkdruk.

Naast bovenstaande akkoorden is er in nog eens negen akkoorden sprake van het belang van aantrekkelijkheid van de sector, zonder dat met zoveel woorden naar de krapte op de arbeidsmarkt wordt verwezen. Dit betreft onder andere akkoorden uit sectoren zorg en onderwijs. Een voorbeeld:

"Reparatie salaris middengroepen: Hiermee krijgen medewerkers een hoger perspectief en worden medewerkers die al langer in de sector werkzaam zijn beloond. Ook wordt de sector aantrekkelijker doordat op een hoger niveau wordt ingestroomd." **(GGZ)**

Tot slot zijn er zes akkoorden waarin sprake is van een overschot aan werknemers, onder andere in de sectoren financiële dienstverlening, catering en openbaar vervoer. De twee laatstgenoemde sectoren hebben mede als gevolg van de Covid-pandemie en bijbehorende lockdown te maken gehad met (tijdelijk) verminderde werkgelegenheid. Hier wordt onder andere als afspraak genoemd dat er een aantoonbare maximale inspanning zal worden geleverd om medewerkers die boventallig worden binnen het bedrijf te herplaatsen. In de financiële dienstverlening wordt een mogelijke oplossing voor het overschot aan werknemers ook gezocht in intersectorale mobiliteit:

"Om de arbeidsmobiliteit van medewerkers te optimaliseren, is het voor cao-partijen belangrijk dat medewerkers zich niet alleen richten op de mogelijkheden binnen de bank maar zich ook oriënteren op mogelijkheden binnen andere sectoren buiten de bank waar een tekort bestaat aan personeel. Door middel van verschillende initiatieven en samenwerkingsverbanden zet de bank zich in voor het vergroten van de intersectorale mobiliteit." **(ABN)**

Eerder uittreden

Het Pensioenakkoord uit 2020 biedt cao-partijen de mogelijkheid om afspraken te maken over een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en gebruik te maken van de maatwerkregeling Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). In 2021 zijn in 30 steekproefakkoorden afspraken hieromtrent gemaakt, variërend van studies tot concrete plannen. In negen akkoorden is sprake van een sectoranalyse, bijvoorbeeld:

"Cao-partijen werken een visie (sectorkapstok) op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit uit. Hiervoor wordt uiterlijk in december 2021 onder meer een visiedag met vakbonden en de bedrijven georganiseerd en wordt de in het kader van de MDIEU-subsidie opgestelde sectoranalyse besproken." **(Netwerkbedrijven)**

Vier keer wordt de RVU expliciet in verband gebracht met zwaar werk, bijvoorbeeld in de bouw:

"Op 1 januari 2021 is de zwaarwerkregeling Bouw & Infra in werking getreden. (...) Met ingang van 1 januari 2022 wordt de zwaarwerkregeling Bouw & Infra uitgebreid. Ook voor uta-werknemers (uitvoerend, technisch, administratief) die langere tijd als bouwplaatswerknemer hebben gewerkt, wordt het mogelijk om onder voorwaarden maximaal drie jaar vóór hun AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken." **(Bouw en Infra)**

Op grond van deze regeling kan worden afgeleid dat in de bouw onder zwaar werk wordt verstaan het werken op de bouwplaats. Twee andere akkoorden geven in relatie tot de RVU een definitie van zwaar werk:

*Onder zwaar (werk) verstaan we werkzaamheden in de productie/montage, logistiek/transport en technische dienst. **(Interieurbouw en meubelindustrie)***

*Onder 'zwaar werk' vallen die werkzaamheden/functies, waarbij de werknemer, binnen het geautomatiseerde productieproces van een voorverpakkingsbedrijf of centrale slagerij, in een ruimte die gekoeld is tot een temperatuur beneden 12 graden Celsius, zelf werkzaamheden verricht die gelden als fysiek, eenzijdig en sterk repeterend. **(Slagersbedrijf)***

In het vierde akkoord ten slotte wordt geen definitie van zwaar werk gegeven, maar is sprake van een beoordelingscommissie:

*Indien werkgever en werknemer het oneens zijn over de vraag of er gewerkt is in een zwaar beroep, kan de werknemer zich, via de vakbond partij bij deze cao, wenden tot de beoordelingscommissie als bedoeld in artikel 8, die hierover een bindende uitspraak zal doen. **(VVT)***

Hoofdstuk 8 besteedt uitgebreider aandacht aan afspraken in principeakkoorden over eerder uittreden en andersoortige afspraken voor oudere werknemers.

Werkings sfeer

De werkingssfeer van een cao geeft aan op welke werknemers en, in geval van een bedrijfstak-cao, op welke categorie werkgevers de cao van toepassing is. In 11 akkoorden komt de werkingssfeer ter sprake. Dit kan verband houden met nieuwe werkgevers in de branche (bijvoorbeeld online aanbieders in het levensmiddelenbedrijf), met een nieuwe categorie werknemers (bijvoorbeeld internationaal universitair personeel dat niet in Nederland werkzaam is), met verschuiving van werkzaamheden in de sector (bijvoorbeeld in de taxibranche) of met een naamsverandering van de cao (bijvoorbeeld de Schilder-cao). Maatschappelijke ontwikkelingen kunnen dus hun weerslag vinden in (de werkingssfeer van) cao's. Een voorbeeld hiervan is aangetroffen in het akkoord voor het Slagersbedrijf. Het eten van minder vlees staat de laatste jaren in de belangstelling en een mogelijk alternatief hiervoor wordt gevormd door hybride producten. De werkingssfeer van de cao Slagers wordt daarom uitgebreid met de bereiding en verkoop van hybride producten:

*"Gezien de ontwikkelingen binnen de branche op het gebied van hybride producten, zijnde producten die bestaan uit deels dierlijke en deels plantaardige grondstoffen, is afgesproken de werkingssfeer-bepaling zoals opgenomen in de cao aan te passen." **(Slagersbedrijf)***

2 Contractloonmutatie in 2021 en 2022

De contractlonen zijn in 2021 met 1,9% op niveaubasis gestegen. De eerste zeer voorlopige cijfers over 2022 laten een stijging van 2,5% zien. De afgelopen 10 jaar zijn de contractlonen met gemiddeld 1,86% per jaar toegenomen.

In 2021 loopt de contractloonontwikkeling uiteen van -2,58% tot 4,15%. Voor ruim de helft van de werknemers onder de onderzochte cao's bedraagt de contractloonmutatie 2% of meer. Het afgelopen jaar zijn de contractlonen het meest gestegen in de industrie en de sector vervoer en communicatie (gemiddeld 2,8%), zakelijke dienstverlening (gemiddeld 2,1%) en in de sector overige dienstverlening (gemiddeld 2,0%).

In dit hoofdstuk wordt op basis van 80 akkoorden (peildatum 15 februari 2022) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2021. Op basis van 39 akkoorden wordt daarnaast kort ingegaan op de contractloonmutatie in 2022. 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 2021. 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 2012-2021, gebaseerd op alle cao's in de onderzochte jaren.

2.1 De gemiddelde contractloonmutatie in 2021

Van 80⁴ van de 97 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2021 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,1 miljoen werknemers. Dat is 84% van de werknemers in de steekproef. In tabel 2.1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. Als gevolg van de COVID-19 pandemie zijn de cao-onderhandelingen in 2020 deels stil komen te liggen. In 2021 zijn die onderhandelingen weer opgepakt maar verlopen enigszins stroef als gevolg van de oplopende inflatie op het einde van het jaar en de positie waarin sommige bedrijven verkeren als gevolg van de pandemie. Hierdoor pleiten werkgevers voor loonmatiging, terwijl de vakbonden inzetten op automatische prijscompensatie. In 2021 kunnen de nog af te sluiten cao's (waaronder op de peildatum van 15 februari de naar werknemersaantallen gemeten grote cao's voor de Metaal en Techniek⁵), het cijfer van de contractloonmutatie voor 2021 nog beïnvloeden. In de loop van het jaar wordt op de website⁶ regelmatig een actualisatie van de cijfers gepresenteerd.

-
- 4 [Bijlage Ia](#) bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2021. [Bijlage II](#) beschrijft de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.
- 5 Deze cao is inmiddels afgesloten en heeft, samen met andere akkoorden die na de peildatum zijn afgesloten, niet tot een ander cijfer voor de contractloonmutatie op niveaubasis in 2021 geleid. Op jaarbasis is de contractloonmutatie 0,1%-punt hoger (stand van zaken 7 juni 2022).
- 6 [MinSZW | Directie UAW - Contractloonontwikkeling - Contractloonontwikkeling \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](#)

Tabel 2.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2021 in procenten (n=80)

componenten contractloonmutatie		mutaties
prijscompensatie-effect ²		0,0
initiële verhoging		2,0
mutatie vakantiebijslag		0,0
mutatie toeslagen		0,0
eenmalige uitkeringen 2021	0,4	
eenmalige uitkeringen 2020	0,5	
	-/- -----	
mutatie eenmalige uitkeringen		→ -0,1
totale contractloonmutatie op niveaubasis		1,9¹
overloop uit 2020	0,6	
overloop naar 2022	0,9	
	-/- -----	
overloopeffect		→ -0,3
totale contractloonmutatie op jaarbasis		1,7¹

- 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 0,85% per 1 januari 2021 (referteperiode april 2020/oktober 2020), en 0,67% per 1 juli 2021 (referteperiode oktober 2020/april 2021). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er nog maar 4 cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

Uit tabel 2.1 blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie in 2021 op niveaubasis 1,9% en op jaarbasis 1,7% bedraagt. In 2020 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis 3,1%. Ten opzichte van 2020 ligt de contractloonmutatie in 2021 als gevolg van de effecten van de pandemie op de cao-onderhandelingen op niveaubasis 1,2%-punt en op jaarbasis 1,4%-punt lager.

Prijscompensatie

Uit tabel 2.1 blijkt dat het effect van de prijscompensatie op de totale contractloonmutatie 0,0 is. Met de oplopende kosten voor levensonderhoud is één van de wensen van de FNV voor de cao-onderhandelingen in 2022 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 maar ook in een aantal grotere cao's in de sectoren landbouw, bouwnijverheid, handel en zakelijke dienstverlening bleef het systeem van APC in met name de jaren negentig 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 is in 2012 prijscompensatie uitbetaald aan werknemers. In de cao 2018-2023 (Particulier Beveiliging) is een minimale 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 minimale 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 is bepaald dat gedurende de looptijd van het contract de automatische prijscompensatie onderdeel uitmaakt van de initiële loonstijging.

Verder wordt in een aantal recente principeakkoorden 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).

2.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2021

2.2.1 *De contractloonmutatie naar datum principeakkoord*

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde contractloonmutatie in cao's afgesloten vóór 1 januari 2021 en cao's die ná 1 januari 2021 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 2021 naar datum van het principeakkoord (n=80)

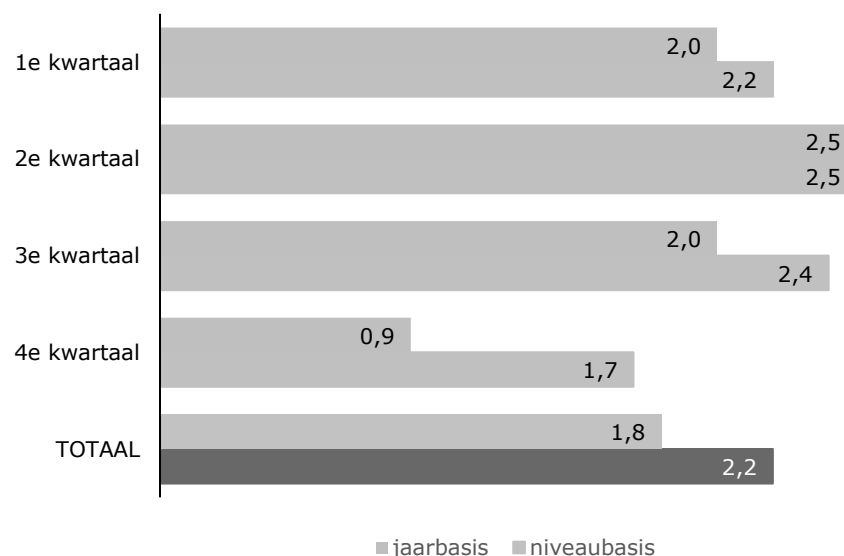
contractlonen	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
principeakkoord vóór 1/1/2021	0,9	1,1	28	23
principeakkoord op of ná 1/1/2021	2,2	1,9	52	77
totaal/gemiddelde	1,9	1,7	80	100

In de 28 akkoorden die vóór 2021 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2021), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2021 op niveaubasis 0,9% en op jaarbasis 1,1%. In de 52 cao's die ná 1 januari 2021 tot stand zijn gekomen, ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis met 2,2%, 1,3%-punt hoger dan in de akkoorden afgesloten vóór 1-1-2021. Op jaarbasis bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie 1,9%, 0,8%-punt hoger dan in de akkoorden afgesloten vóór 1-1-2021.

Kwartaalcijfers voor de in het jaar 2021 overeengekomen akkoorden⁷

Voor 49 van de 55 in 2021 afgesloten cao's wordt in onderstaande grafiek de gemiddelde contractloonmutatie per kwartaal weergegeven⁸. Van deze 49 in 2021 afgesloten akkoorden zijn er in het 1^e kwartaal 7 akkoorden afgesloten, van toepassing op 6% van de werknemers. In deze akkoorden bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 2,2%. In het 2^e kwartaal zijn 19 akkoorden afgesloten, van toepassing op 44% van de werknemers. De gemiddelde contractloonmutatie is met 2,5%, 0,3%-punt hoger dan in het 1^e kwartaal. In het 3^e kwartaal met 9 akkoorden (9% van de werknemers), ligt de gemiddelde contractloonmutatie met 2,4%, 0,1%-punt lager. In het 4^e kwartaal, 14 akkoorden afgesloten van toepassing op 41% van de werknemers, zet de daling door en bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie 1,7%.

Grafiek 2.1 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en percentage werknemers in de in 2021 afgesloten akkoorden, uitgesplitst naar kwartalen (n=49)



2.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2021

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2021 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -2,58% in de cao voor het Primair Onderwijs⁹ tot 4,15% in de cao voor Royal FloraHolland.

7 In 2021 is voor 55 cao's een principeakkoord afgesloten. In drie van deze akkoorden heeft de cao ultimo 2021 geen looptijd (de expiratedatum ligt voor 31-12-2021) zodat er over 2021 niet mee gerekend kan worden. Verder hebben drie van deze 55 akkoorden betrekking op een cao met een looptijd die ligt ná 2021 (ingangsdatum ligt na 1-1-2022). In deze alinea wordt alleen gerapporteerd over de 49 cao's die in het kalenderjaar 2021 zijn afgesloten en ultimo 2021 looptijd hebben (zie hoofdstuk 1).

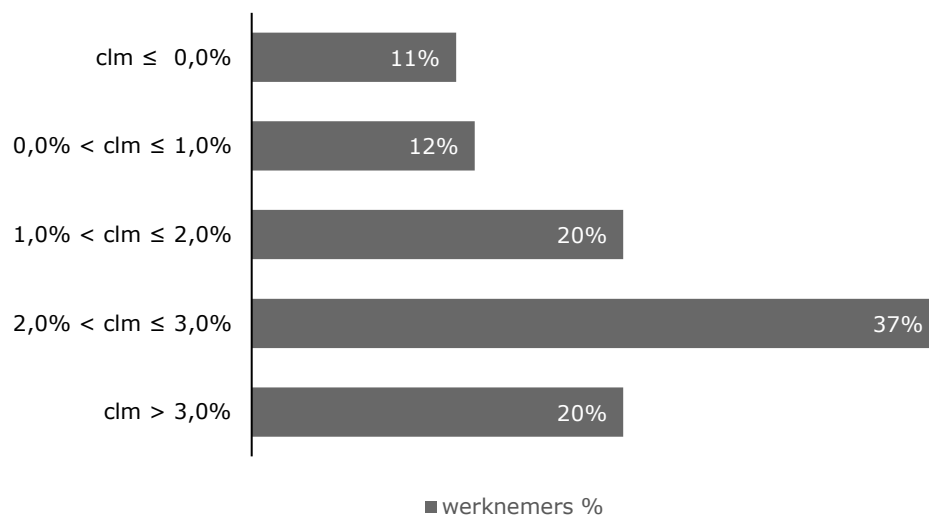
8 In [Bijlage 1c](#) is de tabel met achterliggende cijfers opgenomen.

9 De negatieve mutatie in cao's (o.a. Primair onderwijs, Doe Het Zelfbranche, MBO, HBO en ING) zijn het gevolg van het afboeken van eenmalige uitkeringen uit 2020. Deze afboeking heeft een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie.

In onderstaande grafiek zijn de 80 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Ib.1 in [Bijlage Ib](#)).

Voor 11% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2021 bekend is, is de gemiddelde contractloonmutatie kleiner of gelijk aan 0%. Voor 12% van de werknemers ligt de mutatie tussen 0% – 1%. Voor 20% van de werknemers ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 37% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3% en voor 20% van de werknemers ligt de mutatie boven de 3%.

Grafiek 2.2 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2021, naar percentage werknemers (n=80)



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

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

Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2021 op niveaubasis 1,9%. In de marktsector ligt de contractloonmutatie 0,1%-punt lager dan het gemiddelde, in de overheidssector 1,0%-punt lager en in de zorgsector 1,1%-punt hoger dan het gemiddelde.

Tabel 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2021, verdeeld naar sector (n=80)

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	1,8	1,4	62	84
overheid	0,9	1,0	11	100
zorg	3,0	2,9	7	78
totaal	1,9	1,7	80	83

2.2.4 *Verschillen tussen bedrijfstakken en ondernemingen*

Met een gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis van 1,9% in 2021, is de contractloonmutatie in de bedrijfstak-cao's gelijk aan het gemiddelde en in de ondernemings-cao's 0,2%-punt lager dan het gemiddelde.

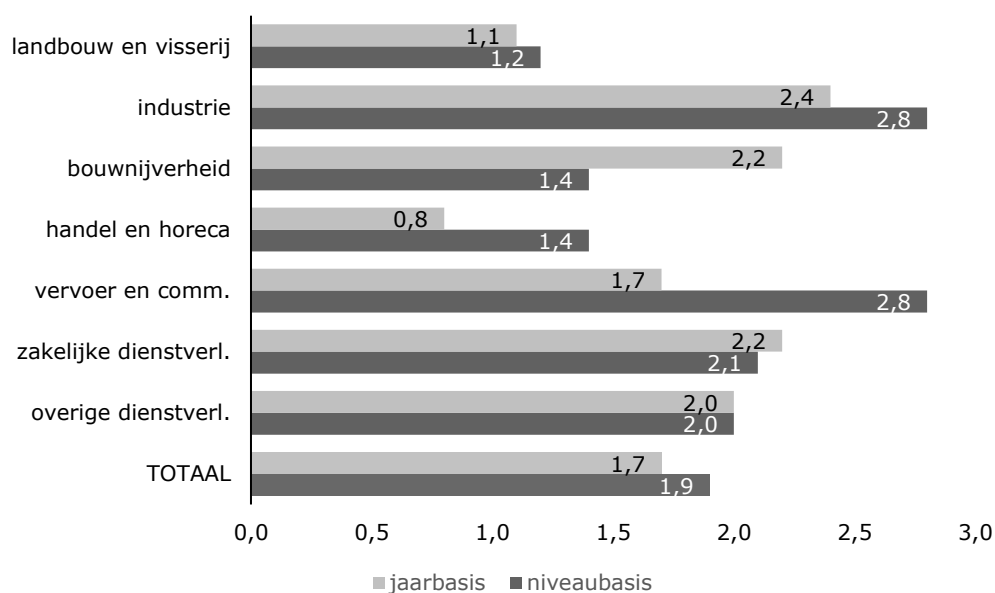
Tabel 2.4 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2021, verdeeld naar soort (n=80)

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
bedrijfstakken	1,9	1,7	55	83
ondernemingen	1,7	2,0	25	86
totaal	1,9	1,7	80	83

2.2.5 *Verschillen tussen economische sectoren*

Het percentage werknemers waarvoor naar economische sector de contractloonmutatie bekend is, varieert van 50% in de sector bouwnijverheid tot 100% in de sector landbouw en visserij (zie ook tabel Ib.2 in [Bijlage Ib](#)).

Grafiek 2.3 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2021, naar economische sector (n=80)



Grafiek 2.3 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 1,2% in de sector landbouw en visserij tot 2,8% in de sector industrie en de sector vervoer en communicatie. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de sectoren landbouw en visserij, bouwnijverheid en handel en horeca lager dan het totaalgemiddelde van 1,9%. De gemiddelde contractloonmutatie ligt in deze sectoren 0,5-0,7%-punt onder het totale gemiddelde. In de overige sectoren ligt de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan het totaalgemiddelde van 1,9%.

2.2.6 Relatie structurele – eenmalige component 2017-2021

In economisch moeilijke tijden kan tijdens cao-onderhandelingen worden afgesproken om de contractloonmutatie te beperken. Dit kan bijvoorbeeld door afspraken te maken over eenmalige uitkeringen die niet structureel doorwerken in de loontabellen.

De vraag is of cao's waarin werknemers een eenmalige uitkering ontvangen, een lagere structurele beloning kennen dan de cao's waarin werknemers geen eenmalige beloning krijgen. Dit is onderzocht voor een panel uit de steekproefcao's waarvoor over de jaren 2017-2021 gegevens beschikbaar zijn. Deze groep bestaat uit 66 cao's van toepassing op 65% van de werknemers¹⁰.

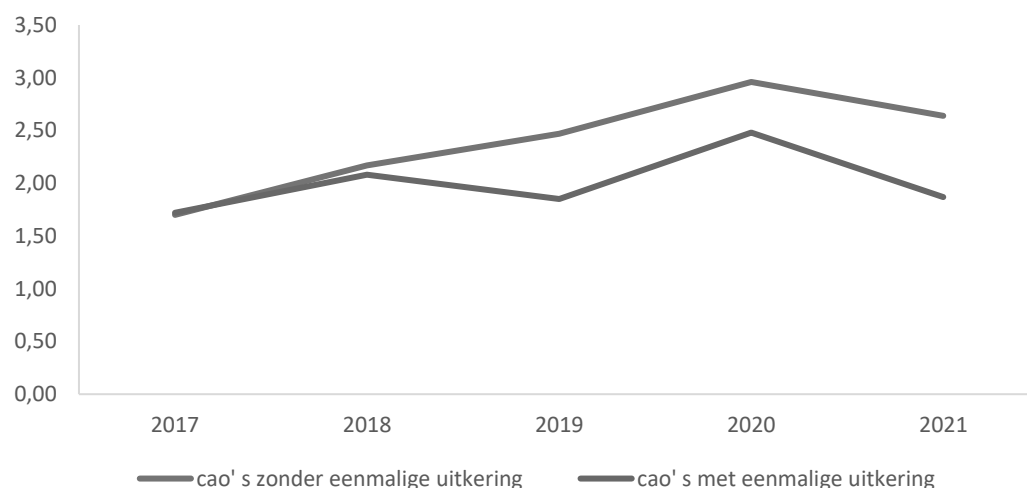
Tabel 2.5 Aantal cao's met en zonder een eenmalige uitkering

	2017	2018	2019	2020	2021
cao's zonder eenmalige uitkering	48	48	55	51	43
cao's met eenmalige uitkering	18	18	11	15	23

In 2017 en 2018 heeft 27% van de onderzochte cao's een eenmalige uitkering. In 2019 daalt het aandeel cao's met een eenmalige uitkering naar 17% om in de daaropvolgende jaren weer toe te nemen naar 23% in 2020 en een derde van de onderzochte cao's in 2021.

Grafiek 2.4 geeft een beeld van de structurele loonmutatie in de groep cao's met en de groep cao's zonder afspraken over eenmalige uitkeringen.

Grafiek 2.4 De structurele loonmutatie (%) op niveaubasis voor de periode 2017 -2021, uitgesplitst naar cao's met en zonder eenmalige uitkering



Grafiek 2.4 laat zien dat cao's waarin afspraken zijn gemaakt over een eenmalige uitkering een lagere structurele loonmutatie kennen dan de cao's waarin alleen structurele afspraken zijn vastgelegd.

¹⁰ Cao's die over een of meer jaren geen looptijd kennen (zoals bijvoorbeeld bij de Rijksoverheid) het geval is), zijn hierbij niet meegenomen

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 cao's in de periode 2017-2021 geen structurele loonmutatie kenden en hoeveel van deze cao's in die periode al dan niet afspraken bevatten over een eenmalige uitkering.

Tabel 2.6 Aantal cao's zonder structurele loonmutatie in de periode 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021
cao's zonder structurele loonmutatie	5	3	3	6	6
waarvan zonder eenmalige uitkering	2	1	2	6	3
waarvan met eenmalige uitkering	3	2	1	-	3

In de tabel worden cijfers per jaar gepresenteerd. Het op de eerste regel per jaar vermelde aantal cao's zonder structurele loonmutatie telt op tot 23. Een aantal cao's heeft echter in meerdere jaren geen structurele loonafspraken gemaakt.

Van de 66 onderzochte cao's zijn in de periode 2017-2021 in 18 cao's in een of meerdere jaren geen structurele loonafspraken gemaakt. In 5 van deze 18 cao's zijn in twee, niet per se in opeenvolgende jaren, geen structurele loonafspraken gemaakt. In 11 van deze 18 cao's 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 cao's zonder een structurele loonmutatie. In 2020 zijn in 6 cao's geen afspraken gemaakt hierover. In deze cao's zijn eveneens geen afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering. In 2021 is eveneens in 6 cao's geen structurele loonmutatie overeengekomen. In 3 van deze cao's is wel een eenmalige uitkering overeengekomen.

2.3 De gemiddelde contractloonmutatie in 2022

Van 39 van de 97 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2022 bekend (peildatum 15 februari 2022). Deze akkoorden zijn van toepassing op 47% 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. Het gaat hier dan ook om voorlopige cijfers voor 2022. In de loop van het jaar wordt op de website¹¹ regelmatig een actualisatie van de cijfers gepresenteerd.

Tabel 2.7 laat op basis van de voorlopige gegevens zien, dat de contractlonen in 2022 op niveaubasis met 2,5% stijgen en op jaarbasis met 2,8%¹². Ten opzichte van 2021 ligt de contractloonmutatie op niveaubasis in 2022 vooralsnog 0,6%-punt en op jaarbasis 1,1%-punt hoger.

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

12 Inmiddels (7 juni 2022) bedraagt de contractloonmutatie in 2022 op zowel niveau- als op jaarbasis 2,9%.

Tabel 2.7 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2022 in procenten (n=39)

componenten contractloonmutatie		mutaties
prijscompensatie-effect ²		0,0
initiële verhoging		2,7
mutatie vakantiebijslag		0,0
mutatie toeslagen		0,1
eenmalige uitkeringen 2022	0,0	
eenmalige uitkeringen 2021	0,3	
	-/- -----	
mutatie eenmalige uitkeringen	—————▶	-0,3
totale contractloonmutatie op niveaubasis		2,5¹
overloop uit 2021	0,9	
overloop naar 2023	0,7	
	-/- -----	
overloopeffect	—————▶	0,2
totale contractloonmutatie op jaarbasis		2,8¹

- 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 2,59% per 1 januari 2022 (referteperiode april 2021/oktober 2021). De prijscompensatie per 1 juli 2022 (referteperiode oktober 2021/april 2022) is nog niet bekend. De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er nog maar 4 cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

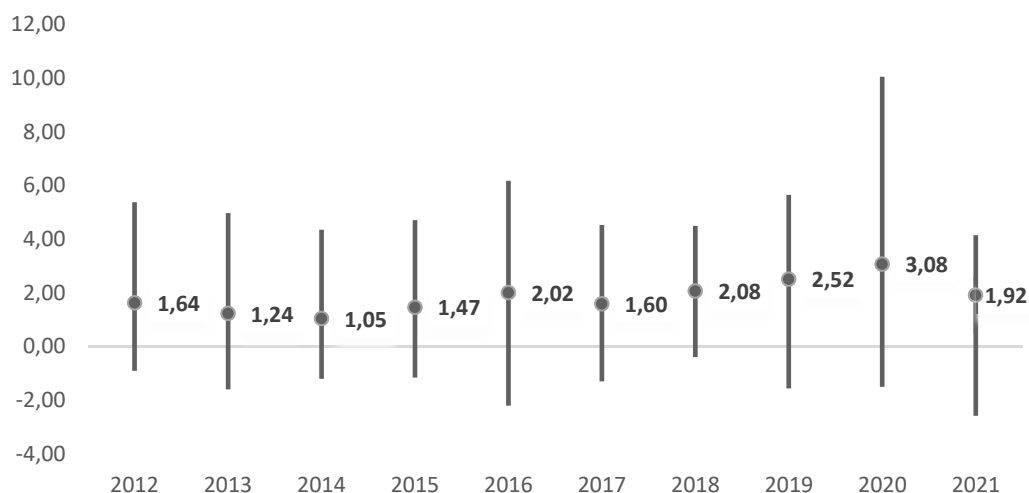
2.4 Spreiding en cumulatieve contractloonmutatie 2012-2021

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2012-2021 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in alle cao's waarvoor in de onderzochte jaren gegevens beschikbaar zijn.

Op basis van de contractloonmutatie in de onderzochte cao's is voor de jaren 2012 tot en met 2021 een gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis berekend¹³. Zie grafiek 2.5.

13 Cijfers voor voorgaande jaren zijn geactualiseerd en eventueel aangepast.

Grafiek 2.5 Spreiding van de contractloonmutatie in de jaren 2012-2021 en het, met werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis



In totaal zijn de contractlonen in de periode 2012-2021 met 20,2% gestegen (gemiddeld 1,86% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat in de jaren 2013 en 2014, 2017 en 2021 de contractloonstijging lager is dan in het voorafgaande jaar. In de jaren 2015-2016 en 2018-2020 is dit andersom en ligt de gemiddelde contractloonmutatie hoger dan in het voorafgaande jaar.

In 2013 en 2014 daalt de maximum contractloonmutatie ten opzichte van 2012 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 stijgen¹⁴. In 2021 zien we weer een daling van de maximum contractloonmutatie.

De minimum contractloonmutatie is over de gehele periode negatief. Dat wil zeggen dat er elk jaar minstens één cao is met een negatieve contractloonmutatie. Dat wordt veroorzaakt door het negatieve effect van een eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar in die cao's, iets dat niet wordt gecompenseerd door een hogere contractloonmutatie in het lopende jaar. De minimum contractloonmutatie loopt uiteen van -0,90% in 2012 tot -2,58% in 2021.

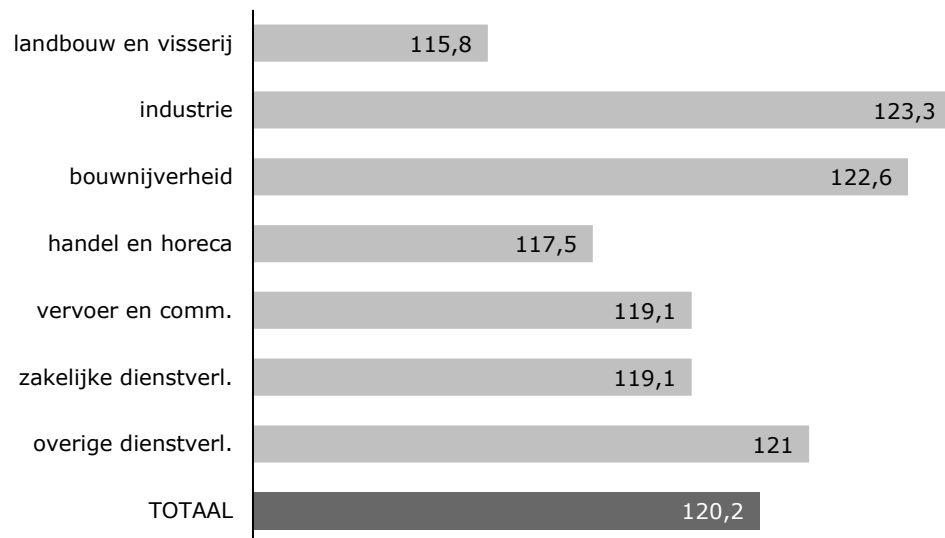
Naast de gemiddelde contractloonmutatie in de periode 2012-2021 laat de grafiek ook de spreiding van de contractloonmutatie in deze periode zien. In 2012 loopt de contractloonmutatie uiteen van -0,90 tot 5,38%. De gemiddelde contractloonmutatie in 2012 bedraagt 1,64%. Ten opzichte van 2012 neemt in 2013 de spreiding van de contractloonmutatie toe om in 2014 te dalen waarna in 2015 en 2016 de spreiding weer toeneemt. In 2017 en 2018 neemt de spreiding af om terug te keren naar het niveau van 2014 en 2015. Vanaf 2019 is weer sprake van een stijging. In 2021 loopt de contractloonmutatie uiteen van -2,58 tot 4,15%. De gemiddelde contractloonmutatie in 2021 bedraagt 1,92%.

De gemiddelde contractloonmutatie kan ook voor de verschillende economische sectoren afzonderlijk in beeld worden gebracht waarna de cumulatieve

¹⁴ 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%.

contractloonmutatie per sector berekend kan worden (zie ook tabel Ic.2 in [Bijlage Ic](#)). Dat is in grafiek 2.6 in beeld gebracht.

Grafiek 2.6 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2012 tot en met 2021 in de verschillende economische sectoren (2012=100)



Uit grafiek 2.6 blijkt dat over de periode 2012-2021 in de sectoren industrie, bouwnijverheid en overige dienstverlening de stijging van de contractlonen 3,1 resp. 2,4 resp. 0,8%-punt boven het gemiddelde van 20,2% 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 1,1%-punt (vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening) tot 4,4%-punt (landbouw).

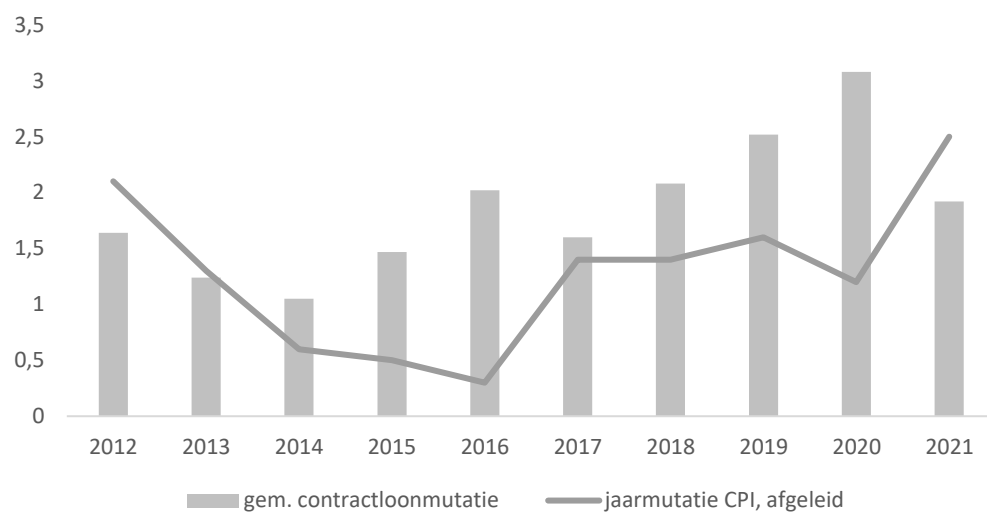
Stijging van de cao-lonen en inflatie

De voor de jaren 2012-2021 berekende gemiddelde contractloonmutatie wordt in onderstaande grafiek afgezet tegen de jaarmutatie van de consumentenprijsindex (CPI), afgeleid zoals gepubliceerd door het CBS.

Uit grafiek 2.7 blijkt dat in sommige jaren de cao-loonontwikkeling achterblijft bij de ontwikkeling van de consumentenprijzen. Dit doet zich voor in de jaren 2012, 2013 en 2021 waardoor er in die jaren sprake is van een reële koopkrachtdaling.

De relatief sterk gestegen consumentenprijzen in 2021 komen vooral voor rekening van de fors gestegen energieprijzen. Consumenten betalen meer voor gas, elektriciteit, stadsverwarming en benzine.

Grafiek 2.7 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en de ontwikkeling van de consumentenprijsindex in de jaren 2012-2021



3 De onderkant van het loongebouw

De laagste loonschalen in cao's liggen in 2021 gemiddeld 2,4% boven het wettelijk minimumloon (Wml) dat geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder. Ten opzichte van 2020 betekent dit een stijging met 0,8%-punt. In 31 van de 75 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 bouwnijverheid (8,2%) gevolgd door de sector zakelijke dienstverlening (7,5%). In de sector handel en horeca is het verschil met het Wml het kleinst (1,3%). De jeugdloonschalen liggen in cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar gemiddeld 24,9% (15-jarigen) tot 3,8% (20-jarigen) boven het bijbehorende wettelijk minimumjeugdloon.

Per 1 juli 2019 is de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het Wml verlaagd van 22 naar 21 jaar. Redenen om de leeftijd te verlagen zijn onder meer dat werkgevers werknemers steeds meer belonen op basis van opleiding en ervaring en in een aantal cao's al geen jeugdloonschaal meer voorkomt; een minimumjeugdloon voor jongeren van 22 en 23 jaar niet past bij het uitgangspunt van gelijk loon voor gelijk werk; en in veel andere landen jongeren van 21 jaar en ouder al recht hebben op een volledig wettelijk minimumloon¹⁵.

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor vakvolwassen werknemers¹⁶ ultimo 2021. 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 jaar¹⁷.

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 ouder¹⁸. 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.

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

16 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 75 cao's varieert van 19 tot en met 23 jaar. Van 36 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend (nodig om onderscheid tussen vakvolwassen en jeugdige werknemers te kunnen maken).

17 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.

18 In 4 van de 75 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald, in 1 cao is deze op 22 jaar en in 33 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 2021 op € 1701,00 bruto per maand.

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 die cao's meegenomen die ultimo 2021 looptijd hebben en waarvoor de loongegevens beschikbaar zijn.

De cijfers in dit hoofdstuk hebben nog een voorlopig karakter. Voor de rapportage is gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's¹⁹. Voor 2021 zijn de loongegevens van 75 van de 98 steekproefcao's beschikbaar. Van 20 cao's ontbreken nog de gegevens²⁰. De onderzochte cao's zijn van toepassing op ruim 3,7 miljoen werknemers. Dit is 77% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit hoofdstuk kunnen nog worden aangepast als er meer cao's worden aangemeld.²¹

Het aanpassen dan wel verdwijnen van de vakvolwassen leeftijd in cao's kan aanleiding zijn voor het aanpassen van het loongebouw. Het stapsgewijs verlagen van de vakvolwassen leeftijd kan leiden tot een aanpassing van de staffeling van de jeugdlonen om het loonverschil tussen jeugdloon en vakvolwassen loon te verkleinen²². 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 op basis van de gegevens van 12 van de 17 cao's die in de vorige rapportage ontbraken, herberekend.

3.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2021

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 2017.

3.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Grafiek 3.1 geeft voor 2021 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 75 onderzochte cao's bedraagt 102,4%. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag dus 2,4% boven het Wml, in geld uitgedrukt € 40,82 bruto. In de sector handel en horeca is het verschil tussen het laagste cao-loon en het Wml het kleinst.

In de sectoren landbouw en de overige dienstverlening ligt het laagste loon tegen het Wml aan. In de overige sectoren is de afstand tussen het laagste loon en het Wml groter en varieert van 2,3% (industrie) tot 8,2% (bouwnijverheid) boven het Wml.

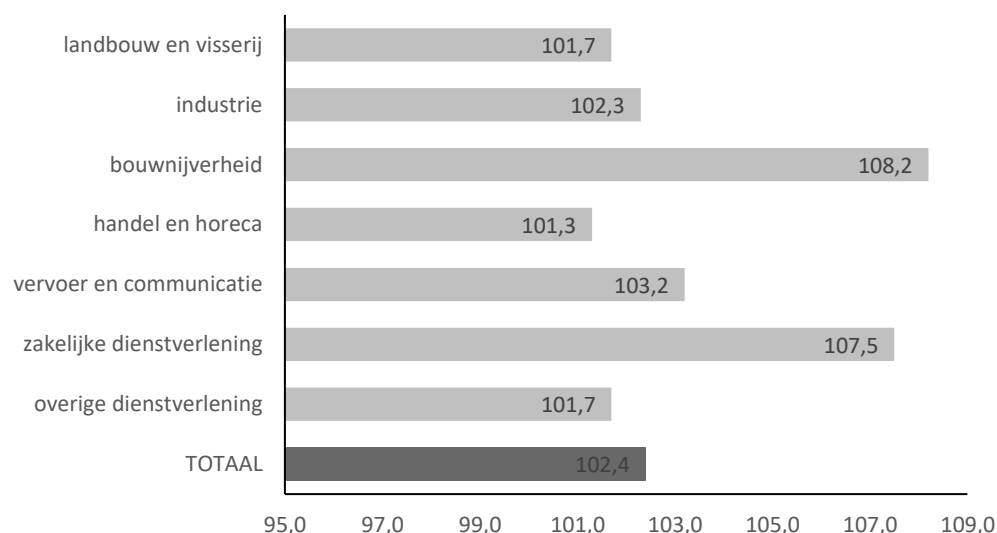
19 Zie Inleiding.

20 Daarnaast zijn in 3 cao's geen loontabellen opgenomen. Van 20 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2021 ligt. Deze 20 cao's blijven in dit hoofdstuk in de analyse dan ook buiten beschouwing.

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

22 Voorbeelden zijn de cao's voor de Doe Het Zelfbranche en de Meubelindustrie.

Grafiek 3.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder ultimo 2021, uitgesplitst naar economische sector



3.2.2 De ontwikkeling sinds 2017

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 2017 opgenomen. Deze cijfers zijn gebaseerd op de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

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

Dit heeft gevolgen voor de berekening van de niveaucijfers zoals die in onderstaande tabel 3.1 worden gepresenteerd. Voor de berekening van de cijfers over 2017 en 2018 is uitgegaan van het Wml van een 22-jarige werknemer en voor de jaren 2019, 2020 en 2021 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 2020 met 0,3%-punt is gedaald ten opzichte van de eerder gepubliceerde cijfers in Cao-afspraken 2020. Dit komt voor rekening van het aan de analyse toevoegen van de gegevens van 12 cao's. In 9 van deze cao's ligt het laagste cao-loon op Wml-niveau en in 2 cao's (levensmiddelensector) ligt het laagste cao-loon slechts een fractie boven het Wml.

Tabel 3.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een 22-jarige werknemer (2017 en 2018) en als percentage van het Wml voor een werknemer van 21 jaar en ouder (2019, 2020 en 2021), uitgesplitst naar economische sector

economische sectoren	2017	2018	2019	2020	2021
landbouw en visserij	100,0	100,1	100,0	100,0	101,7
industrie	100,9	100,8	100,9	101,2	102,3
bouwnijverheid	103,6	103,8	104,0	103,9	108,2
handel en horeca	106,8	104,0	105,1	100,3	101,3
vervoer en communicatie	105,2	106,0	105,1	103,2	103,2
zakelijke dienstverlening	105,4	106,2	106,5	106,4	107,5
overige dienstverlening	100,9	100,9	101,2	101,2	101,7
totaal	102,7	102,5	102,8	101,6	102,4

Ten opzichte van 2017 daalt in 2018 het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml met 0,2%-punt om daarna in 2019 met 0,3%-punt te stijgen. Het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon daalt in 2020 met 1,2%-punt ten opzichte van het gemiddelde niveau in 2019. In 2021 ligt het gemiddelde voorlopig 0,8%-punt hoger dan in 2020.

De stijging van het gemiddelde niveau van de laagste schaalbedragen als percentage van het Wml komt voor een belangrijk deel voor rekening van 13 cao's die in de laatste rapportage nog een laagste cao-loon op Wml-niveau hadden. Deze nog ontbrekende cao's komen in alle sectoren voor maar met name in de sector industrie en de sector overige dienstverlening.

In de landbouwsector ontbreekt niet alleen een cao (Glastuinbouw) met een laagste cao-loon op Wml-niveau maar is in een andere cao (LEO), met een laagste cao-loon op Wml-niveau in 2020, het loongebouw zodanig aangepast dat het laagste cao-loon 5% boven het Wml is komen te liggen.

De stijging van het laagste cao-loon als percentage van het Wml in de industrie is het gevolg van lonen in een viertal cao's (DSM, Heineken, Philips, Timmerindustrie), die sterker zijn gestegen dan het Wml.

De stijging van het niveau van het laagste cao-loon in de sector bouwnijverheid is het gevolg van het ontbreken van een cao (Tech. Installatiebedrijf), van toepassing op 50% van de werknemers in deze sector, met een laagste cao-loon op Wml-niveau.

In de sector handel en horeca komt de stijging van het laagste cao-loon als percentage van het Wml, naast het loslaten van een laagste cao-loon op Wml-niveau in twee cao's (Levensmiddelensector), voor rekening van een, in vergelijking met 2020, hoger laagste cao-loon in twee andere cao's (AH, Tech. Groothandel).

De stijging in de zakelijke dienstverlening is eveneens het gevolg van een, in vergelijking met 2020, hoger laagste cao-loon in een viertal cao's (Aegon, Beveiliging, Hoveniers, Woondiensten).

De cijfers voor 2021 zijn gebaseerd op een beperkt aantal cao's. In sommige sectoren (landbouw, vervoer en communicatie, overige dienstverlening) is de analyse over 2021 op een relatief beperkt aantal cao's gebaseerd. Hierdoor kan het geschetste beeld over 2021 in bovenstaande tabel nog worden bijgesteld.

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 doelgroepenschaal²³. Er zijn 25 cao's met een aanloopschaal en 39 cao's met een doelgroepenschaal. Ruim 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 bouwnijverheid en vervoer en communicatie. Van de cao's met een doelgroepenschaal behoort 33% 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	2	-	2
industrie	13	7	6
bouwnijverheid	3	2	1
handel en horeca	16	7	7
vervoer en communicatie	7	2	3
zakelijke dienstverlening	16	5	7
overige dienstverlening	18	2	13
totaal	75	25	39

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 grafiek 3.1 blijkt dat het niveau van de laagste lonen wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen²⁴. Dit geldt niet voor de landbouwsector omdat in deze sector geen aanloopschaal voorkomt.

23 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.

24 Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2021 2,3% boven het Wml (zie tabel 2.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 15,2% boven het Wml (zie tabel 2.3). Voor de aanloopschalen is dit met 100,8% 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 3.3 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	101,7	-	100,0
industrie	115,2	100,8	100,0
bouwnijverheid	123,5	107,6	100,0
handel en horeca	102,0	100,4	100,0
vervoer en communicatie	104,2	101,8	100,0
zakelijke dienstverlening	110,1	105,8	100,0
overige dienstverlening	101,8	100,1	100,0
totaal	104,4	101,6	100,0

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 104,4% van het Wml. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 101,7% in de landbouw en visserij tot 123,5% in de bouwnijverheid.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 101,6% en loopt uiteen van 100,1% in de sector overige dienstverlening tot 107,6% in de sector bouwnijverheid.

Het niveau van de doelgroepenschalen²⁵ bedraagt in alle sectoren 100,0% van het Wml. In de sector overige dienstverlening ligt het niveau van de doelgroepenschalen een fractie boven het Wml (100,04%) als gevolg van de cao voor het Hoger Beroepsonderwijs die werknemers uit de doelgroepen beloont overeenkomstig schaal 1 van het bestaande loongebouw.

3.3.2 *Spreiding van de onderscheiden loonschalen*

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

25 Met de doelgroepenschalen in cao's wordt getracht de instroom van moeilijk op de arbeidsmarkt plaatsbare werknemers te bevorderen. In de jaren 2015 tot en met 2019 zijn onderzoeken naar het laagste schaalbedrag in de bij het ministerie van SZW aangemelde reguliere cao's uitgevoerd. Uit het onderzoek uit 2019 blijkt dat in totaal in 244 cao's een doelgroepenschaal voorkomt. In 226 daarvan is het laagste loon gelijk aan het Wml. De onderzoeken zijn te vinden via onderstaande link:
<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite86.scherm0325?mPag=199>

Tabel 3.4 Spreiding van het laagste loon en de laagste schaalbedragen, uitgesplitst naar schaalsoort²⁶

intervallen	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloop- schalen	doelgroepen- schalen
100% Wml	31 ²⁷	20	15	38
100-105% Wml	17	22	1	1
105-110% Wml	13	10	4	-
110-115% Wml	8	8	3	-
115-120% Wml	2	4	1	-
>120% Wml	4	11	-	-
totaal	75	75	25	39

Uit tabel 3.4 blijkt dat in 31 cao's (41% van de 75 onderzochte cao's) een laagste loon op het niveau van het Wml is opgenomen. In 17 cao's (23%) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 105% van het Wml en in 13 cao's (17%) ligt het laagste loon tussen 105 en 110% van het Wml.

Intermezzo

Tabel 3.4 laat zien dat 41% van de onderzochte cao's een loonschaal op Wml-niveau heeft. Hierbij is alleen gekeken naar de reguliere loonschalen en de aanloopschalen, en zijn de doelgroepenschalen buiten beschouwing gelaten. Dit conform de aanpak die in dit hoofdstuk al vele jaren wordt gevolgd. [Bijlage IIIf](#) laat zien dat als de doelgroepenschalen wel worden meegenomen, 77% van de onderzochte cao's een loonschaal op Wml-niveau heeft.

In 27% van de cao's (20 cao's) ligt het niveau van de reguliere schaal op het niveau van het Wml. In de cao's met een aanloopschaal (15 cao's) is dit 60%. In 97% van de cao's met een doelgroepenschaal (38 cao's) is het niveau van deze schaal gelijk aan het Wml.

26 In [Bijlage IIIf](#) is een vergelijkbare tabel opgenomen waarin overeenkomstig de gehanteerde systematiek in de door UAW van 2015 tot en met 2019 uitgevoerde monitor onderzoeken naar het laagste schaalbedrag in de bij het ministerie aangemelde cao's, de spreiding van het laagste loon in de 95 steekproefcao's is weergegeven waarbij voor het bepalen van het laagste loon niet alleen gekeken wordt naar de reguliere dan wel de aanloopschaal maar ook naar de in de cao voorkomende doelgroepenschaal.

27 In 31 cao's ligt het laagste loon op Wml-niveau: in 20 cao's ligt het laagste loon in de reguliere schaal op Wml-niveau en in 11 cao's, met een laagste loon in de reguliere schaal boven Wml-niveau, ligt in de aanloopschaal het laagste loon op Wml-niveau.

3.4 Jeugdlonen

In 34 van de 75 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen²⁸. In 17 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 23 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 16 jaar, 26 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 17 jaar, 28 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 18 en 19 jaar, en in 29 cao's zijn loonbedragen voor werknemers van 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 IIIb.1 in [bijlage IIIb](#) opgenomen.

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

Jeugdlonen

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

Uit 2021 ontvangt de 21-jarige werknemer in de cao's waarin jeugdlonen zijn opgenomen (34 cao's) minimaal het Wml. In 14 van de 34 cao's ligt het laagste loon van de 21-jarige werknemer op Wml-niveau. In de overige 20 cao's ligt het laagste loon van een 21-jarige werknemer gemiddeld 6,8% boven het Wml.

In 26% 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 (74%) 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 34 cao's, waarin schaalbedragen zijn opgenomen voor jeugdige werknemers, die cao's geselecteerd waarin de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar ligt. In 29 cao's ligt de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar²⁹. 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 jaar³⁰. 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.

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

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

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

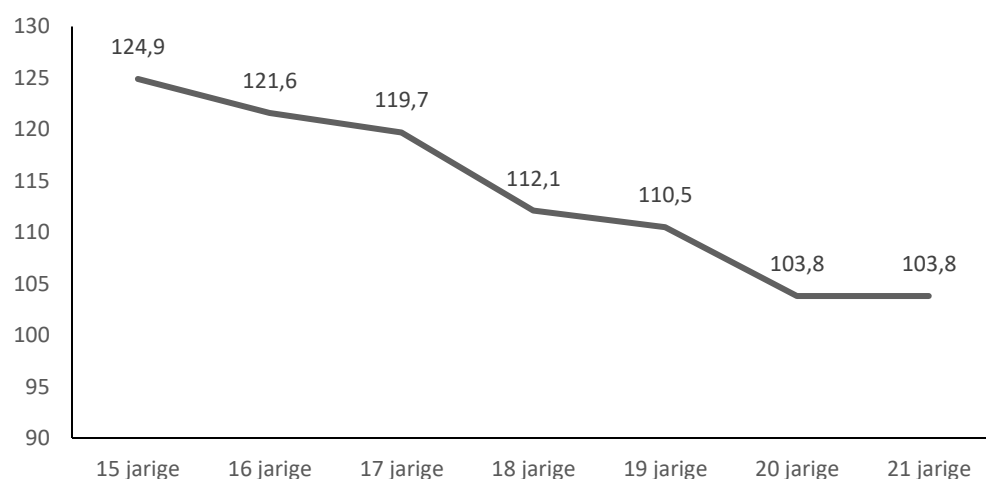
Tabel 3.5 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende Wmjl, voor de groep cao's met een vvl van 21 jaar

leeftijdsgroep	niveau cao-loon	aantal cao's
15 jaar	124,9	17
16 jaar	121,6	23
17 jaar	119,7	26
18 jaar	112,1	28
19 jaar	110,5	28
20 jaar	103,8	29
21 jaar	103,8	29

Voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar ligt het laagste cao-loon 3,8 tot 24,9%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. In vergelijking met 2020 liggen in de onderzochte cao's de niveaucijfers in 2021 per leeftijdsgroep hoger.

Dit is het gevolg van een van 2020 afwijkend samengestelde groep onderzochte cao's wat samenhangt met enerzijds de looptijd van de onderzochte cao's en anderzijds het verlagen van de vakvolwassen leeftijd naar 21 jaar in een vijftal cao's. Drie cao's die in 2021 niet in de onderzochte groep vallen hebben een laagste cao-loon op Wml niveau voor alle leeftijden. In vier cao's die in 2020 niet in de onderzochte groep cao's vallen maar in 2021 wel zijn meegenomen, hebben voor de verschillende leeftijden een relatief hoog laagste cao-loon in vergelijking met het bij die leeftijd behorende Wmjl waardoor de niveaucijfers bij de verschillende leeftijden zijn gestegen.

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



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

3.5 Extra verhoging van (de laagste) loonschalen en jeugdlonen³¹

Het laagste loon in de cao kan extra verhoogd worden:

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 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 patientenzorg, 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.

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.

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

31 Zie [Bijlage IIId](#) en [Bijlage IIIE](#) voor een uitgebreid overzicht van cao's waarin sprake is van een vakvolwassenleeftijd en een vorm van extra verhoging van het laagste loon of jeugdloon.

tussen lage en hogere inkomens. In de cao van PostNL (postbezorgers) is in 2015 een extra verhoging afgesproken voor de laagste drie schalen in het loongebouw. Ook recent, echter buiten de onderzoeksperiode vallend, zijn er voorbeelden van cao's, 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.

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.

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).

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 en dus buiten de onderzochte periode, worden de lonen van jongere werknemers in de Timmerindustrie extra verhoogd.

4 Afstand tot de arbeidsmarkt

In 48 van de 98 onderzochte steekproefcao's zijn afspraken opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. In 27 cao's gaat het om een algemene inspanningsverplichting en in 21 cao's zijn streefcijfers opgenomen. In totaal gaat het om ruim 6.000 te realiseren arbeidsplaatsen. In 56 cao's is een doelgroepenschaal opgenomen. In 47 cao's zijn afspraken gemaakt over het bevorderen van een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het aanpassen van de werkplek, de werkzaamheden of de werktijden.

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

Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van april 2013 afspraken gemaakt om de kwetsbare arbeidsmarktpositie van groepen werknemers te verbeteren³². Een deel van deze afspraken heeft het kabinet verder uitgewerkt in de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan rekenen op steun, evenals het bieden van kansen aan jongeren om werkervaring op te doen³³.

De Participatiewet is met ingang van 1 januari 2015 in werking getreden. De daaraan verbonden Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is op 1 mei van dat jaar ingegaan. In het sociaal akkoord is afgesproken dat er voor eind 2025 125.000 extra banen bij reguliere werkgevers voor arbeidsgehandicapten behorend tot de doelgroep banenafpraak bij zijn gekomen ten opzichte van het aantal in 2012. Eind 2021 hebben alle werkgevers tezamen 73.577 extra banen gerealiseerd. In totaal, inclusief de 75.179 banen ten tijde van de nulmeting, zijn er eind 2021 148.757 banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak³⁴. In de ministeriële regeling Participatiewet, IOAW en IOAZ wordt voorts het jaarlijks door gemeenten te realiseren aantal beschut werkplekken geregeld³⁵. Beschut werkplekken vallen niet onder de banenafpraak.

Het kabinet zet in op een breed offensief gericht op meer werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Het wetsvoorstel daarvoor ligt ter behandeling bij de Tweede Kamer. (Kamerstukken II, 35.394). Het wetsvoorstel wijzigt met name de Participatiewet. Doel is te bevorderen dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk gaan en blijven. Het wetsvoorstel bevat verbetervoorstellen voor

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

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

34 UWV, Dashboard Banenafpraak d.d. 9 mei 2022

35 Gemeenten moeten de voorziening beschut werk aanbieden aan personen die daarvoor een indicatie hebben tot het genoemde aantal. De Participatiewet regelt met artikel 10b, vierde lid, dat bij ministeriële regeling het aantal te realiseren beschut werkplekken kan worden vastgesteld per gemeente. Deze aantallen zullen in 2048 bij elkaar opgeteld overeenkomen met de aantallen in de raming en daarmee de financiering vanuit het Rijk.

mensen met een arbeidsbeperking, de werkgevers die hen in dienst nemen en de uitvoering in de praktijk (bijv. vereenvoudigen en verbeteren van de loonkostensubsidie of meer waarborgen voor ondersteuning op maat).

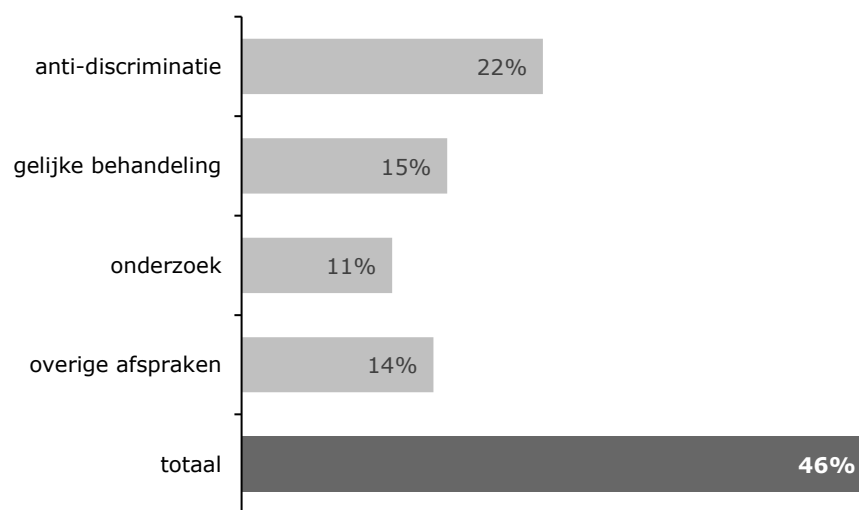
De minister voor APP gaat met alle partijen in gesprek over de banenafspraken en het dichterbij brengen van een inclusieve arbeidsmarkt. Op basis hiervan zal zij ook het wetsvoorstel voor een vereenvoudigde banenafpraak wegen, dat door het vorige kabinet is voorbereid om de systematiek te vereenvoudigen en administratieve belemmeringen weg te nemen. Over de uitkomsten wordt de Kamer voor de zomer geïnformeerd.

Dit onderzoek richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de zes eerdergenoemde groepen werknemers. In de eerste plaats gaat het hierbij om algemene afspraken, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling (paragraaf .1). Daarna wordt achtereenvolgens ingegaan op afspraken die de instroom (paragraaf .2) en doorstroom (paragraaf .3) van kwetsbare groepen werknemers kunnen bevorderen, dan wel de uitstroom naar werkloosheid (paragraaf .4) tegen kunnen gaan. Hierna volgt informatie over de evaluatie (paragraaf .5) van afspraken over de inzet van doelgroepen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de ontwikkeling van cao-afspraken over groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de periode 2017-2021 en met een korte schets van de ontwikkelingen in 2021 (paragraaf 4.6) door middel van een toelichting op de belangrijkste wijzigingen in 2021, op basis van afspraken die in 2021 in principeakkoorden zijn vastgelegd en op basis van contact met enkele cao partijen naar aanleiding van wijzigingen.

4.1 Algemene afspraken

De algemene afspraken die bij kunnen dragen om kwetsbare groepen aan het werk te helpen of te houden, zijn in vier categorieën verdeeld: anti-discriminatie afspraken, afspraken over gelijke behandeling, afspraken over onderzoek en tot slot een categorie overige afspraken die niet in één van de drie genoemde categorieën passen. In 55 cao's (46% van de werknemers) staat een algemene afspraak.

Grafiek 4.1 Percentage werknemers onder cao met een algemene afspraak



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

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

4.1.1 *Anti-discriminatie*

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

Een voorbeeld van afspraken waarin discriminatie wordt afgewezen staat in de cao voor het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf:

*We benadrukken dat we binnen onze branche agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten of andere vormen van ongewenst gedrag niet zullen tolereren. Iedere klacht op dit gebied verdient en krijgt onmiddellijke aandacht. Werknemers mogen erop vertrouwen dat elke uiting van ongewenst gedrag onmiddellijk wordt aangepakt. (**Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf**).*

Het kan ook gaan om een gedragscode tegen ongewenst gedrag zoals in de cao voor de Nederlandse Universiteiten:

*Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen (**Nederlandse Universiteiten**).*

Of om een aanbeveling van cao-partijen om in overleg te treden: een afspraak om de diversiteit te bevorderen zoals bijvoorbeeld in de cao voor het openbaar vervoer:

CAO-partijen bevelen aan om ter ondersteuning van een beleid, als bedoeld in artikel 95, dat gericht is op het voorkomen en tegengaan van seksuele intimidatie en discriminatie, in overleg tussen directie en ondernemingsraad te komen tot:

- benoeming van een (vrouwelijke) vertrouwenspersoon die geacht kan worden het vertrouwen van de werknemers te genieten, tot wie men zich kan richten bij onverhoopte gevallen van seksuele intimidatie voor advies en ondersteuning;*
- benoeming van een klachtencommissie, die de bevoegdheid heeft de klachten te onderzoeken;*
- de klachtencommissie adviseert de werkgever bij een gegronde klacht over de inhoud van de sanctie;*
- zowel de vertrouwenspersoon als de klachtencommissie dienen over voldoende faciliteiten te beschikken om hun functie adequaat uit te kunnen oefenen;*
- de werkgever zal aandacht besteden aan de voorlichting over en preventie van seksuele*

intimidatie en discriminatie (Openbaar vervoer)

4.1.2 *Gelijke behandeling*

Afspraken over gelijke behandeling beogen expliciet gelijke behandeling van groepen werknemers te bevorderen. Het gaat om afspraken waarin staat dat gelijke kansen worden geboden aan personen met en zonder functionele beperkingen, dat gelijkwaardige werknemers gelijke kansen krijgen, of een beleid, protocol of sollicitatiecode gericht op gelijke kansen. In 26 cao's (15% van de werknemers) staat een afspraak.

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

*De werkgever is gehouden tot het bevorderen van gelijke kansen bij de werving van nieuwe werknemers, zulks overeenkomstig het door partijen bij deze cao geformuleerde aannamebeleid (**Contractcatering**).*

4.1.3 *Onderzoek*

De afspraken over onderzoek gaan bijvoorbeeld over de inzet en het aantal participatiebanen, hoe toegankelijke functies gecreëerd kunnen worden, hoe Wajongers door kunnen stromen naar reguliere functies, op welke manier participatiebanen kunnen worden ingezet in de branche, hoe de doelgroep op de arbeidsmarkt kan worden benaderd, om tot een gezamenlijke aanpak te komen in de branche om meer werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan te helpen, de branchewerkgelegenheid in stand houden bij de Sociale werkvoorzieningen en tot slot het oprichten van een paritaire werkgroep om een model te ontwerpen voor perspectief voor doelgroepen. In acht cao's (11% van de werknemers) staat een afspraak.

In de cao voor het Grootwinkelbedrijf staat de volgende afspraak over het in kaart brengen van bestaande initiatieven:

*Cao-partijen komen tot een gezamenlijke aanpak om meer werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt in de branche aan een baan te helpen door in kaart te brengen welke initiatieven nu al in de branche zijn opgestart (**Grootwinkelbedrijven in levensmiddelen**).*

4.1.4 *Overige algemene afspraken*

Naast deze drie categorieën zijn er enkele algemene afspraken die niet passen in een van deze categorieën. In 17 cao's (14% van de werknemers) staat een afspraak. Het gaat bijvoorbeeld om afspraken dat er in het onderling overleg aandacht besteed moet worden aan kwetsbare groepen, dat een werknemer uit een bijzondere groep zoals bedoeld in de Participatiewet geen verlofuren hoeft in te leveren na een ziekmelding, het noemen in het algemeen van doelgroepenbeleid, overleg over maatregelen om de positie van doelgroepen te versterken, stimuleren van werkzekerheid voor jongeren of werkgelegenheidsprojecten voor doelgroepen. Paragraaf .6 gaat in op de verschillen ten opzichte van de vorige peildatum.

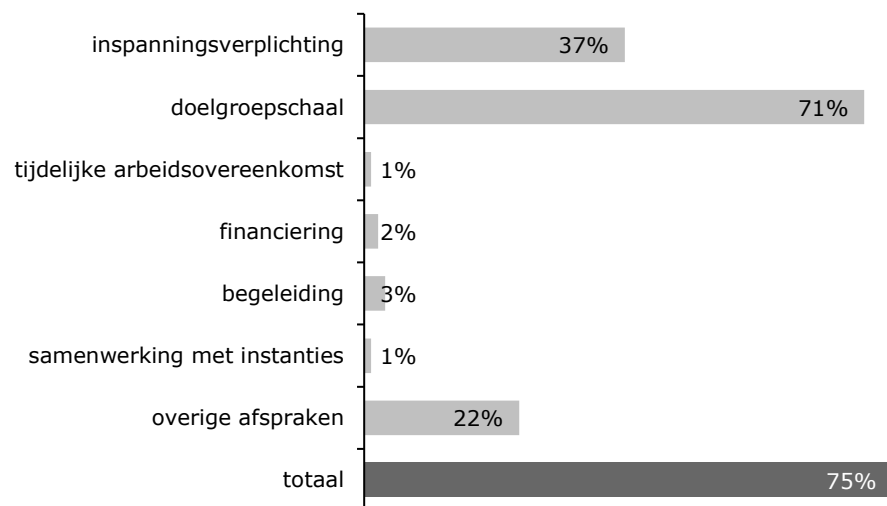
4.2 **De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt**

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt om mensen uit bepaalde groepen aan het werk te helpen (instroom) of om hen werkervaring op te laten doen via werkervaringsplaatsen, stages en leer-werktrajecten. Het karakter van de afspraken

kan verschillen. In de eerste plaats kan het gaan om een inspanningsverplichting, maar de cao-afspraken kunnen ook een concreet aantal te realiseren plaatsen bevatten. In de tweede plaats kan in algemene zin worden gesproken over groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, maar de groepen kunnen ook concreet worden benoemd.

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

Grafiek 4.2 Percentage werknemers onder cao met afspraak over instroom



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

4.2.1 *Inspanningsverplichting*

In 48 cao's (37% van de werknemers) staat een afspraak over een inspanningsverplichting.

Tabel 4.1 Aantal cao's met afspraken met inspanningsverplichting per sector, % werknemers (wns) binnen de sector, aantal bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector, 2021, n=98

	aantal cao's	% wns
<u>econ. sector</u>		
landbouw en visserij	2	42
industrie	11	57
bouwnijverheid	1	50
handel/horeca	8	44
vervoer/comm.	3	11
zakelijke dienstverlening	12	36
overige dienstverlening	11	29
<u>soort cao</u>		
ondernemings-cao	18	62
bedrijfstak-cao	29	42
totaal	48	37

Tabel 4.1 laat zien dat afspraken over bevordering van instroom naar werknemerspercentage bezien vooral voorkomen in de sectoren industrie en bouwnijverheid. Instroom bevorderende afspraken komen relatief vaker voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's.

In 14 cao's (14% van de werknemers) zijn de afspraken uitsluitend algemeen van aard; in 34 cao's (22% van de werknemers) worden één of meer specifieke doelgroepen benoemd, zoals Wajongers, arbeidsbeperkten, WSW-werknemers, langdurig of jeugdige werklozen.

In 27 van de 48 cao's (29% van de werknemers) hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de andere 21 cao's (8% van de werknemers) is afgesproken hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om ruim 6.000 werkplekken. De afspraken gaan niet alleen over reguliere arbeidsplaatsen, maar ook over het bieden van werkervarings- of stageplaatsen of om leer/werkplekken. De vorm waarin de afspraken zijn geconcretiseerd, verschilt. Het kan gaan om tijdelijke of structurele arbeidsplaatsen of om een combinatie van deze twee; om een aantal te realiseren plaatsen op jaarbasis of gedurende de contractperiode; of om een percentage van het personeelsbestand. In de cao voor Aegon staat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

De ambitie van Aegon is om minimaal 1% van de werkplekken in te vullen met medewerkers die een beperking hebben. Dit kan door bestaande functies toegankelijk te maken, door banen te creëren die inclusief zijn of door afspraken te maken met leveranciers en partners gericht op werkgelegenheid voor deze doelgroep. Aegon wil deze ambitie zichtbaar en meetbaar maken door de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) te gebruiken. (Aegon)

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

De bank zal in 2020 en 2021 jaarlijks minimaal 25 mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Hierbij wordt de definitie van de Verenigde

Naties gehanteerd. Op deze manier werkt de bank toe naar het aannemen van 225 mensen met een arbeidsbeperking op 1 januari 2026 uit het Sociaal Akkoord. (ABN-AMRO)

In paragraaf .6 staat onder "Ontwikkelingen in 2021" een verdere toelichting op de wijzigingen ten opzichte van de informatie uit de vorige rapportage.

4.2.2 Doelgroepschaal³⁶

In 56 cao's (71% van de werknemers) zijn afspraken gevonden over beloning voor werknemers uit de doelgroepen. Het loon dat deze werknemers ontvangen, is (vaak) lager dan het loon dat andere werknemers ontvangen.

Tabel 4.2 Aantal cao's met een doelgroepschaal per sector, % werknemers (wns) binnen de sector, aantal bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector, 2021, n=98

	aantal cao's	% wns
<u>econ. sector</u>		
landbouw en visserij	3	100
industrie	11	86
bouwnijverheid	2	51
handel/horeca	9	43
vervoer/comm.	5	23
zakelijke dienstverlening	8	72
overige dienstverlening	19	92
<u>soort cao</u>		
ondernemings-cao	10	28
bedrijfstak-cao	46	74
totaal	56	71

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

Ook zijn er cao-afspraken die betaling op Wml-niveau mogelijk maken, al dan niet voor doelgroepen. Dit kan een aanloopschaal, een doelgroepschaal of een reguliere schaal zijn. In totaal zijn er 73 cao's (90% van de werknemers) met een laagste loonschaal op Wml-niveau. Van de 48 cao's uit de steekproef die een afspraak hebben over een inspanningsverplichting, is in 34 cao's (32% van de werknemers) de mogelijkheid opgenomen om loon te betalen ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Van de 52 cao's die geen afspraak hebben over een inspanningsverplichting is in 40 cao's (58% van de werknemers) bepaald dat het wettelijk minimumloon betaald kan worden.

4.2.3 Tijdelijke arbeidsovereenkomst

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

³⁶ Uit het rapport "Een onderzoek naar het laagste schaalbedrag in 783 cao's: stand van zaken ultimo 2019" blijkt dat in 244 cao's een doelgroepschaal voorkomt. In 226 daarvan is het laagste loon gelijk aan het Wml. Kamerstuk 34352, nr. 204

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

Werkgevers hebben de intentie om ten minste 50 leerwerkplekken te creëren, waaronder tenminste 10 voor Wajongers, met een looptijd van drie maanden.
(Vleessector)

4.2.4 Financiering

In zeven cao's (2% van de werknemers) is een centraal budget gecreëerd of wordt geld uit een cao-fonds beschikbaar gesteld om medewerkers uit de doelgroep aan te nemen. Het zijn vijf bedrijfstak- en twee ondernemings-cao's. In de cao voor de Netwerkbedrijven staat een voorbeeld van een budget:

De werkgevers hebben onder meer de volgende acties ondernomen:

- *het aanbieden van extra werkervaringsplaatsen met opleiding, begeleiding en coaching, waarbij jongeren met een Wajong-uitkering als een bijzondere doelgroep worden gezien;*
- *het opleiden en aanstellen van leermeesters;*
- *het opleiden van werknemers voor het begeleiden en coachen van jongeren op een werkervaringsplaats;*
- *het aanbieden van stageplaatsen: de netwerkbedrijven bieden voor leerlingen uit het beroepsonderwijs stageplaatsen aan. Deze stageplaatsen staan ook open voor schoolverlaters die binnen drie maanden nadat zij hun opleiding hebben afgesloten nog geen baan hebben gevonden;*
- *het aanstellen van (stage)begeleiders: de netwerkbedrijven stellen werknemers aan als stagebegeleider en/of contactpersoon voor het regulier beroepsonderwijs.*

Deze afspraken zullen worden voortgezet. Dat betekent dat de netwerkbedrijven hiervoor gedurende de looptijd van de cao opnieuw 1% van de loonsom op jaarbasis zullen inzetten. (Netwerkbedrijven)

4.2.5 Begeleiding

Het vierde aspect heeft te maken met de begeleiding van mensen uit de kwetsbare groepen. In zeven (3% van de werknemers) is sprake van begeleiding van nieuwe werknemers uit de doelgroepen. Het zijn vijf bedrijfstak- en twee ondernemings-cao's. Een voorbeeld staat in de cao voor het Verzekeringsbedrijf:

Werkloze jongeren

De werkgever zal bij zijn aanstellingsbeleid bijzondere aandacht besteden aan werkloze jongeren, onder meer door middel van gerichte (om-)scholing, opleiding en begeleiding.
(Verzekeringsbedrijf)

4.2.6 Samenwerking om personeel uit de doelgroep aan te trekken

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

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

4.2.7 Overige afspraken

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

4.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

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

4.3.1 Doorstroom naar reguliere functies

In negen cao's (15% van de werknemers) staat een afspraak over doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren, naar reguliere banen³⁷. Een voorbeeld staat in de cao voor Woondiensten:

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

4.3.2 Scholingsafspraken

In 14 cao's (16% van de werknemers), staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In de cao voor Flora Holland staat de volgende afspraak:

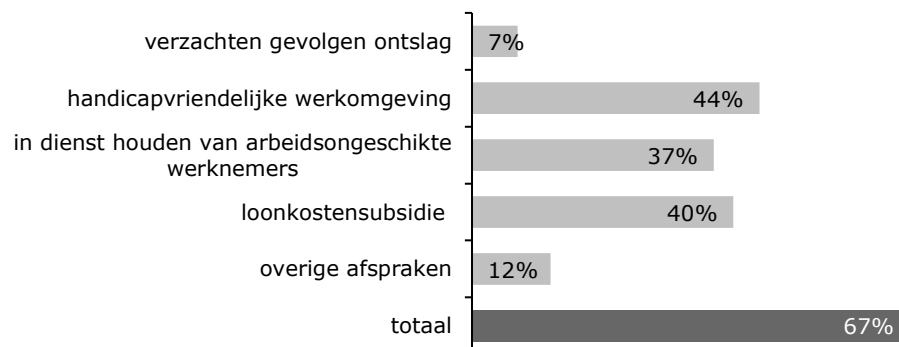
Alle werknemers zonder diploma (MBO2-niveau) mogen een ervaringsprofiel opstellen. Daarin staan de kwaliteiten van de werknemer. Het profiel is misschien een opstap naar het ervaringscertificaat. De werkgever kan opleidingen voor het ervaringscertificaat aanbieden aan werknemers met een ervaringsprofiel. (Flora Holland)

4.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

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

³⁷ Het gaat hier om doorstroom van bijvoorbeeld stageplaatsen, werkervaringsplaatsen en/of leer-/ werkplekken naar reguliere banen.

Grafiek 4.3 Percentage werknemers onder cao met afspraak over uitstroom



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

4.4.1 *Verzachten gevolgen ontslag*

In vijf cao's (7% van de werknemers) staat een afspraak met de bedoeling de gevolgen van ontslag te verzachten. Het gaat om vier bedrijfstak en één ondernemings-cao. In de cao voor Merck Sharp en Dohme staat de volgende afspraak:

Indien voor een gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden werknemer ondanks alle daarop gerichte inspanningen geen functie binnen het eigen bedrijf aanwezig blijkt te zijn, zal de werkgever de werknemer behulpzaam zijn bij het vinden van andere werkgelegenheid buiten de onderneming. Indien zulke uitplaatsing voor de werknemer leidt tot een lager inkomen, dan zal de werkgever dit lagere inkomen voor zover nodig aanvullen met het bedrag van de aanvulling waartoe de werkgever is gehouden.
(Merck Sharp en Dohme)

4.4.2 *Handicapvriendelijke werkomgeving*

Het kan gaan om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, aangepaste werktijden of andere vormen van aanpassingen. In 47 cao's (44% van de werknemers), staat een afspraak hierover.

Tabel 4.3 Aantal cao's met afspraken over handicapvriendelijke werkomgeving per sector, % werknemers (wns) binnen de sector, % bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector, 2021, n=98

	aantal cao's	% wns
<u>econ. sector</u>		
landbouw en visserij	2	78
industrie	12	81
bouwnijverheid	1	50
handel/horeca	8	14
vervoer/comm.	4	62
zakelijke dienstverlening	6	9
overige dienstverlening	14	55
<u>soort cao</u>		
ondernemings-cao	11	27
bedrijfstak-cao	36	45
totaal	47	44

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

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

4.4.3 *In dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers*

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

Er zijn cao-afspraken die de werkgever verplichten om werknemers die arbeidsongeschikt zijn in dienst te houden. Het gaat om bepalingen die voor deze groep werknemers een ontslagverbod inhouden, bepalingen dat deze werknemers in dienst blijven of om intentionele bepalingen die het voornemen van partijen benoemen om voor deze werknemers aanvullende afspraken te maken. Dit staat in 29 cao's, van toepassing op 38% van de werknemers.

Tabel 4.4 Aantal cao's met afspraak over in dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers, per sector, % werknemers (wns) binnen de sector, aantal bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector, 2021, n=98

	aantal cao's	% wns
<u>econ. sector</u>		
landbouw en visserij	2	78
industrie	6	17
bouwnijverheid	0	0
handel/horeca	2	2
vervoer/comm.	0	0
zakelijke dienstverlening	3	10
overige dienstverlening	16	76
<u>soort cao</u>		
ondernemings-cao	7	32
bedrijfstak-cao	22	38
totaal	29	37

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

Er zijn cao-afspraken die de werkgever verplichten om werknemers die arbeidsongeschikt zijn in dienst te houden. Het gaat om bepalingen die een ontslagverbod inhouden voor deze groep werknemers, bepalingen dat deze werknemers in dienst blijven of om intentionele bepalingen die het voornemen van partijen benoemen om voor deze werknemers aanvullende afspraken te maken. In 25 cao's (36% van de werknemers) staat een afspraak over het in dienst houden van werknemers die na 104 weken arbeidsongeschiktheid minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en om die reden geen arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen. Het kan ook gaan om een afspraak over het in dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers in het algemeen. Dat is in negen cao's het geval (5% van de werknemers). Daarnaast is in twee cao's (< 1% van de werknemers) afgesproken dat ontslag alleen mogelijk is als er geen mogelijkheden tot re-integratie zijn.

4.4.4 *Loonkostensubsidie*

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

Tabel 4.5 Aantal cao's met afspraken over loonkostensubsidie per sector, % werknemers (wns) binnen de sector, aantal bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector, 2021, n=98

	aantal cao's	% wns
<u>econ. sector</u>		
landbouw en visserij	3	100
industrie	6	57
bouwnijverheid	1	50
handel/horeca	5	10
vervoer/comm.	3	20
zakelijke dienstverlening	4	57
overige dienstverlening	6	47
<u>soort cao</u>		
ondernemings-cao	4	18
bedrijfstak-cao	24	41
totaal	28	40

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

Een voorbeeld staat in de cao voor de Jeugdzorg:

*a. De werkgever besteedt in zijn aanstellingsbeleid en plaatsingsbeleid bijzondere aandacht aan gehandicapte werknemers.
b. UWV werkbedrijf voert verschillende subsidieregelingen uit voor gehandicapte werknemers. Als het UWV werkbedrijf aan de werkgever heeft laten weten dat hij subsidie ontvangt voor een voorziening op grond van een of meer van deze regelingen, dan wacht de werkgever niet totdat hij het geld daadwerkelijk ontvangt. De werkgever betaalt de kosten voor de voorziening eerst zelf. (Jeugdzorg)*

4.4.5 Overige afspraken

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

4.5 Evaluatie van afspraken over de inzet van doelgroepen

In cao's kunnen afspraken staan die gaan over de evaluatie of het monitoren van de inzet van de doelgroep in een branche of in een bedrijf. In negen cao's (2% van de werknemers) staat een afspraak die gaat over het periodiek evalueren van of rapporteren over het resultaat van de inspanningsverplichting. Het gaat om vier bedrijfstak- en vijf ondernemings-cao's. In de cao voor de Uitvaartbranche staat bijvoorbeeld:

Extra banen voor mensen met een beperking: uitgangspunt blijft dat de uitvaartbranche actief bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen die hiervoor op landelijk niveau gelden hetgeen betekent dat er circa 10 garantiebannen per jaar (cumulatief) in de branche worden gerealiseerd. De voortgang wordt jaarlijks gevolgd en besproken. (Uitvaartbranche)

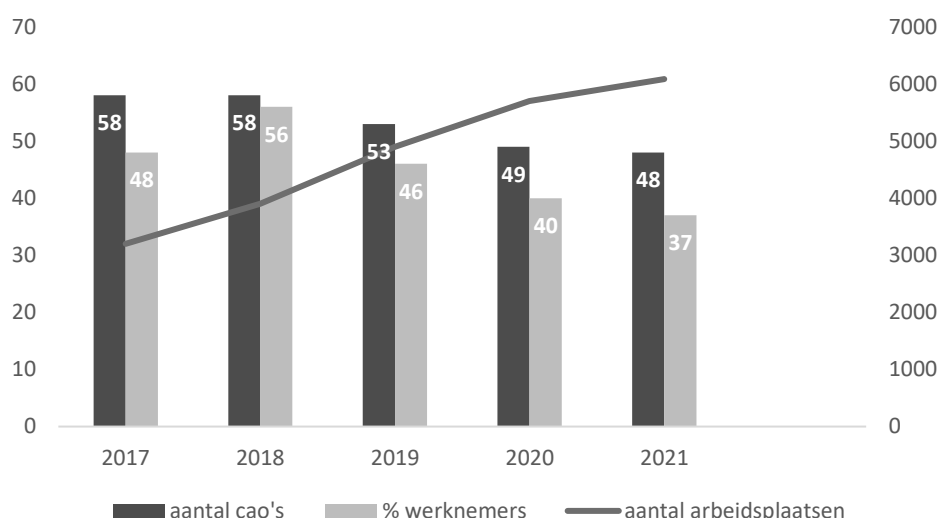
4.6 De ontwikkeling sinds 2017

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

4.6.1 Cao afspraken

Onderstaande tabel laat de ontwikkeling zien van afspraken in cao's gericht op de instroom van doelgroepen in de periode 2017 - 2021.

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



Grafiek 4.4 laat zien dat sinds 2017 het aantal cao's met afspraken die de instroom van doelgroepen moeten bevorderen, is afgenomen. De rode lijn in de grafiek laat zien dat het aantal arbeidsplaatsen dat cao-partijen willen creëren in 2021 stijgt naar 6.085, waarbij een groot gedeelte voor rekening komt van de Gemeenten.

In 2021 is er sprake van een kleine daling van het aantal cao's met afspraken over instroom. Er zijn drie afspraken vervallen en er zijn twee nieuwe afspraken.

Algemene afspraken zijn iets toegenomen ondermeer doordat een afspraak over een inspanningsverplichting zodanig gewijzigd is dat het een algemenere afspraak is geworden en een afspraak waarin gelijke behandeling wordt genoemd in relatie tot man of vrouw.

4.6.2 Principeakkoorden

Om inzicht te krijgen in de afspraken die in 2021 zijn gemaakt, zijn de 55 principeakkoorden onderzocht die in 2021 tot stand zijn gekomen. In vijf principeakkoorden zijn afspraken gemaakt over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Drie keer worden bestaande afspraken bevestigd, één keer wijzigt een bestaande afspraak en er is één nieuwe afspraak. De wijziging houdt in dat een protocol afspraak wordt opgenomen als afspraak in de cao. De nieuwe afspraak houdt in dat cao-partijen jongeren en onervaren medewerkers, waaronder schoolverlaters of zonder startkwalificatie, graag in de branche willen laten werken.

In 50 principeakkoorden zijn geen afspraken over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt opgenomen. 45 daarvan hebben in de vorige cao al afspraken opgenomen over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt; in de overige vijf akkoorden ontbreken afspraken daarover.

5 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

In de meeste cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende twee jaar hoger dan 170%. Meestal is hieraan de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan re-integratie. Voor ongeveer de helft van de werknemers bedraagt de loondoorbetaling in het eerste jaar 100%; voor de andere helft is dit lager dan 100%. Als sprake is van ziekteverzuim als gevolg van een beroepsziekte of een arbeidsongeval, dan geldt voor bijna een derde van de werknemers de afspraak dat het loon volledig wordt doorbetaald. Voor bijna twee derde van de werknemers onder de onderzochte cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hierbij vooral om afspraken over aanvullingen in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Voor bijna 80% van de werknemers onder de onderzochte cao's gelden afspraken over reparatie van het 3e WW-jaar. Eind 2021 is sprake van 30 verzamelcao's waarin voor sectoren en bedrijven de reparatie concreet is geregeld. Daarnaast kent de sector metaal en techniek een eigen fonds, waaruit de reparatie van het 3e WW-jaar wordt gefinancierd.

5.1 Achtergrond

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Werkgevers zijn verplicht het loon van zieke werknemers gedurende een periode van twee jaar voor 70% van het brutoloon door te betalen (in het eerste jaar minimaal het wettelijk minimumloon). Alleen bij voldoende re-integratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald. In het najaarsakkoord 2004 is afgesproken om, gerekend over de eerste twee ziektejaren, in beginsel niet meer dan 170% van het loon door te betalen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarbij hebben werkgever en de zieke werknemer re-integratieverplichtingen ten behoeve van de terugkeer in het arbeidsproces (Wet Verbetering Poortwachter). Werkgevers, met name kleine werkgevers, ervaren deze verplichtingen als zwaar. Dat is nadelig voor werkgevers maar ook voor sommige werknemers, die daardoor minder snel een vast contract aangeboden krijgen. Daarom zijn afspraken gemaakt om de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken³⁸.

Werkloosheid

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken voorafgaand aan zijn ontslag in minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieerde in 2015 nog van drie tot 38 maanden. Sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015 is de maximale duur van de uitkering met ingang van 1 januari 2016 stapsgewijs verkort tot 24 maanden. Dit is gebeurd met 1 maand per kwartaal. De hoogte van de uitkering blijft ongewijzigd: de WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon³⁹ en vervolgens 70% van het dagloon. Partijen hebben in het Sociaal Akkoord van 2013 afgesproken de duur van de

38 Brief minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/209, dossiernummer 29544, nr 873

39 Hierbij wordt een maximum dagloon gehanteerd van €228,76 (in 2022).

loongerelateerde WW- en WGA-uitkering te kunnen repareren tot maximaal 38 maanden. Hiertoe is onder andere De Stichting Private Aanvulling WW & WGA (SPAWW) ingericht⁴⁰. Daarnaast heeft een werknemer onder voorwaarden bij ontslag recht op een financiële vergoeding. Vanwege de invoering van de Wwz geldt sinds 2015 het recht op de transitievergoeding. Na de beëindiging van de Wwz en de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) gelden voor de opbouw van de transitievergoeding per 1 januari 2020 gewijzigde regels. De invoering van de Wab heeft ook consequenties voor de tijdelijke WW-uitkering in geval van onwerkbaar weer⁴¹.

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. Indien van toepassing zal in een voetnoot aandacht worden geschonken aan een mogelijke relatie van het onderwerp met de Coronacrisis. Achtereenvolgens komen in dit hoofdstuk de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Loondoorbetaling gedurende het 1^e en 2^e ziektejaar
2. Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar
3. Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen
4. De ontwikkeling sinds 2017
5. Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen
6. Reparatie 3^e WW-jaar
7. De ontwikkeling sinds 2017
8. Ontwikkelingen in 2021

Loondoorbetaling gedurende het 1e en 2e ziektejaar

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van zijn loon⁴², waarbij hij gedurende de eerste 52 weken minimaal recht heeft op het minimumloon. Gedurende de eerste twee ziektejaren is activering en re-integratie van zieke werknemers primair de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. In de cao kan zijn afgesproken dat de werknemer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krijgt, al dan niet met als voorwaarde het meewerken aan re-integratie. Onder re-integratie-inspanningen kan worden verstaan het deels weer werken in de eigen functie, het verrichten van andere (passende) arbeid, het werken op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing of een re-integratietraject.

Op basis van het bovenstaande zijn vier categorieën⁴³ 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.

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

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

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

43 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.

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 20% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat de doorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren gelijk is aan 170%. Dit is met name het geval in de sectoren handel en horeca en de zakelijke dienstverlening, namelijk voor ongeveer de helft van de werknemers in beide sectoren. 18%-punt van de werknemers in deze categorie krijgt in het eerste ziektejaar minder dan 100% doorbetaald.

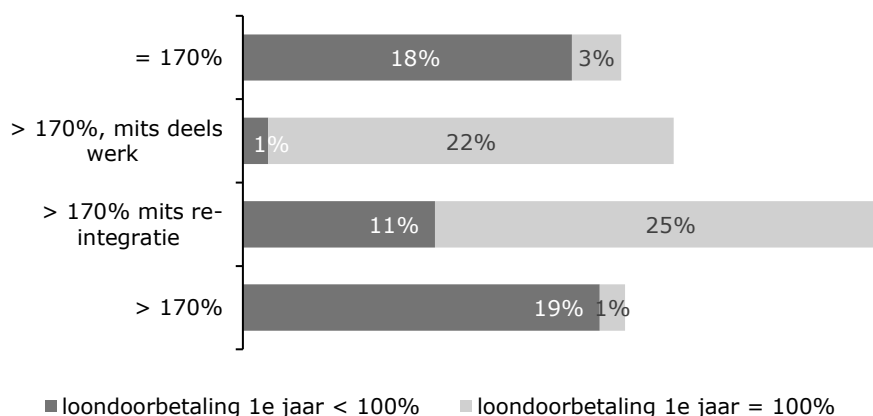
b. en c. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren hoger dan 170% onder voorwaarden

Voor ruim de helft van de werknemers (59%) 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 47%-punt van deze werknemers bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1^e ziektejaar 100%; voor het overige deel (12%-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 bijna driekwart van de werknemers in de sector handel en horeca.

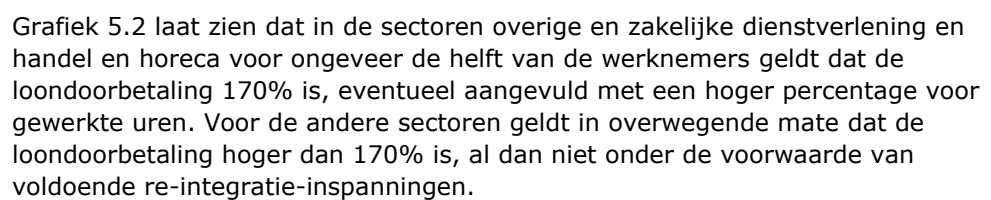
d. Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren hoger dan 170%

Voor 20% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. Dit geldt met name voor de werknemers in de sector bouw en industrie, beide voor ongeveer de helft van de werknemers. Naar soort cao bekeken geldt voor werknemers onder een bedrijfstak-cao relatief vaker een dergelijke afspraak dan voor werknemers onder een ondernemings-cao, respectievelijk 21% en 15%. Voor 19%-punt 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.

Grafiek 5.1 Categorieën loondoorbetaling 1^e twee ziektejaren en loondoorbetaling in 1^e ziektejaar naar percentage werknemers, 2021 (n=98)



Grafiek 5.2 Percentage werknemers onder vijf categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2021 (n=98)⁴⁵



Voor een derde van de werknemers in de onderzochte cao's zijn afspraken gemaakt over aanvullingen ingeval de werknemer een vervroegde IVA-uitkering 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 (65%), bouwnijverheid (50%) en vervoer en communicatie (54%).

44 De cijfers achter de grafieken in dit hoofdstuk zijn opgenomen in Bijlage IV.
45 Vanwege afronding van percentages kan het zijn dat de som niet gelijk is aan 100%

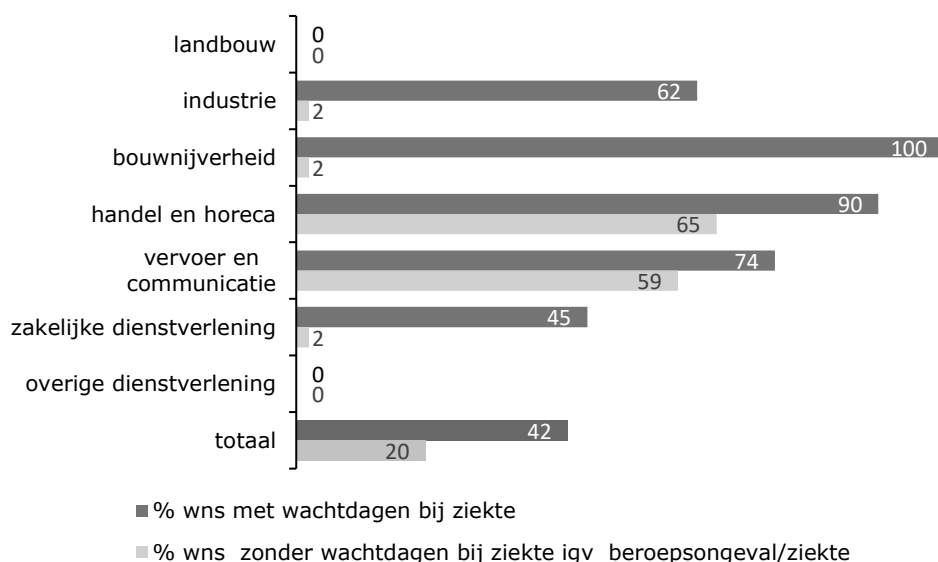
Beroepsziekten en arbeidsongevallen: loondoorbetaling en wachtdagen

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 30 cao's, van toepassing op ruim 42% 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 ziektemelding) twee dagen. Partijen bij de MITT hebben onlangs de cao-afpraak aangepast, zodat periodes van ziekte met een tussenpoos van minder dan vier weken als één ziektemelding gelden. Verder is in twee cao's een maximum aan het aantal wachtdagen afgesproken: in de cao Doe het zelf 4 dagen en in de cao voor de NS telkens een dag tot en met de 5^e ziektemelding. Voor bijna de helft van de werknemers onder een cao met een afspraak over wachtdagen worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.

Grafiek 5.3 **Percentage werknemers met afspraken over wachtdagen uitgesplitst naar economische sector, 2021 (n=98)**



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

5.2 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar

Na twee jaar ziekte wordt de mate van arbeids(on)geschiktheid bepaald en kan een werknemer in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). In de cao's kunnen afspraken zijn gemaakt over aanvullingen op de eventuele uitkering.

De WIA kent de volgende categorieën:

- Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt hij niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Het is de bedoeling dat deze werknemers voor het arbeidsproces worden behouden, hetzij in het eigen bedrijf, hetzij bij een andere werkgever.
- Als een werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk 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 68 cao's, van toepassing op 66% van de werknemers, zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 65% van de werknemers onder de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's en om 83% van de werknemers onder de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

Arbeidsongeschiktheid < 35%

Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering⁴⁶. Dit neemt niet weg dat partijen bij een cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een uitkering of een aanvulling op het loon.

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

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

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

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

⁴⁶ Zij kunnen wel in aanmerking komen voor een WW-uitkering, mits zij aan de voorwaarden daarvoor, zoals de referte-eis, voldoen.

maanden⁴⁷. In de tweede fase heeft men aanspraak op ofwel een loonaanvulling ofwel een vervolguutkering. 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 36% van de werknemers is een cao-afspraken opgenomen over een aanvulling op het loon/de WGA-uitkering. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een verplichte/collectieve/automatische verzekering voor een WGA-aanvulling (bijv. binnen de sector landbouw de SAZAS). Ook inbegrepen zijn cao's waarin WGA-gerechtigden een eindejaarsuitkering krijgen (sector bouw). De aanvullingspercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen: de uitkering plus aanvulling kan uitkomen op 75% (onder andere Bakkersbedrijf, Levensmiddelenbedrijf) tot 100% (metaalindustrie) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen varieert van één (Royal Flora Holland, Grafimedia) tot vijf jaar (Glastuinbouw, Open teelten).

Voor 28% van de werknemers betreft het een afspraak over een WGA-uitkering voor arbeidsongeschiktheid tussen 35-80%. Voor 14% geldt een afspraak over niet-duurzame arbeidsongeschiktheid boven de 80%. Voor 11% gaat het om dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%, variërend van 75% tot 100% van het laatstverdiende loon met een duur van één tot vijf jaar. Voorbeelden hiervan zijn de huisartsenzorg, levensmiddelenbranche en Royal Flora Holland. In laatstgenoemde cao geldt de aanvulling van de loongerelateerde WGA-uitkering tot 85% overigens ook als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is. In een vijftal cao's (Achmea, ANWB, ING, Rabobank en het uitgeverijbedrijf) gelden verschillende aanvullingen afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid. In de cao voor Achmea bijvoorbeeld is de WIA-uitkering mogelijk tot respectievelijk 75% en 80% bij 35%-80% en hoger dan 80%-100% niet duurzaam arbeidsongeschikt.

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 (Levensmiddelenbedrijf).

5.3 Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector

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

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

Bij een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% (niet-duurzaam) daalt het aandeel werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid naar 36%. De sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid scoren hier het hoogst.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (duurzaam) ten slotte is het percentage werknemers dat volgens de cao een aanvulling kan krijgen het laagst, namelijk 15%. De sectoren bouwnijverheid en handel en horeca scoren hier relatief gezien het hoogst.

Tabel 5.1 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector 2021 (N=98)

Economische sector	AO<35%	AO>=35% ¹	AO>=80% ²
Landbouw	100	100	0
Industrie	98	87	12
bouwnijverheid	51	95	45
handel en horeca	40	40	34
vervoer en communicatie	16	21	19
zakelijke dienstverlening	19	30	18
overige dienstverlening	78	16	0
Totaal	60	36	15

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Beroepsziekte en arbeidsongevallen

In 11 cao's van toepassing op 12% van de werknemers is een afspraak gemaakt over aanvulling op de WIA-uitkering als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval (beroepsincident, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst)⁴⁸. Naast de cao's van de Nederlandse universiteiten, Netwerkbedrijven en GVB betreft het allemaal cao's in de sector overheid.

WGA premieverdeling

Werkgevers betalen een basispremie voor de IVA-uitkering en een deel van de WGA-uitkering (na 10 jaar uitkering). Voor de eerste 10 jaar WGA-uitkering (loongerelateerde en vervolguutkering) 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 verhalen⁴⁹.

Voor een derde van de werknemers geldt een cao-afpraak over het al dan niet verdelen van de WGA-premie. Voor 26% gaat het om de afspraak dat de werkgever de premie voor maximaal 50% op de werknemer mag verhalen. Dergelijke afspraken komen naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid, en komen bijna niet voor in de sector zakelijke dienstverlening.

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

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

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

5.4 Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen

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

Verzekeren aanvullingen WIA

Voor 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%, 0,3% en 1% van de werknemers. De overige 7% valt onder drie cao's in de metaalnijverheid en de cao voor de motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf. Hierin is afgesproken om vanuit de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen verzekeringen aan te bieden en te verzorgen ter dekking van financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid. De premieverdeling van de verzekeringen is in de cao's niet genoemd. Daarvoor wordt verwezen naar het reglement van de N.V.

Verzekeren WGA-hiaat

In het 3^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. 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 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 verzekeringswetten⁵⁰ (excedent) geldt voor 2% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

Overzicht verzekeringen en verdeling naar economische sector

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

50 Het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt, gerekend over het gehele jaar, voor 2021: € 58.873,77

Tabel 5.2 Percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering 2021 (n=98)

economische sector	% wns met aanv verz	% wns met hiaat verz	% wns met excedent verz
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

Tabel 5.2 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.

5.5 De ontwikkeling van bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid sinds 2017

5.5.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. Tabel 5.3 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2017.

Tabel 5.3 Percentage werknemers naar categorieën loondoorbetaling (2017-2021)

	2017	2018	2019	2020	2021
a) = 170% ^{51,52}	10	17	22	21	20
b) > 170%, mits gedeeltelijke werkhervatting	24	23	22	23	23
c) > 170%, mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	41	37	36	35	36
d) > 170%	24	23	20	21	21
Totaal	100	100	100	100	100

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

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

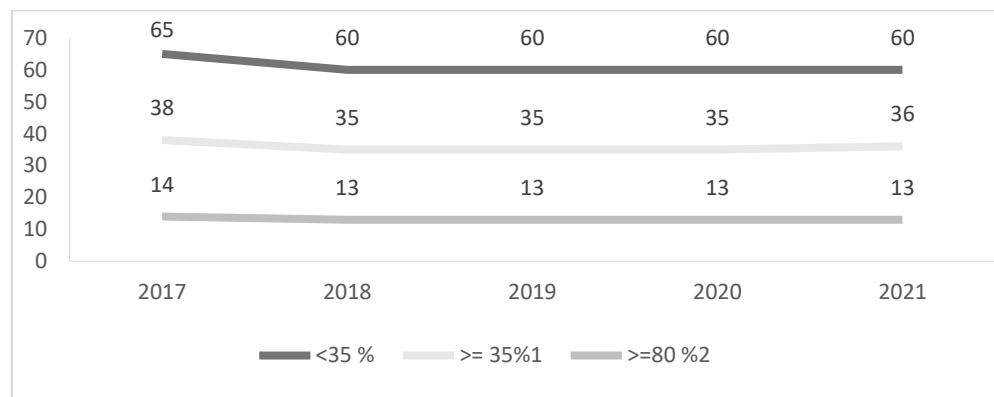
Uit tabel 5.3 blijkt dat sinds 2018 een toename zichtbaar is van categorie a) vanwege aanpassing van cao-afspraken in de uitzendbranche. Het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren die gelijk is aan 170% (categorie a) ligt 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), ligt op bijna 60%.

5.5.2 *Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren*

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

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

Grafiek 5.4 Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2017-2021



1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Grafiek 5.4 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen zijn gemaakt, sinds 2018 gelijk blijft. Over de periode 2017-2018 bezien lijkt voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, sprake van een daling van het percentage werknemers waarvoor afspraken over een bovenwettelijke aanvulling van toepassing zijn. Deze daling betreft een steekproefeffect⁵³.

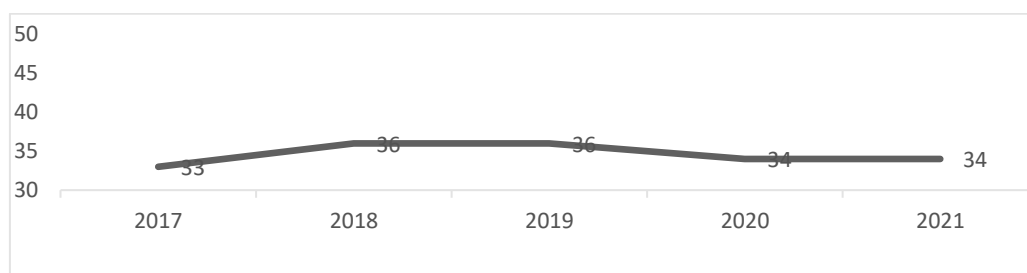
53 Ten opzichte van 2017 is in 2018 de cao voor Jumbo uit de steekproef verwijderd, en die voor de Horeca eraan toegevoegd. Ook is het aantal werknemers onder cao's die in beide jaren deel uitmaakten van de steekproef in 2018 lager dan in 2017.

5.5.3 WGA-premieverdeling

In 2021 is voor 34% van de werknemers onder de onderzochte cao's sprake van premieverdeling, waarvan bij 27% wel deels op de werknemers wordt verhaald en bij 7% niet.

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

Grafiek 5.5 Percentage werknemers onder cao met afspraken over WGA-premieverdeling, 2017-2021



In de periode 2017-2021 is het percentage werknemers onder een cao met afspraken over de verdeling van de WGA-premie redelijk stabiel. Voor de meerderheid van deze werknemers (78%) geldt dat er wel sprake is van verhaal van de premie op de werknemers. Sinds 2017 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. In 2017 telde de cao voor de horeca niet mee. De daling met 2%-punt in 2020 ten opzichte van 2019 betreft een tweetal cao's (Ons Middelbaar Onderwijs en DHL Express) dat geen deel meer uit maakt van de steekproef en een gewijzigde afspraak in de cao voor werknemers in de bouwsector.

5.6 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering

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

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

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

bestaan uit een percentage gedurende een bepaalde periode, maar ook uit een bedrag ineens in geval van ontslag⁵⁴.

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 weer⁵⁵.

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

Tabel 5.4 Percentage werknemers bij bovenwettelijke aanvulling WW (anders dan reparatie 3^e WW-jaar) 2021 (n=98)

bovenwettelijke aanvulling WW	% werknemers¹
aanvulling reguliere WW	26
aanvulling tijdelijke WW/WTV	9
aanvulling regeling onwerkbaar weer	23
totaal	49

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

In totaal gelden voor bijna de helft (49%) van de werknemers onder de onderzochte cao's afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. Voor 26% 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 9% 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 metaalektro 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 51% van de werknemers onder de onderzochte cao's gelden geen afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. Voor ruim de helft hiervan hebben partijen zich wel aangesloten bij een verzamelcao PAWW zodat de WW-duur wordt gerepareerd (zie paragraaf 5.7).

54 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.

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

Hoogte en duur aanvulling op reguliere WW-uitkering

Voor bijna een kwart (24%) van de werknemers met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW-uitkering zijn afspraken over de hoogte gemaakt⁵⁶. 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 een kwart van de werknemers zijn in de cao afspraken opgenomen over verlenging van de reguliere WW-duur. 25% 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 zeven cao's, van toepassing op 9% van de werknemers, is afgesproken dat ingeval van door de overheid goedgekeurde werktijdverkorting⁵⁷, de WW-uitkering wordt aangevuld. Het betreft de cao's in de metaalnijverheid, metaalektro, timmerindustrie en Tatasteel.

In 15 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. Om van de regeling onwerkbaar weer gebruik te kunnen maken moet vanaf 1 november 2020 in de cao gedefinieerd zijn voor welke buitengewone natuurlijke omstandigheden en onder welke voorwaarden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht. In dat geval kan de werkgever voor de betrokken werknemers bij het UWV een tijdelijke WW-uitkering aanvragen. Hiertoe is de afspraak in 11 van de 15 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 15 cao's waarin is afgesproken dat de tijdelijke WW-uitkering wordt aangevuld, geldt bij een vijftal cao's dat de duur is beperkt en dat in drie cao's dat de hoogte van de aanvulling kan variëren afhankelijk van de duur.

56 Voor 1% 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.

57 [Kan ik als werkgever gebruik maken van de Regeling Werktijdverkorting \(wtv\)? | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloosheid/wettelijk-toelatingen/kan-ik-als-werkgever-gebruik-maken-van-de-regeling-werktijdverkorting-wtv-2012)

5.7 Reparatie 3e WW-jaar

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

Sindsdien zijn in ruim 87% van de onderzochte cao's (van toepassing op 80% van de werknemers) afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar opgenomen. Daarbij gaat het om verschillende soorten afspraken. In de eerste plaats zijn er concrete afspraken, waarbij in de cao is vastgelegd dat het derde WW-jaar zal worden gerepareerd.

Daarnaast vullen 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)⁵⁸. 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 om procesafspraken, waarin partijen aangeven nog nader onderzoek te plegen, overleg te voeren, een werkgroep in te stellen en/of aanvullende afspraken te zullen maken.

Tabel 5.5 % werknemers met afspraak over reparatie 3^e WW jaar naar soort afspraak 2021 (n=98)

	% werknemers
soort afspraak	
concrete afspraak	5
bovenwettelijke regeling	25
aangesloten bij PAWW/fonds metaal en techniek	49
procesafspraken	1
totaal	80

Soort afspraak

Voor 80% van de werknemers geldt een cao met een afspraak over reparatie van het 3^e WW-jaar. Voor 25% gaat het om een bovenwettelijke WW-regeling, met name in de sectoren onderwijs en zorg, en voor 1% van de werknemers is sprake van een procesafspraken.

Eind 2017 is voor het eerst voor cao-partijen de mogelijkheid geconcretiseerd om zich aan te sluiten bij een landelijke organisatie die de uitvoering van de reparatie van het 3^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 afdraagt⁵⁹. 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.

58 In een zgn. 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.

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

In 2021 zijn er 30 verzamel-cao's PAWW bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld. De 30 verzamel-cao's hebben betrekking op vijf sectoren, te weten agrarisch, groen en visserij (1x), industrie en techniek (7x), bouw (6x), niet semi-publieke dienstverlening (11x) en semi-publieke dienstverlening (5x)⁶⁰. 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 30 verzamelcao's en het fonds voor de metaal en techniek zijn van toepassing op in het totaal ongeveer 2,5 miljoen werknemers.

Onder deze 30 verzamel-cao's valt 42% van de werknemers in de steekproef. Van 4% hiervan gaat het om werknemers onder een ondernemings-cao (o.a. Flora, Aegon, ING en Post NL (inclusief de Postbezorgers)). Voor de overige 38% 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.⁶¹

In twee van de onderzochte cao's (DHL Logistics en openbaar vervoer) van toepassing op 1% 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.

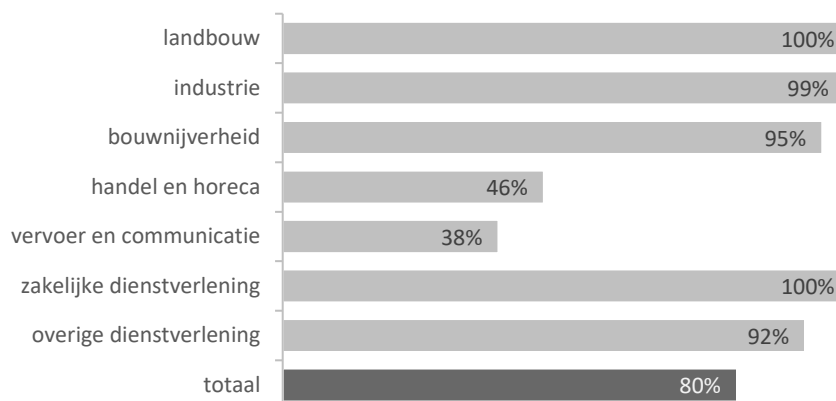
In totaal is voor 80% van de werknemers die onder de 98 steekproefcao's vallen een bepaling over reparatie van het 3^e WW-jaar van toepassing. Grafiek 5.6 laat zien hoe de verdeling over de economische sectoren is. De sectoren landbouw, bouwnijverheid, industrie en zakelijke en overige dienstverlening scoren naar verhouding hoog en de sectoren vervoer & communicatie en handel & horeca laag.

Voor 20% van de werknemers geldt geen afspraak over reparatie van de WW-duur. Daarvan is bekend dat in een eerder principeakkoord hier nog wel een afspraak over was gemaakt, maar dat die afspraak niet is opgenomen in de cao (bijvoorbeeld Ikea en taxivervoer).

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

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

Grafiek 5.6 % werknemers met afspraak reparatie 3^e WW-jaar uitgesplitst naar economische sector, 2021 (n=98)



5.8 De ontwikkeling van bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid sinds 2017

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 5.6 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2016.

Tabel 5.6 % werknemers bij bovenwettelijke aanvulling en reparatie WW-uitkering, 2017-2021 (n=98)

	2017	2018	2019	2020	2021
Aanvulling reguliere WW	36	34	35	27 ⁶²	26
Reparatie 3e WW-jaar	82	78	80	79	80

Tabel 5.6 laat zien dat het percentage werknemers onder cao met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW in 2017 36% bedraagt en in de jaren daarna daalt. Het percentage werknemers onder cao met een afspraak over reparatie van de WW-duur vertoont sinds 2017 een licht fluctuerende lijn vanwege de ontwikkelingen in cao-afspraken van procesafpraak naar al dan niet aansluiting bij een verzamelcao PAWW.⁶³

5.9 Ontwikkelingen in 2021

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Van de 98 steekproefcao's zijn in 2021 55 principeakkoorden afgesloten. Van de 55 akkoorden bevatten drie akkoorden afspraken over het thema arbeidsongeschiktheid. In het akkoord voor de gemeenten gaat het om een studie-afpraak over bepalingen aangaande de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

62 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.

63 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.

langer dan 24 maanden en de reparatie van het zogenoemde derde ziekte jaar in relatie tot de huidige wet- en regelgeving. Gekeken wordt “of de bepalingen een bijdrage leveren aan de re-integratie en de inkomenszekerheid van de medewerkers”. In het akkoord van de Volksbank is afgesproken om de AOW-leeftijd in de aanvullingsregeling “arbeidsongeschiktheid na twee jaar” aan te passen naar de leeftijd van 70 jaar of de AOW-leeftijd als die lager is dan 70, om te borgen dat er geen gat ontstaat. Ten slotte is in het akkoord van de ING-bank afgesproken dat voor uitzendkrachten maximaal een wachtdag bij ziekte (loonvrije dag) geldt, in plaats van de twee geldende wachtdagen uit de ABU cao.

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

In 15 van de 55 akkoorden afgesloten in 2021 gaat het om afspraken op het gebied van ontslag en WW. In 11 akkoorden zijn afspraken gevonden over de reparatie van het 3^e WW-jaar. Daarbij betreft het in zes akkoorden de afspraak om de deelname bij verlenging van de aflopende verzamelcao's PAWW te continueren (o.a. ABN Amro, Flora Holland en schoonmaakbedrijf). In twee akkoorden is afgesproken dat de werkgever de premie voor deelname aan een verzamelcao voor zijn rekening neemt (ING en Stichting Wageningen Research). In twee andere akkoorden (beide cao's voor de uitzendsector) is de intentie tot aansluiting bij een verzamelcao PAWW afgesproken. In de cao voor de Verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg is afgesproken dat er een aparte regeling komt voor zorginstellingen die zijn gedispenseerd van deelname aan de verzamelcao van de stichting PAWW.

In vier cao's is een afspraak gevonden met betrekking tot de regeling onwerkbaar weer. In het akkoord voor de uitzendkrachten (ABU) betreft het een nieuwe afspraak, zodat uitzendkrachten ook onder de regeling kunnen vallen⁶⁴. In de akkoorden van de schilders en open teelten gaat het om een aanpassing van de bestaande cao-bepaling om te voldoen aan de eisen van de Wab. In het akkoord voor de bouw is afgesproken dat de aparte cao regeling voor onwerkbaar weer voor 2 jaar zal worden verlengd.

Ten slotte is in het akkoord voor NS een afspraak gemaakt over een pilot sociaal vangnet waarbij jaarlijks in 50 schrijnende situaties van onvermijdelijk ontslag een eenmalige vergoeding kan worden toegekend.

64 Inmiddels is bekend dat ook de NBBU begin 2022 een akkoord heeft afgesloten met dezelfde afspraak.

6 Normale arbeidsduur in cao's

De gemiddelde met werknemersaantallen gewogen normale arbeidsduur bedraagt 37,3 uur per week. De gemiddelde normale arbeidsduur is het hoogst in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie: 38,8 resp. 38,9 uur per week. Voor 42% van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de arbeidsduur tussen 36-37 uur per week.

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

6.1 Het begrip normale arbeidsduur

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

6.1.1 *Arbeidsduur in cao's*

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

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

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

6.1.2 *Normale arbeidsduur*

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

De normale arbeidsduur wordt in deze rapportage berekend aan de hand van de bedongen jaarlijkse arbeidsduur. Dit wil zeggen het aantal uren waarvoor de voltijdwerknemer in dienst is genomen en 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. In dit hoofdstuk wordt het op deze wijze gedefinieerde begrip normale arbeidsduur gehanteerd.

6.2 Resultaten

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

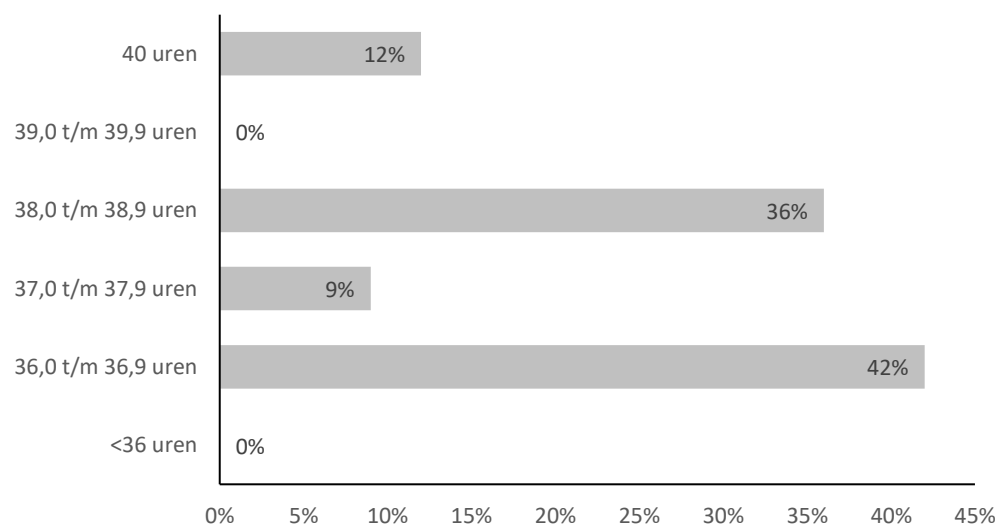
6.2.1 Normale arbeidsduur in cao's

De normale arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 34 tot 40 uur per week. In grafiek 6.1 zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de normale arbeidsduur in de 96 onderzochte cao's is een met werknemersaantallen gewogen gemiddelde berekend. Dit bedraagt 37,3 uur (zie tabel V.1 in [Bijlage V](#) voor de achterliggende gegevens).

Voor 42% van de werknemers die vallen onder 39 van de 96 onderzochte cao's, geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Voor al deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,0 uur per week. Voor 9% van de werknemers die vallen onder 8 van de 96 cao's is sprake van een normale arbeidsduur tussen 37,0 en 38 uur, met een gemiddelde van 37,1 uur. Voor 36% van de werknemers die vallen onder 34 van de 96 onderzochte cao's, ligt de normale arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 38,0 uur per week.

Het aantal cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur per week weegt naar werknemersaantallen gemeten, minder zwaar door in het totaalcijfer. Voor 12% van de werknemers die vallen onder 13 van de 96 onderzochte cao's, is de normale arbeidsduur 40 uur per week.

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



6.2.2 Normale arbeidsduur per economische sector

In onderstaande tabel wordt voor de verschillende economische sectoren de gemiddelde normale arbeidsduur in beeld gebracht. Dit zijn naar werknemersaantallen gewogen cijfers. 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 96 onderzochte cao's werkzaam. Het is ook de sector met de minste voltijdbanen, en wel 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 25% 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 resp. 38,9 uur per week het hoogst. In deze sectoren is 11% van de werknemers onder de onderzochte cao's werkzaam. In [bijlage V](#) is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen evenals de onderliggende cijfers bij de onderstaande tabel.

Tabel 6.1 Percentage werknemers, gewogen gemiddelde normale arbeidsduur en percentage voltijdbanen per sector, uitgesplitst naar economische sector (n=96)¹

economische sector	percentage werknemers	gemiddelde arbeidsduur	percentage voltijdbanen ⁶⁵
landbouw en visserij	2	38,0	51
industrie	11	37,6	71
bouwnijverheid	5	38,8	79
handel en horeca	25	37,7	38
vervoer en communicatie	5	38,9	65
zakelijke dienstverlening	7	37,3	50
overige dienstverlening	44	36,6	31
totaal	100	37,3	45

¹ Door afronding telt het geheel niet op tot 100%

6.2.3 Normale arbeidsduur en Wml

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

Voor de relatie tussen de normale arbeidsduur en het Wml is gebruik gemaakt van de gegevens van 94 van de 98 steekproefcao's. Van een cao ontbreken gegevens over de normale arbeidsduur, omdat in die cao wordt gewerkt met uurcontracten (Postbezorgers). Van drie cao's zijn geen loongegevens bekend (NBBU, Netwerkbedrijven en Metalektro Hoger personeel). Voor 75 cao's zijn de

⁶⁵ Bron: CBS, <https://opendata.cbs.nl/> Gegevens over voltijdbanen naar economische sector in 2020.

loongegevens ultimo 2021 bekend; voor de andere 19 cao's is gebruik gemaakt van de loongegevens uit eerdere jaren.

In 43 cao's, van toepassing op 61% van de werknemers onder de onderzochte 94 cao's, ligt de laagste loonschaal (reguliere of aanloopschaal) op Wml-niveau. In de overige 51 cao's ligt het laagste schaalbedrag in de laagste loonschaal boven het Wml. Het laagste schaalbedrag in deze 51 cao's varieert van net iets boven het wettelijk minimumloon tot 37,7% boven het Wml. Bijna de helft van de 51 cao's met een laagste loon boven het Wml behoort tot de sectoren vervoer en communicatie (8 van de 9 cao's) en de overige dienstverlening (15 van de 25 cao's).

In 17 van de 43 cao's geldt een normale arbeidsduur van 36 uur per week, in 20 van de 43 cao's bedraagt de normale arbeidsduur 38 uur en in 3 van de 43 cao's ligt de normale arbeidsduur op 40 uur per week. In de overige 3 cao's komt een afwijkende normale arbeidsduur voor.

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 volgen⁶⁶. Hiermee wordt ingegaan op die toezegging.

In 87 van de 98 onderzochte cao's hebben sociale partners afspraken gemaakt. In 11 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 20 cao's (28% van de werknemers) hebben werknemers elk jaar op 5 mei een vrije dag. In 57 cao's (38% van de werknemers) is vastgelegd dat werknemers in lustrumjaren, dus elke 5 jaar, recht hebben op een betaalde vrije dag op 5 mei. In 2 cao's krijgen werknemers vanaf 2025 het recht op een vrije dag in lustrumjaren.

In 8 cao's hebben sociale partners afspraken gemaakt over het al dan niet vrij zijn op 5 mei. In deze cao's is 5 mei niet als nationale feestdag vastgelegd maar is bepaald:

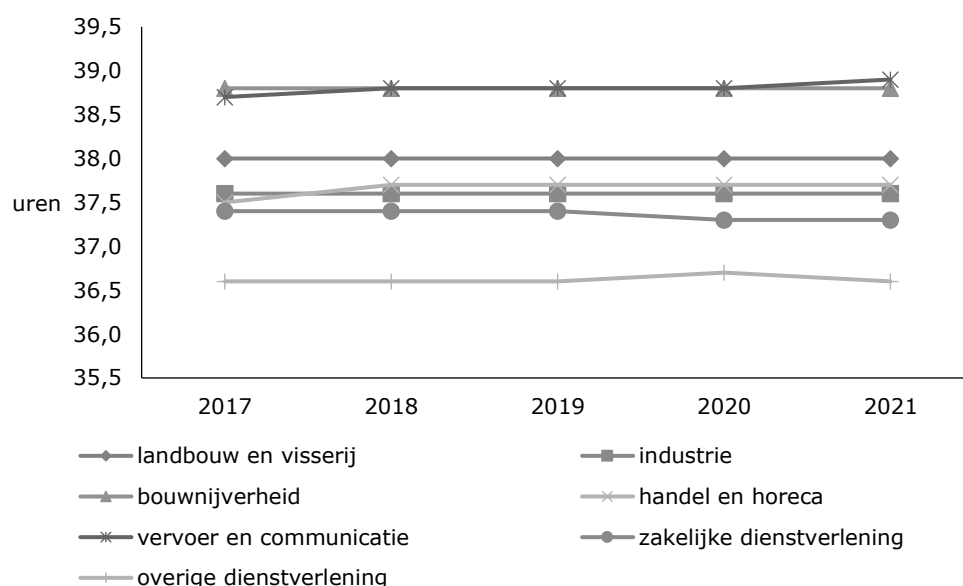
- dat werkgevers deze dag als vrije dag kunnen aanwijzen, dan wel
- dat cao-partijen deze dag kunnen uitroepen tot feestdag.

Werknemers zijn, indien als vrije dag/feestdag aangewezen, in zeven van deze cao's vrij op 5 mei maar moeten daarvoor wel een vakantiedag inleveren. In een cao is over het inleveren van een vakantiedag niets geregeld.

6.3 De ontwikkeling sinds 2017

In onderstaande grafiek wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van het gemiddelde van de normale arbeidsduur in de verschillende economische sectoren over de periode 2017-2021. In de sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid is de gemiddelde normale arbeidsduur in deze periode constant. In de andere sectoren is sprake van marginale veranderingen. Deze zijn het gevolg van wijziging in de groep onderzochte cao's, verandering van het aantal werknemers onder de onderzochte cao's (en daarmee van het gewicht van de onderzochte cao's in de berekening van het gemiddelde), en/of verandering in de arbeidsduur zelf. In de volgende paragraaf wordt dit toegelicht.

Grafiek 6.2 De ontwikkeling van de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2017 t/m 2021



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

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

In de sector vervoer en communicatie is in 2021 sprake van een stijging van de normale arbeidsduur per week. Dit is het gevolg van een groter aantal werknemers vallend onder de cao voor het beroepsgoederenvervoer waarin een normale arbeidsduur van 40 uur per week geldt. Door het grotere gewicht van deze cao stijgt de normale arbeidsduur in 2021 licht.

Correcties en steekproefwijzigingen in de jaren 2017 en 2018.

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

De aanpassingen die zijn doorgevoerd betreffen correcties:

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

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

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

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

In de sector overige dienstverlening daalt in 2021 de normale arbeidsduur. Dit is het gevolg van twee wijzigingen: in de cao voor Aegon is de normale arbeidsduur naar 40 uur per week verhoogd en in de cao voor Achmea is de arbeidsduur verlaagd naar 34 uur per week. Als gevolg van het grotere gewicht van de cao voor Achmea daalt de normale arbeidsduur in 2021 licht.

7 FLEXIBELE BELONINGSVORMEN

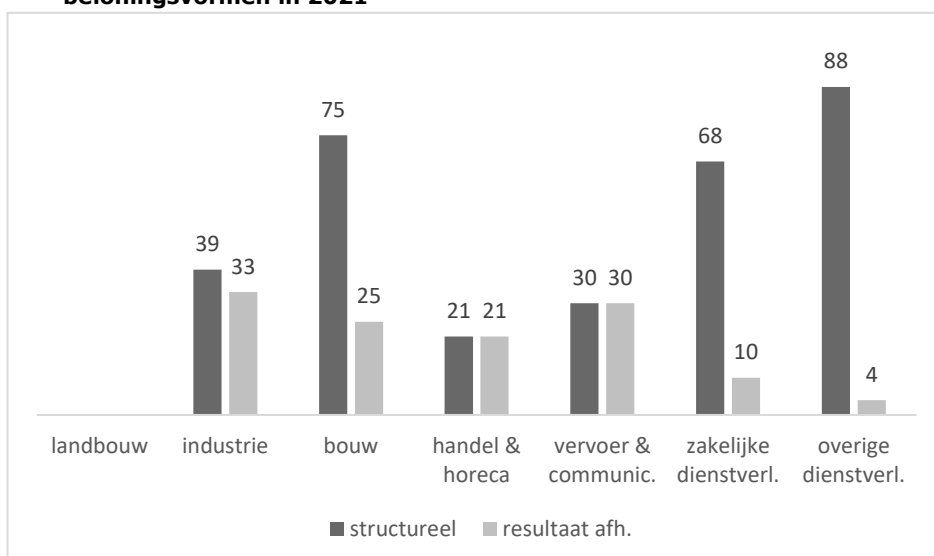
Bijna tweederde van de onderzochte cao's bevat afspraken over flexibele beloningsvormen. In het algemeen gaat het om afspraken over structurele uitkeringen (vooral jaarlijkse uitkeringen). Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen minder vaak voor (ongeveer in één op de vijf cao's).

Bij flexibele beloning gaat het om beloningsvormen die niet doorwerken in de functieschalen. Er worden meerdere vormen van flexibele beloning onderscheiden. Deze kunnen in twee groepen worden ingedeeld. Het gaat hierbij om structurele uitkeringen die jaarlijks worden uitgekeerd, zoals de eindejaarsuitkering. Daarnaast zijn er resultaatafhankelijke uitkeringen die aan specifieke doelen gekoppeld zijn. In dit hoofdstuk wordt nagegaan hoe vaak afspraken hierover in cao's uit de steekproef voorkomen. Omdat er in deze steekproef relatief gezien maar weinig ondernemings-cao's zitten, zijn er daarnaast 80 extra ondernemings-cao's onderzocht. Ten opzichte van voorgaande rapportages zijn de eenmalige uitkeringen buiten beschouwing gelaten. De analyse over beloningsvormen wordt afgesloten met een toelichting op de ontwikkelingen in cao's voor de periode 2017-2021 en de ontwikkelingen in principeakkoorden in 2021.

7.1 Algemene onderzoeksresultaten

In 60 van de 98 onderzochte cao's zijn over één of meer aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 60 cao's zijn van toepassing op ruim 2,9 mln. werknemers (58%). Afspraken over structurele uitkeringen (geldend voor 49%) gelden voor meer werknemers dan afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen (geldend voor 12%). In 9 cao's komen zowel afspraken over structurele uitkeringen als over resultaatafhankelijke uitkeringen voor.

Grafiek 7.1 Percentage cao's per sector met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2021



In de sector overige dienstverlening komen in 88% van de cao's afspraken over structurele uitkeringen voor. In de sectoren handel en horeca, en vervoer en communicatie komen relatief het minst aantal cao afspraken voor over structurele uitkeringen (respectievelijk 21% en 30%). Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen vooral in de sector industrie voor (33%). In de landbouw zijn er geen afspraken over zowel structurele als resultaatafhankelijke uitkeringen.

Afspraken over flexibele beloning komen vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 25 van de 29 onderzochte ondernemings-cao's (86%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. In de bedrijfstak-cao's zijn in 35 van de 69 onderzochte cao's (51%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen.

7.2 Flexibele beloningsvormen

In deze paragraaf worden de verschillende vormen van flexibele beloning in twee groepen ingedeeld. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds structurele uitkeringen (7.2.1) en anderzijds de resultaatafhankelijke uitkeringen (7.2.2) die strikt verbonden zijn met het realiseren van vooraf geformuleerde specifieke doeleinden.

7.2.1 Structurele uitkeringen

Bij de structurele uitkeringen gaat het om uitkeringen die elk jaar worden verstrekt en waarbij aan de verstrekking geen nadere voorwaarden in de sfeer van geleverde prestaties of van behaalde winsten zijn verbonden. Ook de hoogte van de uitkering ligt veelal vast.

Voor 49% van de werknemers (52 van de 98 onderzochte steekproefcao's) is er sprake van afspraken over structurele uitkeringen. Voor 42% van de werknemers gaat het om een eindejaarsuitkering en/of 13^e maand (24 bedrijfstak-cao's en 20 ondernemings-cao's). De uitkering is een percentage van het salaris (variërend van 1,15 tot 8,33%) of een vast bedrag (1x €50).

Voor 24% van de werknemers is sprake van een uitkering van 8,33% (ook wel een 13^e maand) (11 bedrijfstak-cao's en 12 ondernemings-cao's). Beide termen, eindejaarsuitkering en 13^e maand, worden in cao's gebruikt. Deze uitkering komt vooral voor in cao's uit de zakelijke en overige dienstverlening (resp. 37% en 52% binnen die sectoren).

Andere uitkeringen zijn bijvoorbeeld bijdragen in de ziektekosten of bijdragen in de levensloopregelingen. Dit geldt voor 25% van de werknemers (in 29 cao's). Het vaakst in de sector overige dienstverlening (56% binnen deze sector).

**Tabel 7.1 Afspraken over structurele uitkeringen in 2021, in % werknemers
uitgesplitst naar economische sector**

economische sector	structurele uitkering	eindejaars-uitkering	13 ^e maand	andere uitkeringen
landbouw en visserij	0	0	0	0
Industrie	2	1	0	1
Bouwnijverheid	3	0	0	2
handel en horeca	1	0	1	1
vervoer en communicatie	1	1	0	0
zakelijke dienstverlening	5	3	2	1
overige dienstverlening	37	12	21	20
Totaal	49	18	24	25

1 De kolom structurele uitkering is niet de som van de score per beloningsvorm maar betreft het afgeronde percentage werknemers met een of meerdere afspraken over structurele uitkeringen.

7.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen

Resultaatafhankelijke uitkeringen worden gekoppeld aan het behalen van vooraf geformuleerde en objectief te verifiëren doelstellingen. Deze doelstellingen kunnen gekoppeld zijn aan het behalen van een bepaald operationeel resultaat, bedrijfsresultaat en/of winstdoelstelling. Daarnaast worden op ondernemingsniveau ook andere doelstellingen geformuleerd zoals het terugdringen van het ziekteverzuim. In deze rapportage wordt daarom onderscheid gemaakt tussen uitkeringen specifiek gerelateerd aan met de financiële resultaten samenhangende doelstellingen (winstdeling) én uitkeringen gerelateerd aan meer immateriële doelstellingen (resultaatuiterkering). Daarnaast zijn er nog uitkeringen die verbonden zijn aan prestaties van een groep werknemers of een individuele werknemer (prestatiebeloning).

Tabel 7.2 Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen in 2021, in % werknemers uitgesplitst naar economische sector

economische sector	winst deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	sub totaal ¹
landbouw en visserij	0	0	0	0
Industrie	0,1	0	0	1
Bouwnijverheid	0	0	2	2
handel en horeca	0	7	7	8
vervoer en communicatie	0	1	0	1
zakelijke dienstverlening	0,5	0	0	0
overige dienstverlening	0	0	0	0
Totaal	1	8	11	12

1 De totaalkolom betreft het afgeronde percentage werknemers met een of meerdere afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen.

Winstdeling

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt over aan het bedrijfsproces verbonden, en daardoor geclausuleerde uitkeringen. In deze categorie worden uitsluitend uitkeringen opgenomen die expliciet gerelateerd zijn aan door de onderneming geformuleerde financiële doelstellingen: omzet, operationeel resultaat, bedrijfsresultaat en winst.

Afspraken over winstdelingsregelingen gelden voor 1% van de werknemers (één bedrijfstak-cao en drie ondernemings-cao's). Het betreft een voorwaardelijke uitkering. Deze voorwaarden hebben betrekking op de winstgevendheid van de onderneming (winstgroei per aandeel, operationeel resultaat). De uitkering is veelal gemaximeerd (op bijvoorbeeld een percentage van het jaarsalaris, de toegevoegde waarde dan wel de netto winstmarge) en de hoogte van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin de doelstelling wordt gerealiseerd. De uitkering is een percentage van de toegevoegde waarde of een percentage van het jaarsalaris. In de cao voor DSM is een winstdelingsregeling afgesproken:

Per 1 januari 2021 is er een winstdelingsregeling voor de salarisschalen C32-C37 van toepassing (..)
(DSM NL Services)

In één cao is daarnaast een afspraak gevonden over een regeling waarbij medewerkers opties toegekend kunnen krijgen.

Resultaatuiterkering

Een resultaatuiterkering is een uitkering die is gerelateerd aan op ondernemingsniveau geformuleerde, immateriële doelstellingen. Hierbij kan gedacht worden aan de klanttevredenheidsscore en terugdringen van het ziekteverzuim.

In zeven cao's (vier bedrijfstak-cao's en drie ondernemings-cao's van toepassing op 8% van de werknemers) zijn afspraken over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen. De doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld wordt niet in alle zeven cao's genoemd. In cao's waar de doelstelling wel wordt gekoppeld aan het resultaat gaat het bijvoorbeeld om de hoogte van de omzet of is de resultaatafhankelijke uitkering gerelateerd aan de klanttevredenheidsscore. In de cao waar de doelstelling niet wordt genoemd, staat dat de doelstelling in het bedrijfsoverleg wordt vastgesteld. Er staat in deze cao dat de uitkering 3,4% van het salaris bedraagt.

Prestatiebeloning

Prestatiebeloning is in tegenstelling tot de twee voorgaande categorieën meer individueel bepaald. Deze uitkeringen zijn verbonden met de prestaties van bepaalde groepen (afdelingen) in de onderneming en/of de prestatie van de individuele werknemer. Gedacht kan worden aan het behalen van omzet-doelstellingen van afdelingen dan wel individuele werknemers, bijvoorbeeld:

Artikel 7.10 Variabel salaris

Je kunt variabel salaris ontvangen

De werkgever kan afspraken maken over variabel salaris met medewerkers die werken in de commerciële buitendienst ("accountmanagers") en de binnendienst ("telefonische verkoop") en bij treasury en vermogensbeheer.

Het variabel salaris hangt samen met jouw target

Het variabel salaris is een beloning volgens een regeling die schriftelijk is vastgelegd. Hierin staat dat de beloning is bepaald op basis van targets. Deze targets zijn vooraf bepaald, beoordeelbaar en beïnvloedbaar. De targets leveren een bijdrage aan minimaal 3 verschillende stakeholder perspectieven van de Achmea strategiekaart. De target worden afgesproken in meetbare kwalitatieve en kwantitatieve criteria. Een duurzame bijdrage aan het klantperspectief staat centraal.

(Achmea)

Voor 11% van de werknemers komen afspraken voor over prestatiebeloning (exclusief extra periodieken) (4 bedrijfstak-cao's en 6 ondernemings-cao's). De prestatiebeloning is afhankelijk van de individueel geleverde prestatie of het behalen van een meer collectieve doelstelling. Zo kan de werkgever voor commerciële functies, waarbij sprake is van kwantificeerbare omzetdoelstellingen, een systeem van variabele beloning en bonussen toepassen. Verder kan een bonus worden verstrekt als werknemers bijvoorbeeld schadevrij rijden of individuele doelstellingen behalen. In één cao is de hoogte van de bonus een geldbedrag van €765. In andere cao's is het een percentage dat kan oplopen tot 36% boven het schaalloon.

Nader bekeken: kleinere ondernemings-cao's

Zoals aan het begin van dit hoofdstuk werd beschreven komen afspraken over flexibele beloning vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 25 van de 29 onderzochte ondernemings-cao's (86%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. In de bedrijfstak-cao's zijn in 35 van de 69 onderzochte cao's (51%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen.

Bij de 25 ondernemings-cao's uit de steekproef zijn de afspraken van toepassing op 4% van de werknemers en bij de 35 bedrijfstak-cao's voor 54% van de werknemers. Omdat de steekproef relatief weinig ondernemings-cao's bevat en het mogelijk is dat juist deze cao's vaker afspraken hebben over resultaatafhankelijke uitkeringen is er, om daar een indicatief beeld van te vormen, ook gekeken naar 80 kleinere ondernemings-cao's. Deze komen uit de sectoren industrie (47), vervoer en communicatie (13), zakelijke dienstverlening (13), handel en horeca (5) bouwnijverheid (2).

Tabel 7.3 Afspraken flexibele beloning in ondernemings-cao's in aantallen cao's en % cao's (n=80)

Flexibele beloningsvormen	aantal	%
Structurele uitkeringen	47	59
Resultaatafhankelijke beloningsvormen	45	56
Winstdelingsregelingen	14	18
Resultaatuutkeringen	20	25
Prestatiebeloning	16	20
Totaal	65	81

1 Het totaal betreft het aantal cao's met een of meerdere afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen

Uit de resultaten van tabel 7.3 blijkt dat afspraken over flexibele beloningen in deze ondernemings-cao's relatief gezien minder (81% van de onderzochte cao's) voorkomen dan in ondernemings-cao's in de standaardsteekproef (86%). De resultaatafhankelijke uitkeringen komen relatief gezien meer voor (in 56% van de onderzochte cao's en in 38% van de standaardsteekproef ondernemings-cao's); de structurele uitkeringen lijken naar verhouding iets minder vaak voor te komen (59% tegenover 72%).

7.3 Ontwikkelingen in cao's 2017 – 2021

Tabel 7.4 Ontwikkeling afspraken flexibele beloning in % werknemers, 2017-2021⁶⁷

Flexibele beloningsvormen	2017	2019	2021
Structurele uitkeringen	61	50	49
Resultaatafhankelijke beloningsvormen	13	18	12
Winstdelingsregelingen	1	1	1
Resultaatuutkeringen	9	8	8
Prestatiebeloning	11	16	11
Totaal	70	64	58

Tabel 7.4 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor in cao's afspraken over flexibele beloningsvormen zijn gemaakt in de periode 2017-2021 in totaliteit een dalende lijn heeft (geldend voor 70% naar 58% van de werknemers vallend onder de cao's). Deze daling heeft vooral te maken met de afname van afspraken over structurele uitkeringen in cao's (59 cao's in 2017 tegenover 52 cao's in 2021). Daarnaast is er bij de resultaatafhankelijke uitkeringen een daling te zien (periode 2017 – 2019). Het percentage werknemers die in aanmerking kunnen komen voor een prestatiebeloning is in de periode gelijk gebleven, namelijk 11%.

7.4 Ontwikkelingen in principeakkoorden 2021

In 2021 zijn er 55 principeakkoorden afgesloten. In 6 van deze akkoorden staan afspraken met betrekking tot verhoging van de eindejaarsuitkering. Deze verhoging varieert van 0,2% tot 1%-punt.

67 Over de jaren 2016, 2018 en 2020 is geen onderzoek gedaan naar afspraken over flexibele beloningsvormen. In 2021 is sprake van een andere steekproef waardoor verschillen in werknemersaantallen te verklaren zijn.

8 De flexibele schil

In 2021 waren er 33 cao's (van toepassing op 16% van de werknemers) waarin sociale partners hun visie op flexibele arbeid delen. Veelal gaat de visie over het beperken of in balans houden van het aantal externe flexibele arbeidsrelaties ten opzichte van het aantal vaste werknemers. Ook zijn er cao's die de visie delen dat uitzendwerk de meest aantrekkelijke vorm van externe flexibele arbeid moet zijn. Voor 84% wordt er op zijn minst aandacht besteed aan de ketenbepaling in het algemeen. In de meeste gevallen (53% van de totale groep werknemers) gebeurt dit door middel van een verwijzing naar de wet of het betreffende wetsartikel. Voor 58% van de werknemers die onder een cao in de steekproef vallen zijn er bepalingen met hierin voorwaarden over de inzet van uitzendkrachten opgenomen in de cao. Voor 67% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen, bevat de cao een bepaling over oproepkrachten. In de meeste gevallen had de bepaling over oproepkrachten betrekking op voorwaarden voor het inzetten van oproepkrachten door werkgever, namelijk voor 36% van de werknemers. Voor 10% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen is in de cao een bepaling opgenomen over zzp'ers. Aanvullend op de steekproef cao's is een zoekstrategie uitgezet in een set van reguliere bedrijfstak-cao's en ondernemingscao's (n=658)⁶⁸. Hierbij is de focus gelegd op bepalingen in het kader van tariefafspraken. In 4 cao's van de in totaal 658 cao's zijn bepalingen aangetroffen over (richtlijnen voor) het hanteren van een tarief.

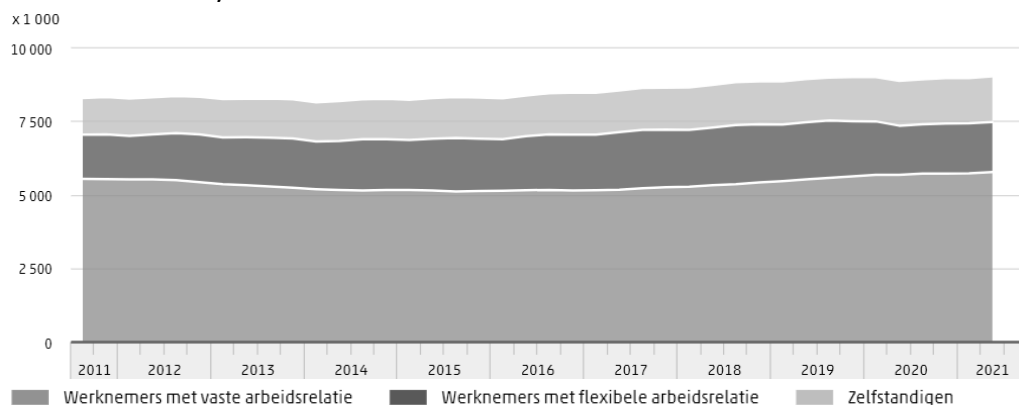
8.1 Inleiding

Het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is in Nederland de afgelopen decennia toegenomen. In het eerste kwartaal van 2021 had bijna één op de vijf personen uit de werkzame beroepsbevolking een flexibel arbeidscontract.⁶⁹ Onder flexibele arbeidsrelaties worden verstaan: uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten, werknemers met een (al dan niet tijdelijk) dienstverband zonder vaste uren en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Nog eens 17% van de beroepsbevolking werkte als zelfstandige zonder personeel gedurende het eerste kwartaal van 2021 (figuur 8.1).

68 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.

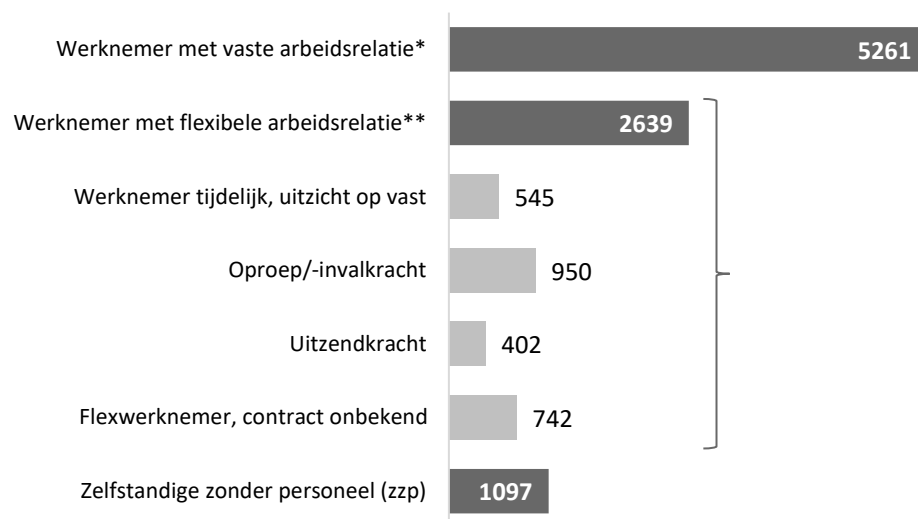
69 CBS (2021) Werkzame beroepsbevolking; dashboard arbeidsmarkt en flexwerk.

Figuur 8.1 Werknemers met vaste of flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen 2011-2021, bron CBS



De positie in de werkkring van de werkzame beroepsbevolking wordt verder uitgediept in figuur 8.2. Hierbij is het vierde kwartaal van 2021 als uitgangspunt genomen. De definitie van een werknemer met een vaste arbeidsrelatie is een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week. De definitie van een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie is een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een flexibel aantal uren per week. Hiertoe behoren: werknemer tijdelijk, uitzicht op vast, oproep/-invalkracht, uitzendkracht, en flexwerknemer, contract onbekend. In figuur 8.2 worden deze subcategorieën van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie weergegeven in lichtblauw.

Figuur 8.2 Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring. Werknemers met vaste of flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen vierde kwartaal 2021. Absolute aantallen X1000



* definitie: een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een vast aantal uren per week

** definitie: een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een flexibel aantal uren per week. Hiertoe behoren: werknemer tijdelijk, uitzicht op vast, oproep/-invalkracht, uitzendkracht, en flexwerknemer, contract onbekend

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de ketenbepaling van toepassing. De ketenbepaling is met ingang van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) gewijzigd. Per 1 januari 2020 geldt dat een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij wet gemaximeerd is tot 3x3x6 (respectievelijk drie tijdelijke contracten, gedurende drie jaar, inclusief tussenpozen van maximaal zes maanden). Bij cao kunnen afspraken vastgelegd worden om in specifieke situaties de keten te verruimen tot zes tijdelijke contracten in een periode van vier jaar, of de tussenpozen te verkorten tot drie maanden bij terugkerend tijdelijk werk. Met de WAB is de periode dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen afsluiten voordat deze geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd verlengd van twee naar drie jaar.

8.1.1 *Visie op flexibiliteit*

Sociale partners hebben een eigen rol bij het streven naar een verantwoorde inzet van flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten. De cao is één van de mogelijkheden voor sociale partners om hun visie op flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten kenbaar te maken. Daarnaast kan er een visie worden uitgesproken in de principeakkoorden. Zo wordt er bijvoorbeeld gesproken over het monitoren van flexibele arbeid, of er wordt een maximaal percentage van de loonsom gegeven met als doel het terugbrengen van externe arbeidsflexibiliteit.

8.2 **Methoden**

8.2.1 *Opbouw nieuwe hoofdstuk 'de Flexibele schil'*

In 'Cao afspraken 2021' is het hoofdstuk (de Flexibele schil) voor het eerst opgenomen, ter vervanging van het hoofdstuk Ketenbepaling uit vorige rapportages. Naast aandacht voor de ketenbepaling wordt met ingang van Cao-afspraken 2021 breder gekeken naar werknemers zonder contract voor onbepaalde tijd. Het gaat hier om de externe flexibiliteit, bestaande uit uitzendkrachten, gedetacheerde werknemers, payroll-werknemers, oproepkrachten, en zzp'ers (met betrekking tot deze groep wordt ook gekeken naar tariefafspraken in cao's⁷⁰). In dit kader wordt gekeken naar de visie van cao-partijen op externe flexibiliteit, zoals opgenomen in de cao's en de principeakkoorden voorafgaand aan de cao's zoals opgenomen in de steekproef. Daarnaast wordt er in dit hoofdstuk de belofte ingelost jaarlijks te rapporteren naar de Kamer over sectorale minimumtarieven voor zzp'ers, naar aanleiding van de motie van Gijs van Dijk en Van Weyenberg³.

In dit hoofdstuk wordt met betrekking tot de ketenbepaling onderzocht in welke mate cao-partijen gebruik maken van de mogelijkheden om van de wet af te wijken. Hierbij wordt aangegeven voor welke groepen werknemers en/of functies afwijkingen gelden. De volgende verschillende contractvormen met betrekking tot de flexibele schil worden in kaart gebracht:

- Tijdelijke contracten (hieronder valt het gedeelte 'ketenbepaling' zoals opgenomen in de huidige jaarrapportage)
- Oproepmedewerkers
- Uitzendkrachten
- Pay-roll constructies
- Detachering

70 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.

- Zzp'ers

Bepalingen per contractvorm:

- Is de betreffende contractvorm uitgesloten?
- Zijn er bepaalde voorwaarden voor de betreffende contractvorm opgenomen in de cao? Een voorbeeld hiervan is: het gebruik van particuliere uitzendbureaus wordt tot een minimum beperkt.

Alle 98 steekproefcao's zijn onderzocht met als peildatum 31 december 2021. Als aanvulling zijn ook de principeakkoorden voorafgaand aan de cao's uit de steekproef nagegaan op een visie/voornemen rondom externe arbeidsflexibiliteit. Een voorbeeld is een maximum percentage van het personeelsbestand dat mag bestaan uit een bepaalde contractvorm.

8.2.2 *Bepalingen over zzp'ers in cao's*

Naar aanleiding van de motie Gijs van Dijk en Van Weyenberg is afgesproken jaarlijks te rapporteren naar de Kamer over tariefafspraken betreffende zzp'ers in cao's. Binnen de 98 steekproefcao's is gekeken naar alle afspraken die gemaakt zijn voor en over zzp'ers. Aanvullend is een zoekstrategie door middel van trefwoorden (zoektermen zoals zzp, freelancer, zelfstandige etc.) uitgezet in een complete set van reguliere bedrijfstak-cao's en ondernemingscao's (n=658). Hierbij is de focus gelegd op bepalingen in het kader van tariefafspraken.

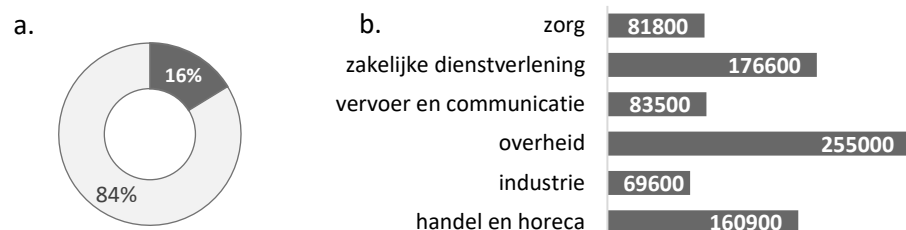
8.2.3 *Overlap onderzoek 'Interne externe arbeidsflexibiliteit'*

De focus van dit hoofdstuk ligt op de visie van sociale partners op *externe* arbeid. De visie zoals opgenomen in de monitor 'Interne externe arbeidsflexibiliteit' neemt daarnaast ook de visie mee die betrekking heeft op *interne* arbeidsflexibiliteit, zoals bepalingen over het 'nieuwe werken' en zelfroosteren. Het doel hiervan is onder andere om de werk-privé balans te verbeteren.

8.3 **Visie van cao-partijen op externe arbeidsflexibiliteit**

In 2021 waren er 33 cao's (van toepassing op 16% van de werknemers) waarin sociale partners hun visie op flexibele arbeid delen. Figuur 8.3 a. geeft het percentage van werknemers weer waarvoor een bepaling is opgenomen in de cao met betrekking tot een visie op arbeidsflexibiliteit en geeft per economische sector het absoluut aantal werknemers weer (b). De visie van sociale partners op de flexibele schil kan worden ingedeeld in twee categorieën, namelijk 'beperken van flexwerk' en 'reguleren van flexwerk'. 'Beperken van flexwerk' bestaat uit de categorieën: cao-bepalingen waarin er een maximaal percentage opgenomen is van het totale personeelsbestand dat uit flexwerk mag bestaan, er wordt aangegeven dat structureel werk naar vaste werknemers gaat, er wordt zoveel mogelijk intern geprobeerd flexibele arbeid op te lossen en/of in het wervingsbeleid wordt aangegeven dat flexibele arbeid beperkt dient te worden. De categorie 'reguleren van flexwerk' bestaat uit: cao-bepalingen waarin wordt aangegeven dat uitzenden de aantrekkelijkste vorm moet zijn van flexibele arbeidsrelaties, cao-bepalingen waarin wordt aangegeven dat gelijk werk gelijk behandeld/beloond moet worden. Ook wanneer er sprake is van het monitoren/onderzoeken van flexwerk, wanneer wordt aangegeven dat het op de agenda gezet moet worden, wanneer er overleg is met sociale partners over flexwerk en wanneer de OR betrokken wordt bij dit onderwerp vallen de bepalingen in de categorie 'reguleren van flexwerk'. Figuur 8.3 laat de verhouding tussen deze categorieën zien (c).

Figuur 8.3 Percentage werknemers dat onder een cao valt waarvoor een visie is opgenomen in de cao betreffende externe arbeidsflexibiliteit, absolute aantallen werknemers weergegeven per economische sector



De economische sectoren bouw, landbouw en overige dienstverlening zijn niet opgenomen in figuur 1.3 b. omdat binnen de cao's in deze sectoren geen visie is opgenomen met betrekking tot flexibele arbeid

c.

beperken flexwerk		reguleren flexwerk		
	structureel werk door vaste werknemers/ beperken flexwerk	onderzoek/monitor/ overleg, op agenda zetten, OR informereren	uitzenden moet aantrekke... vorm van flexwerk zijn	
zo veel mogelijk eigen personeel/ intern oplossen/ wervingsbeleid	max. percentage van personeelsbestand van extern personeel	gelijke behandeling/beloning voor gelijk werk		algemeen/ overig

De economische sector 'zakelijke dienstverlening' heeft naar verhouding veel bepalingen die betrekking hebben op het reguleren van flexwerk, zoals zichtbaar wordt uit de analyse welke is weergegeven in figuur 8.4. Voor de overige economische sectoren is het percentage werknemers waarvoor cao-bepalingen zijn opgenomen over het reguleren van flexwerk vrijwel gelijk aan het percentage werknemers waarvoor cao-afspraken zijn opgenomen over het beperken van flexwerk. Een voorbeeld van een cao-bepaling die betrekking heeft op het reguleren van flexwerk binnen de economische sector 'zakelijke dienstverlening', staat in de cao van de Volksbank:

9.1 Werkcode

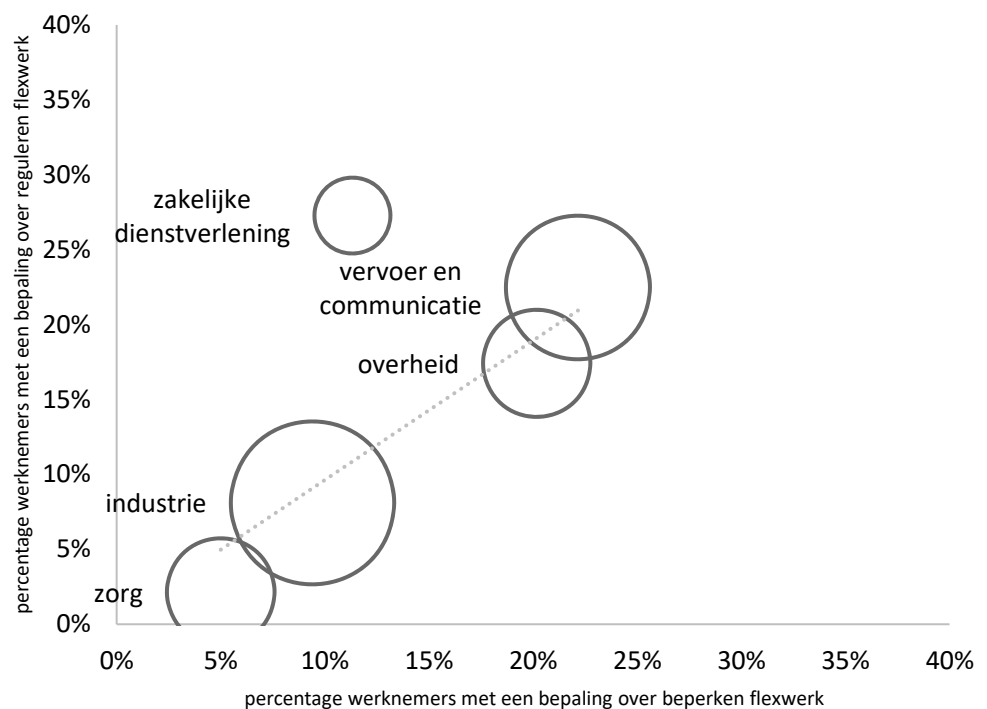
De vakorganisaties hebben met een aantal werkgevers een werkcode opgesteld. Deze werkcode heeft als doel om uitgangspunten te formuleren voor het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden, dus mensen in dienst én mensen niet in dienst. Met gedeelde opvattingen over de invulling van goed werkgeverschap én goed opdrachtgeverschap. De Volksbank en de vakorganisaties zijn overeengekomen om de waarden uit deze werkcode en de daarin geformuleerde opvattingen over de invulling van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap ook bij de Volksbank te onderschrijven voor medewerkers in dienst van de Volksbank en voor de individuele inhuur van externe arbeidskrachten. Deze waarden luiden als volgt:

1. werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde;
2. goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap;

3. werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig;
 4. werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen;
 5. werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties.
- (De Volksbank 2021 - 2022)**

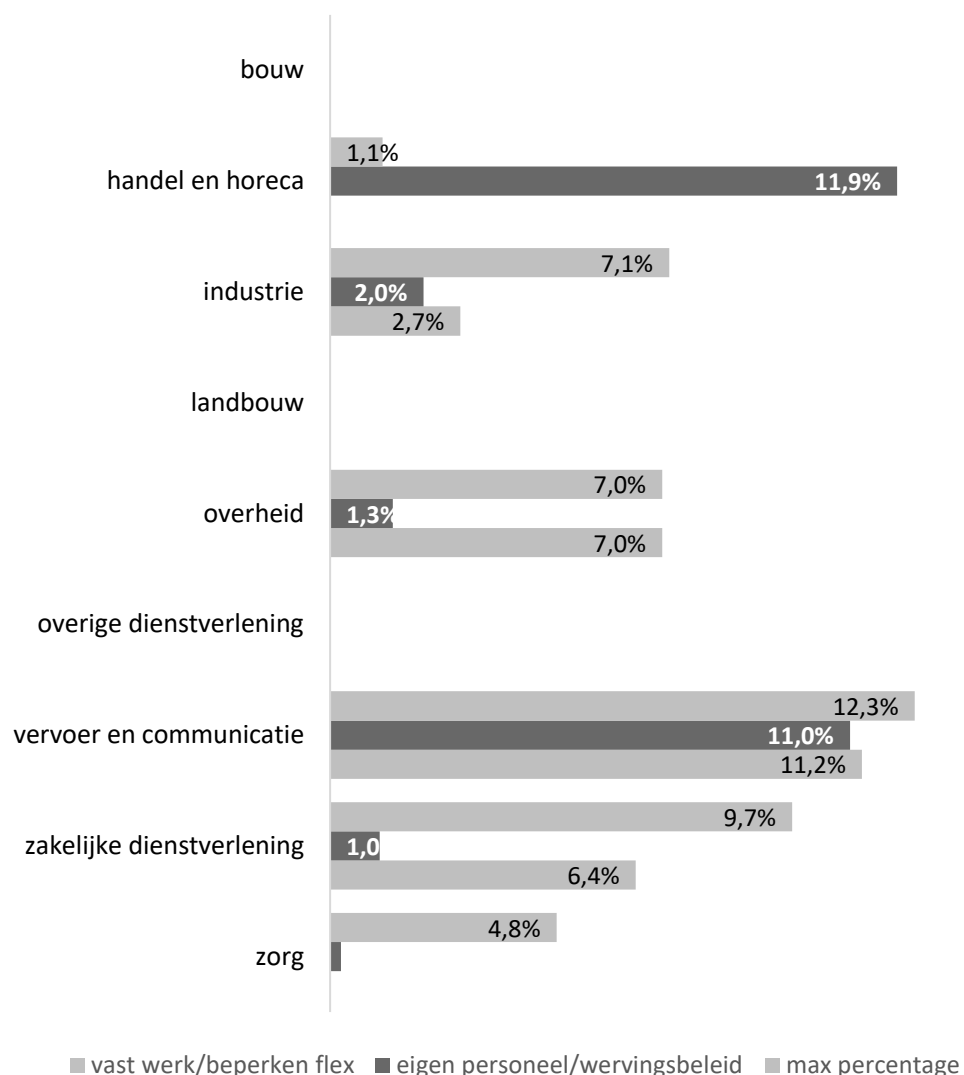
Figuur 8.4 Percentage werknemers dat onder een cao valt waarvoor een visie is opgenomen in de cao betreffende externe arbeidsflexibiliteit.

X-as: beperken van flexwerk. Y-as: reguleren van flexwerk.



De categorie 'beperken van flexwerk' is in figuur 8.5 opgedeeld in de drie subcategorieën: 1) cao-bepalingen waarin wordt aangegeven dat structureel werk naar vaste werknemers gaat, 2) cao-bepalingen waarin er wordt aangegeven dat er zoveel mogelijk intern wordt geprobeerd flexibel werk op te lossen en/of in het wervingsbeleid wordt aangegeven dat flexibele arbeid beperkt dient te worden, en 3) cao-bepalingen waarin een maximaal percentage opgenomen is van het totale personeelsbestand dat uit flexwerk mag bestaan. Daarnaast is figuur 8.5 ingedeeld in economische sectoren.

Figuur 8.5 Percentage werknemers dat onder een cao valt waarvoor een visie is opgenomen in de cao over het beperken van externe arbeidsflexibiliteit, ingedeeld naar economische sectoren.



Overige dienstverlening, bouw en landbouw bevatten geen gegevens omdat in deze sector geen visie is opgenomen in de onderzochte cao's

Uit figuur 8.5 blijkt dat de sector 'vervoer en communicatie' relatief veel bepalingen heeft op het gebied van het beperken van flexwerk. Een tweetal voorbeelden uit cao's:

Het leggen en onderhouden van contacten met alle bedrijven in de gehele sector, teneinde tot een goed begrip te komen van de behoeftes en mogelijkheden van de bedrijven. Zodat vacatures van de bedrijven kunnen worden opgevuld vanuit de interne arbeidsmarkt. Alle werkgevers plaatsen hun (tijdelijke en vaste) vacatures eerst bij het Mobiliteitscentrum, zodat kan worden beoordeeld of deze (vast of tijdelijk) kan worden opgevuld met beschikbare kandidaten
(Openbaar Vervoer 2020-2021).

Artikel 2.17 Gewoon goed werk

Cao-partijen onderschrijven het principe om externe inhuur uitsluitend te gebruiken voor ziek en piek. Van vakbondszijde wordt hier een percentage van 5% van de loonsom genoemd. Partijen zijn het eens met het principe dat het terugbrengen van externe flexibiliteit (lees: inhuur) gekoppeld is aan het verhogen van de interne flexibiliteit van de eigen medewerkers.

GVB zal in gelijke stappen de komende twee jaar de externe inhuur terugbrengen tot een percentage tussen de 5% en 10% op basis van de reguliere bedrijfsvoering.

(GVB 2019)

Binnen de economische sector 'handel en horeca' is in relatief veel gevallen een afspraak gemaakt die betrekking heeft op het wervingsbeleid van een onderneming (12% van de werknemers valt onder een cao waarin een dergelijke bepaling is opgenomen).

8.3.1 *Principeakkoorden: visie op arbeidsflexibiliteit*

Naast de cao kan een visie op flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten kenbaar gemaakt worden in de principeakkoorden. In 2021 zijn voor de cao's uit de steekproef 55 principeakkoorden afgesloten. In zeven van de 55 principeakkoorden is een bepaling opgenomen die betrekking heeft op een visie rondom de flexibele schil/flexibele arbeidsmarkt. In alle gevallen was er voor de betreffende cao's ook een visie opgenomen in de cao. Een voorbeeld van een dergelijke bepaling, uit het onderhandelaarsakkoord van de Nederlandse Universiteiten 2021-2022:

2. Werkzekerheid en wendbaarheid

Cao-partijen zien dat mede vanwege alle COVID-19 maatregelen de huidige situatie er een is waarin de reële en ervaren werkdruk voor grote groepen medewerkers, in het bijzonder wetenschappers, sterk is opgelopen.

Onderkend wordt dat een normalisatie van de werk/leven balans van vooral de groep wetenschappers noodzakelijk is om de kwaliteit en continuïteit van het wetenschappelijk bedrijf voor de toekomst veilig te stellen.

Dit onderhandelaarsakkoord is er dan ook op gericht om een antwoord te geven op de alsmaar toegenomen werkdruk en de ervaren achteruitgang in werk/leven balans. Een van de factoren die daarbij een rol speelt is de baanzekerheid. Er dient ingezet te worden op het wegnemen van onzekerheden en ervaren druk, door waar mogelijk het structureel inzetten op vaste banen en het omzetten van bestaande tijdelijke contracten in vaste banen. Uitgangspunt is dat universiteiten iedere wetenschapper die onderwijs en onderzoek combineert (vertaald naar UD / UHD / Hoogleraar) een vaste baan aanbiedt, voorafgegaan door een periode om de geschiktheid te beoordelen. Daarnaast zal er voor zover noodzakelijk gewerkt worden met een flexibele schil van docenten en onderzoekers die meebeweegt met de vraag en de bekostiging. Ook voor het OBP is voor alle reguliere banen (niet projectgebonden) voortaan het uitgangspunt een vaste baan, ook hier voorafgegaan door een periode om de geschiktheid te beoordelen.

*Dit vraagt een grote inspanning van de universiteiten. In de stap naar meer vaste banen en daarmee naar beter en aantrekkelijker werkgeverschap wordt van alle leidinggevenden gevraagd om meer risico te nemen, bijvoorbeeld bij teruglopende bekostiging. Daarom hebben cao-partijen afgesproken dat er ook een vergroting van de wendbaarheid van de universiteiten komt. Bij wendbaarheid horen organisatiewijzigingen en reorganisaties en de adequate behandeling daarvan. **(Nederlandse Universiteiten 2021 - 2022)***

8.4 Ketenbepaling

Voor 16% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen is er geen (algemene) bepaling over de ketenbepaling opgenomen in de cao.⁷¹ Voor 84% wordt er op zijn minst aandacht besteed aan de ketenbepaling in het algemeen. In de meeste gevallen (53% van de totale groep werknemers) gebeurt dit door middel van een verwijzing naar de wet of het betreffende wetsartikel. Voor 17% wordt de ketenregeling van 3x3x6 van de Wab expliciet omschreven. Voor 8% komt de omschrijving van de ketenbepaling overeen met de Wwz. Dit komt voor in 12 cao's, waarvan 3 cao's een ingangsdatum hebben van voor de invoering van de Wab.

Figuur 8.6 bevat een overzicht van cao's met of zonder algemene afspraken over de ketenbepaling. Uitgangspunt is het percentage werknemers van de steekproef waarvoor de bepaling van toepassing is. Ter aanvulling is het aantal cao's uit de steekproef waarin de bepaling is aangetroffen opgenomen in de figuur.

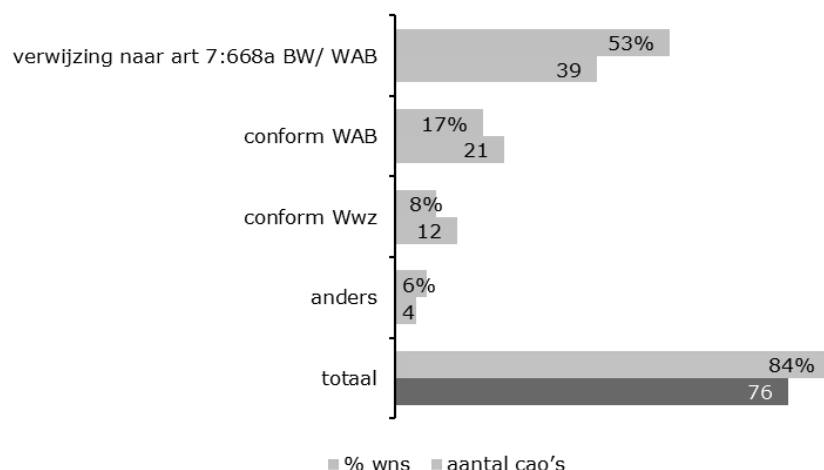
In vier cao's komt de algemene ketenbepaling niet overeen met de bepaling zoals opgenomen in de Wab (3x3x6) of de Wwz (3x2x6). In twee gevallen gaat het om een uitzonderingssituatie voor uitzendcao's (NBBU en ABU), waarin gebruik wordt gemaakt van de zogeheten fasesystematiek en de mogelijkheid tot verruiming van de ketenbepaling voor alle werknemers.⁷² De derde betreft het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie. Hierin is een keten van 3x3x3 opgenomen. Echter, bepalingen in het Burgerlijke ambtenarenreglement defensie vallen niet onder het Burgerlijk Wetboek, maar onder de Ambtenarenwet. Artikel 7:668a BW is hiermee niet van toepassing op deze bepaling. Tot slot wordt in de cao GVB een ketenregeling van 3x2x3 vermeld.⁷³ De looptijd van de cao GVB ligt voor de invoering van de Wab (1 januari 2019 tot 1 januari 2020).

71 Voor 5% van de werknemers (16 cao's) is geen enkele afspraak over de ketenbepaling opgenomen in de cao. Voor 12% van de werknemers (8 cao's) is geen algemene afspraak opgenomen, maar bevat de cao wel bepalingen over afwijkingen van de ketenbepaling. Het totaal van deze cijfers komt niet overeen met de 16% genoemd in de tekst, omdat er twee cao's zijn die in beide groepen vallen; deze cao's bevatten geen vermelding van de ketenbepaling, maar wel een verruiming van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigde medewerkers via een verwijzing naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

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

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

Figuur 8.6 Algemene bepaling over ketenregeling en type algemene bepaling (n=98)



8.4.1 *Mogelijkheden tot afwijken van de ketenbepaling*

Er zijn verschillende situaties mogelijk waarin, binnen de mogelijkheden van de wet (artikel 668a BW), bij cao kan worden afgeweken van de ketenbepaling. Zo zijn er wat betreft afwijkingsgronden specifieke groepen werknemers waarvoor de ketenregeling kan worden aangepast, kan aanpassing vereist zijn vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering of terugkerend tijdelijk werk, en is aanpassing van de keten rondom opvolgend werkgeverschap mogelijk. De verschillende afwijkmogelijkheden worden weergegeven in figuren 8.7 t/m 8.10, en in de sub-paragrafen hieronder kort toegelicht. In iedere figuur is zowel de afwijkingsgrond als het type afwijking aangegeven (d.w.z., op welk onderdeel van de ketenbepaling wordt afgeweken).

8.4.1.1. *Afwijkingen voor functies vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering*

In figuur 8.7 is weergegeven voor hoeveel cao's en werknemersaantallen een ruimere ketenbepaling wordt toegepast vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering, en in welke mate dit een verruiming van het aantal jaren (afwijking jaren) en/of arbeidsovereenkomsten (afwijking contracten) betreft.

8.4.1.2. *Afwijkingen voor functies vanwege terugkerend tijdelijk werk*

In figuur 8.8 is weergegeven voor hoeveel cao's en werknemersaantallen een afwijking in de ketenbepaling wordt toegepast vanwege terugkerend tijdelijk werk. Het betreft daarbij altijd een verkorting van de tussenpoos van 6 naar 3 maanden.

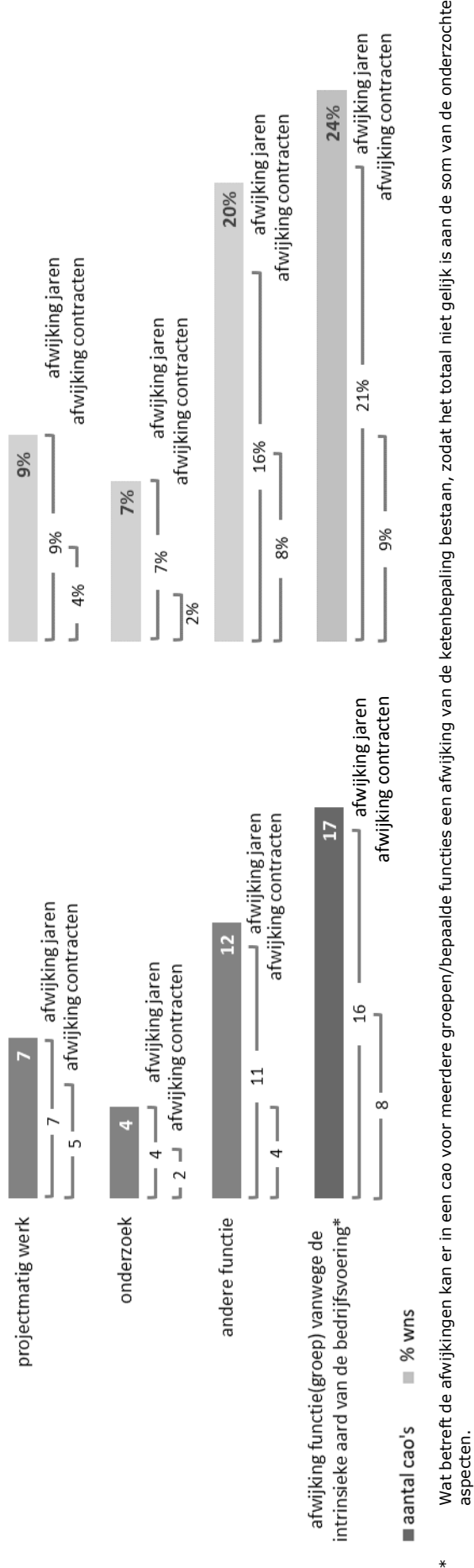
8.4.1.3. *Afwijkingen voor groepen werknemers*

In figuur 8.9 is weergegeven voor hoeveel cao's en werknemersaantallen een afwijking van de ketenbepaling wordt toegepast voor groepen werknemers vanwege educatie en werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd. Als de arbeidsovereenkomst uitsluitend of overwegend wordt aangegaan omwille van de educatie van de werknemer, mag de ketenbepaling geheel of gedeeltelijk buiten toepassing worden verklaard. Dit is voor 21 van de 22 cao's waarin een afwijking vanwege educatie is opgenomen van toepassing. Ook voor AOW-gerechtigde werknemers is aangegeven of de ruimere ketenbepaling een afwijking betreft in jaren of contracten, of dat dit niet gespecificeerd is (vaak wordt daarbij enkel verwezen naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd).

8.4.1.4. *Afwijkingen voor opvolgend werkgeverschap*

In figuur 8.10 is weergegeven voor hoeveel cao's en werknemersaantallen een ruimere ketenbepaling wordt toegepast vanwege opvolgend werkgeverschap, en of uitzendcontracten voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) daarbij niet worden meegeteld in de keten, of worden meegeteld als één contract.

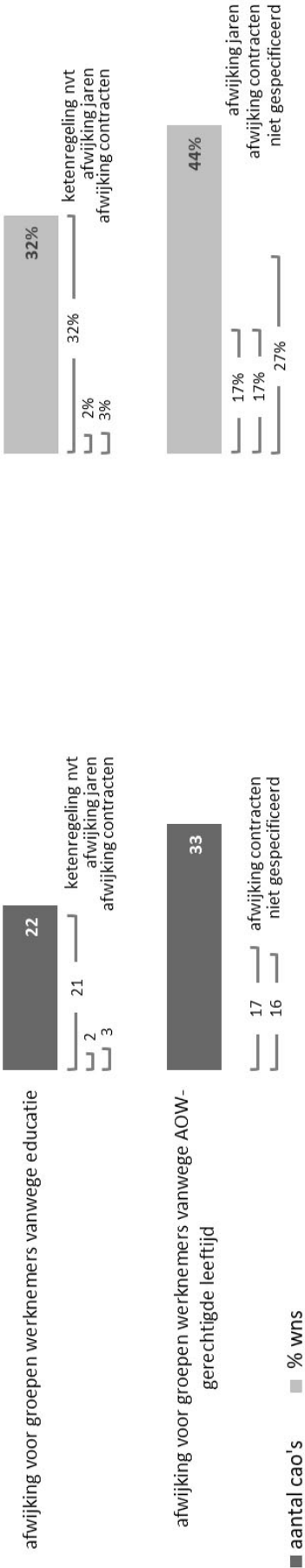
Figuur 8.7 Afwijkingen voor functies vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering



Figuur 8.8 Afwijkingen voor functies vanwege terugkerend tijdelijk werk



Figuur 8.9 Afwijkingen voor groepen werknemers



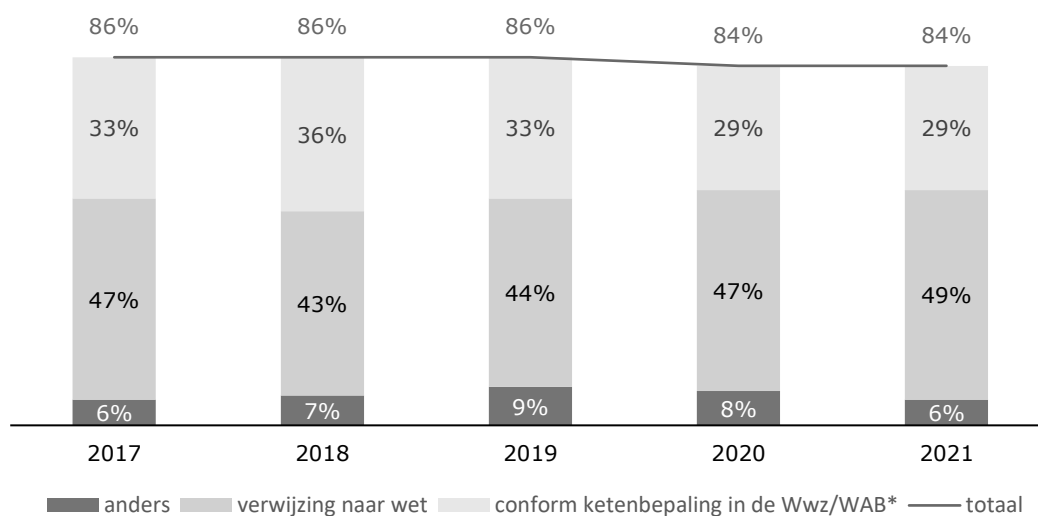
Figuur 8.10 Afwijkingen vanwege opvolgend werkgeverschap



8.4.2 Ontwikkelingen ketenbepaling 2017-2021

Figuur 8.9 toont de ontwikkeling van het aantal afspraken rondom de ketenbepaling vanaf 2017 tot en met 2021. Hierin zijn alleen de (83) cao's meegenomen die in al deze jaren zijn onderzocht. De figuur geeft weer in welke mate de afspraken voorkomen in de cao's. Dit wordt uitgedrukt als percentage van de totale groep werknemers voor wie deze 83 cao's van toepassing zijn.

Figuur 8.9 Percentage werknemers met een algemene bepaling over de ketenbepaling in de cao 2017-2021 (n=83)



* Tot en met 2019 betreft het uitsluitend de Wwz. In 2020 betreft het zowel de Wwz als de Wab. Zie ook figuur 8.6.

Het percentage werknemers waarvoor een algemene bepaling over de ketenbepaling is opgenomen in de cao is in deze periode nagenoeg constant. Het aandeel werknemers waarvoor in de cao wordt verwezen naar de wet is de afgelopen jaren toegenomen van 47% naar 49%. Het omgekeerde geldt voor een toelichting op de ketenbepaling conform de Wwz of Wab; dit is de afgelopen jaren gedaald van 33% naar 29%.

8.4.3 Ontwikkelingen betreffende de visie en ketenbepaling in principeakkoorden in 2021

In de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 zijn voor de cao's uit de steekproef 55 principeakkoorden afgesloten. In 6 akkoorden wordt gestreefd naar een hoger aantal of percentage vaste banen of duurzame arbeidsrelaties. In de akkoorden van Logistiek Albert Heijn en Bouw & Infra wordt afgesproken dat een bepaald aantal uitzendkrachten in dienst zal worden genomen voor onbepaalde tijd. In het akkoord van Nederlandse Universiteiten wordt het streven uitgesproken om een vaste baan het uitgangspunt te maken en tijdelijke contracten (na 1 jaar, bij gebleken geschiktheid) om te zetten in vaste banen. Ook in het akkoord Zoetwarenindustrie wordt benoemd dat sociale partners ernaar streven om flexibiliteit meer in te vullen met vaste krachten. De akkoorden Timmerindustrie en UWV spreken over het terugbrengen van het aandeel flex en noemen daarbij ook een streven, namelijk resp. 15% aandeel flexkrachten en een verlaging van de flexibele schil van 5%-punt.

Voor 6 cao's komt expliciet de ketenbepaling aan bod in het principeakkoord. In de akkoorden van Bouw & Infra en de Volksbank wordt de ketenregeling in

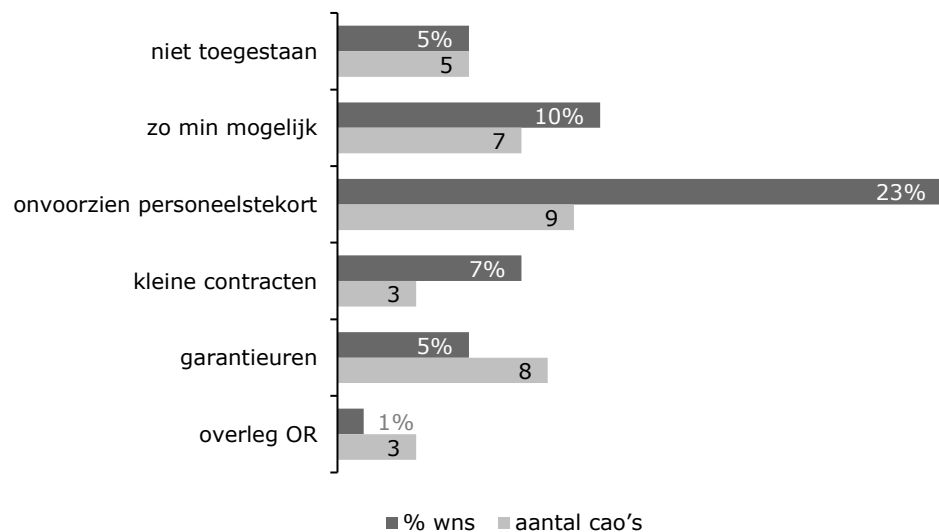
overeenstemming gebracht met de WAB en wordt de verruiming (6x4x6) van de ketenbepaling van AOW-gerechtigde werknemers opgenomen in de cao. In het akkoord van Hoveniers wordt gemeld dat sociale partners gaan onderzoeken of er een functiegroep kan worden toegevoegd aan de uitzondering van de ketenbepaling. In het akkoord van Nederlandse Universiteiten vervalt een uitzondering van de ketenbepaling voor tijdelijke docenten (in bepaalde gevallen mocht deze worden verlengd naar 4 jaar). Tot slot bevatten de akkoorden voor de 2 uitzendcao's bepalingen over de nieuwe, verkorte fasesystematiek in de cao's.

8.5 Overige contractvormen

8.5.1 Oproepmedewerkers

Voor 67% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen, bevat de cao een bepaling over oproepkrachten. Voor 36% van de werknemers in de steekproef is een bepaling opgenomen in de cao over voorwaarden voor het inzetten van oproepkrachten door werkgevers. Zie figuur 8.10 voor de verschillende voorwaarden voor het inzetten van oproepkrachten die zijn opgenomen in de cao's in de steekproef.

Figuur 8.10 Voorwaarden voor het inzetten van oproepkrachten (n=98)



De voorwaarde voor het inzetten van oproepkrachten die voor de meeste werknemers geldt (23%) is dat het alleen is toegestaan wanneer sprake is van een onvoorzien personeelstekort of het aansluit bij de aard van het werk. Voor 10% van de werknemers geldt dat het inzetten van oproepkrachten zo min mogelijk moet plaatsvinden. Voor 7% van de werknemers in de steekproef mogen oproepkrachten alleen werken in kleine contracten (beperkt in omvang en/of duur) en voor 5% is een bepaling in de cao opgenomen dat het gebruik van (bepaalde vormen van) oproepcontracten niet is toegestaan. De voorwaarde dat er overleg dient plaats te vinden met de OR voordat besloten mag worden tot het inzetten van oproepkrachten komt in 3 cao's voor.

Voor 5% van de werknemers in de steekproef is in de cao afgesproken dat oproepkrachten voor een minimumaantal uur in dienst moeten worden genomen, ook wel garantie-uren genoemd. Dit aantal varieert van 12 uur per week tot 12 uur per maand.

8.5.1.1. *Ontwikkelingen over oproepkrachten in principeakkoorden van 2021*

Er zijn geen bepalingen opgenomen over oproepkrachten in de principeakkoorden van 2021.

8.5.2 *Uitzendkrachten en detachering*

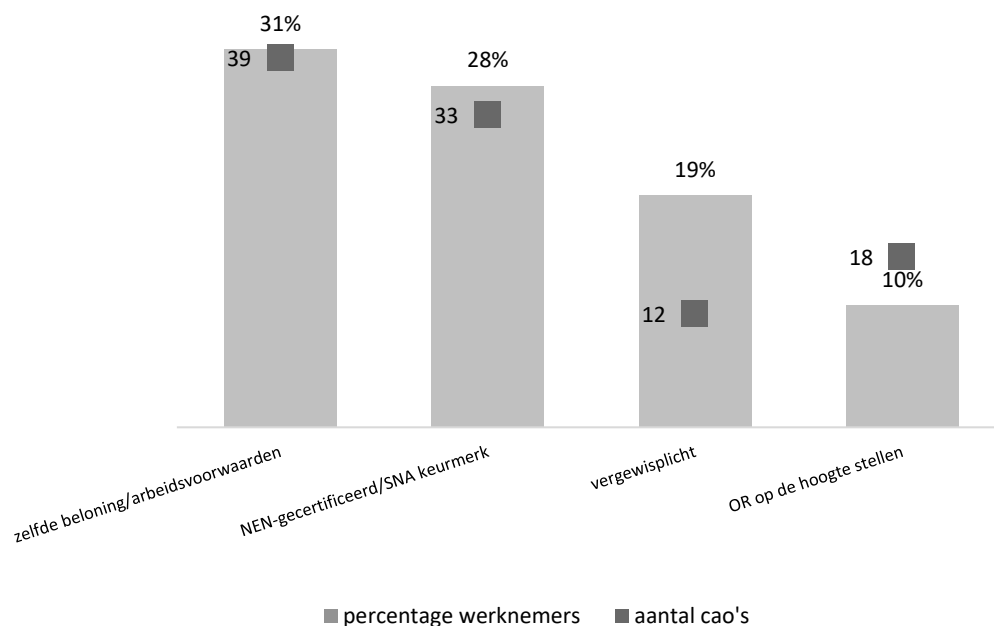
Voor 62% van de werknemers die onder een cao in de steekproef vallen is er een bepaling opgenomen in de cao die betrekking heeft op ofwel voorwaarden over de inzet van uitzendkrachten ofwel detachering. Het gaat om 71 van de 98 cao's.

8.5.2.1. *Uitzendkrachten*

Voor 58% van de werknemers die onder een cao in de steekproef vallen zijn er bepalingen met hierin voorwaarden over de inzet van uitzendkrachten opgenomen in de cao. Figuur 8.11 geeft een indeling met de belangrijkste type voorwaarden voor uitzendkrachten weer. De categorie 'voorwaarden voor wat betreft het inzetten van uitzendkrachten' is in figuur 8.6 opgedeeld in de drie subcategorieën: 1) cao-bepalingen waarin wordt aangegeven dat uitzendkrachten dezelfde beloning krijgen, of dat ze onder dezelfde arbeidsvoorwaarden vallen (minimaal dezelfde salarissen/beloningen en vergoedingen als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling), 2) cao-bepalingen waarin er wordt aangegeven dat bij de inleen van arbeidskrachten/uitzendkrachten van uitzendbureaus, alleen gebruik gemaakt mag worden van gecertificeerde uitzendbureaus (uitzendbureaus die ingeschreven staan in het Register Normering Arbeid, ofwel uitzendbureaus met een SNA-keurmerk, en/of NEN-4400-1 gecertificeerde uitzendbureaus, 3) cao-bepalingen waarin wordt aangegeven dat er van de werkgever wordt verwacht dat hij /zij een vergewisplicht uitvoert bij aanvang van de uitzendperiode én op de momenten dat belangrijke cao wijzigingen plaatsvinden die van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers (bijvoorbeeld op het gebied van salaris en vergoedingen).

Figuur 8.11

Percentage werknemers dat onder een cao valt en aantal cao's binnen de steekproef waarvoor bepaalde voorwaarden zijn opgenomen over uitzendkrachten, met een indeling naar de belangrijkste type voorwaarden



Een voorbeeld van een bepaling over eenzelfde beloning voor uitzendkrachten als een vaste werknemer in dienst met een soortgelijke functie, uit de cao van de meubelindustrie:

*Artikel 20 U bent uitzendkracht. Hoeveel loon krijgt u?
Bent u uitzendkracht? Dan moet uw werkgever ervoor zorgen dat u hetzelfde loon krijgt als een werknemer die in dienst is bij het bedrijf met dezelfde functie of een soortgelijke functie. De werkgever regelt dit met het uitzendbureau.*
(Meubelindustrie 2020-2021)

Een voorbeeld van een bepaling over de vergewisplicht en NEN-certificering, uit de cao van de apotheken:

Uitzendkracht
1. De uitzendkracht die een functie uitoefent zoals genoemd in artikel 6, heeft recht op de in artikel 6 genoemde salarissen, alsmede op de vergoedingen zoals genoemd in de artikelen 14, en 22 tot en met 26.
2. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkracht de in deze Cao vermelde salarissen en vergoedingen toepast.
3. De werkgever stelt uitsluitend uitzendkrachten te werk die in dienst zijn bij een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid
(Apotheken 2019-2021)

Voor 10% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen is een bepaling opgenomen in de cao waarin staat dat de ondernemingsraad wordt betrokken en/of geraadpleegd in het geval van gebruik van (particuliere)

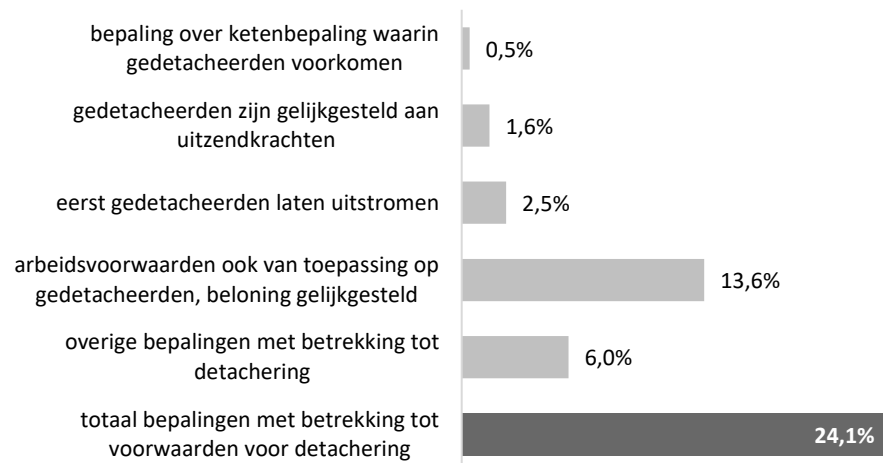
uitzendbureaus voor de bedrijfsuitvoering. Deze categorie is niet opgenomen in figuur 8.6. Een voorbeeld, uit de cao van de Vleessector:

De werkgever zal voorzover dit de normale bedrijfsuitoefening niet in de weg staat en daarbij rekening houdende met de taak en de positie van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging:
- Zo min mogelijk gebruik maken van uitzendkrachten van particuliere uitzendbureaus. Indien dit onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hieromtrent worden geïnformeerd en geraadpleegd. Vakbonden, bij deze CAO betrokken, hebben de bevoegdheid hierover inlichtingen aan de werkgever te vragen.
(Vleessector 2021)

8.5.2.2. Detachering

Voor 24% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen is een bepaling opgenomen in de cao betreffende detachering. Figuur 8.14 geeft de verschillende categorieën van mogelijke voorwaarden voor detachering weer. De meest voorkomende bepalingen hebben betrekking op een gelijke beloning (beloning conform de cao) en/of gelijke arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerden, t.o.v. werknemers met een soortgelijke functie of werkzaamheden.

Figuur 8.12 **Percentage werknemers dat onder een cao valt waarvoor bepaalde voorwaarden zijn opgenomen betreffende detachering, met een indeling naar de belangrijkste type voorwaarden**



Een voorbeeld van een bepaling uit de cao van het hoger beroepsonderwijs, met betrekking tot het recht op een beloning conform de cao voor gedetacheerden:

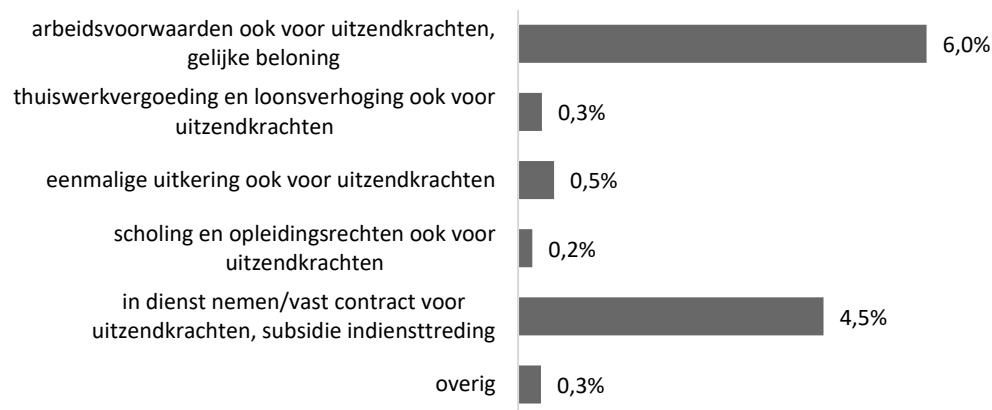
Artikel B-4 Reikwijdte cao

Werknemers in dienst van een rechtspersoon waarover de hogeschool zeggenschap heeft, alsmede uitzendkrachten en gedetacheerden, die binnen de hogeschool aan de kernactiviteiten als bedoeld in artikel B-1 lid 1 meewerken, hebben recht op beloning conform de cao-hbo, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen en de werkgeversbijdrage pensioenpremie, ongeacht of zij wel of geen vakkracht zijn. De werkgever maakt hierover indien noodzakelijk afspraken met het uitzendbureau.

(Hoger beroepsonderwijs 2021 - 2022)

- 8.5.2.3. *Ontwikkelingen over uitzendkrachten en detachering in principeakkoorden van 2021*
In 14 van de 55 principeakkoorden is een bepaling opgenomen die betrekking heeft op uitzendkrachten, betrekking op bijna 10% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen. Figuur 8.12 geeft de nieuwe bepalingen weer. In de meeste gevallen gaat het om een bepaling die betrekking heeft op vergelijkbare arbeidsvoorwaarden of een gelijke beloning voor uitzendkrachten t.o.v. werknemers met een vergelijkbare functie, of om een bepaling over indiensttreding van uitzendkrachten en het omzetten van een uitzendcontract naar een vast dienstverband.

Figuur 8.13 **Percentage werknemers van het totaal aantal werknemers dat onder een cao valt waarvoor bepaalde nieuwe voorwaarden zijn opgenomen in het principeakkoord over uitzendkrachten, met een indeling naar de verschillende type bepalingen**



Een voorbeeld van een actuele bepaling uit het onderhandelingsresultaat voor de cao van het Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (2021-2025):

13. Uitzendwerk (art. 8)

Partijen benadrukken juiste uitzendbureaus, juiste vergoedingen en werkwijzen in het kader van inlenen van en werken met uitzendkrachten.

a. Partijen zullen voorlichting geven over het inschakelen van uitzendbureaus en uitzendkrachten. Dit wordt o.a. vormgegeven op basis van een nog te ontwikkelen digitale checklist.

b. Partijen besluiten het begrip 'inlenersbeloning' in de CAO SAVG te verduidelijken en te specificeren:

- het geldende periodeloon in de schaal
- arbeidsduurverkortings gecompenseerd in tijd of geld
- alle toeslagen
- alle (on)kostenvergoedingen, belast of onbelast
- initiële loonsverhogingen
- periodieke verhogingen
- eenmalige uitkeringen

(Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf 2021 - 2025)

In één van de 55 principeakkoorden is een bepaling opgenomen die betrekking heeft op detachering. De bepaling uit het principeakkoord van de Volksbank wordt hieronder weergegeven:

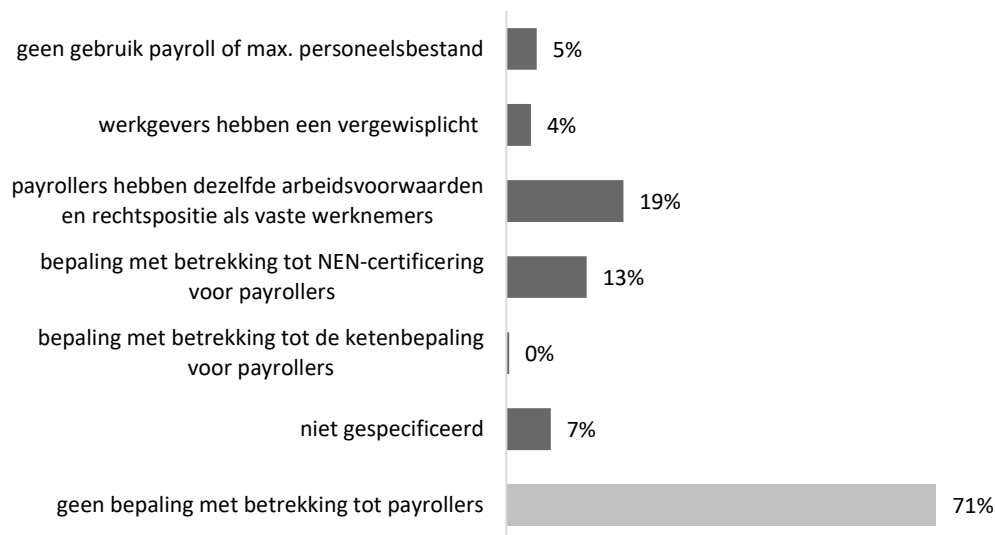
- De Volksbank legt in de contracten met haar detachering- en uitzendorganisaties vast dat deze uitleners altijd de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI) zullen naleven, waaronder het doorvoeren van de jaarlijkse cao-verhoging conform de Volksbank cao.
- De Volksbank vraagt van deze detachering- en uitzendorganisaties de bevestiging dat detachering- en uitzendmedewerkers bij hen kunnen deelnemen aan een pensioenregeling, minstens gelijk aan de regeling van Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) en dat hen door uitlener een arbeidsongeschiktheidsvoorziening in de zin van loondoorbetaling bij ziekte wordt aangeboden.
- De Volksbank kan als inlener, op verzoek van een detachering- of uitzendorganisatie, vanuit de leiding- en toezichtrol een jaarlijkse evaluatie uitvoeren van het functioneren van de detachering- of uitzendmedewerker via de methodiek van de Volksbank.
- De Volksbank betreft als inlener detachering- en uitzendmedewerkers die langer dan 6 maanden bij de Volksbank werken bij het medewerkeronderzoek en rapporteert apart/anoniem over de ervaringen van deze externen bij de Volksbank.
- De Volksbank streeft naar een flexibele medewerker schil van gemiddeld 20% per jaar. De Volksbank heeft als doel externen vooral in te zetten voor tijdelijke werkzaamheden en "piek & ziek" om in te kunnen spelen op veranderingen.

(de Volksbank 2021 - 2022)

8.5.3 Payroll constructies

Voor 29% van de werknemers die onder de steekproef vallen is er een bepaling in de cao opgenomen over het inzetten van payroll werknemers. Het gaat om 25 van de 98 cao's in de steekproef. Grafiek 8.14 geeft de verschillende categorieën van mogelijke voorwaarden betreffende payrollers weer.

Figuur 8.14 **Percentage werknemers van het totaal aantal werknemers dat onder een cao valt waarvoor bepaalde voorwaarden zijn opgenomen betreffende payrollers, met een indeling naar de belangrijkste type voorwaarden**



Percentages tellen niet op tot 100%, in sommige gevallen worden er meerdere type voorwaarden genoemd in één cao en/of vallen de bepalingen onder meerdere categorieën.

Een voorbeeld van een bepaling met betrekking tot payrollkrachten uit de cao van het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2021:

ARTIKEL 5

UITZENDBUREAUS / PAYROLL

1. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat deze CAO ook wordt nageleefd ten aanzien van uitzendkrachten die bij hem te werk zijn gesteld.
2. Indien het uitzendbureau beschikt over een NEN4400-1 of NEN4400-2 (voor buitenlandse uitzendbureaus) certificaat en de werkgever een kopie daarvan in zijn administratie bewaart, voldoet de werkgever aan het gestelde in lid 1.
3. Gebruik maken van uitzendkrachten en/of payrollkrachten zal ten hoogste 7,5% van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal mogen bedragen. Calamiteitenwerkzaamheden vallen niet onder deze regeling. Midden- en kleinbedrijven met een omzet van minder dan € 10 miljoen per jaar vallen niet onder deze regeling.
4. In geval van payroll voor meer dan 7,5% zoals genoemd in voorgaand lid, dient de werkgever met het payrollbedrijf af te spreken dat:
 - de bepalingen van deze CAO integraal worden toegepast door het payrollbedrijf;
 - over de gehele loonsom bedrijfstakingen worden afgedragen;
 - de gedetacheerde werknemers worden aangemeld bij het bedrijfstakingpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

(Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2021)

Een voorbeeld van een bepaling over de vergewisplicht van werknemers bij payroll, uit de cao van Bouw en Infra 2021-2022:

10.6.4 Vergewisplicht bij payroll

De inlenende werkgever vergewist zich er te allen tijde van dat de werkgever van de payrollkrachten alle bepalingen van deze cao naleeft ten aanzien van de individuele arbeidsovereenkomsten van de payrollkrachten die hij inleent.

De inlenende werkgever bepaalt in de inleenovereenkomst met de werkgever van de payrollkrachten dat de laatstgenoemde werkgever deze cao-bepalingen naleeft.

De inlenende werkgever verstrekt de werkgever van de payrollkrachten informatie over de geldende cao-bepalingen. Dit gebeurt schriftelijk of elektronisch en voorafgaand aan de inlening.

(Bouw en Infra 2021 – 2022)

8.5.3.1. Ontwikkelingen betreffende payroll constructies in principeakkoorden van 2021

Er zijn geen bepalingen opgenomen betreffende payroll constructies in de principeakkoorden van 2021.

8.6 Zzp'ers

8.6.1 Cao-bepalingen over zzp'ers binnen de steekproef

Figuur 8.15 geeft de verschillende categorieën van mogelijke voorwaarden voor zzp'ers weer. In totaal is er in 10% een bepaling opgenomen in de cao over zzp'ers, gewogen naar werknemersaantallen. De meest voorkomende bepaling heeft betrekking op de bespreking van de positie van de (mogelijk toekomstige) zelfstandige zonder personeel, namelijk voor 4,2 procent van de werknemers. Voor 0,2% van de werknemers is een bepaling in de cao opgenomen waarin staat dat zzp'ers worden uitgesloten van de cao. In de categorie 'overig' (0,4%) vallen o.a. de bepalingen die betrekking hebben op scholing van zzp'ers; voor 0,3% van de werknemers is een bepaling opgenomen waarin staat dat scholingsafspraken ook van toepassing zijn op zzp'ers.

Figuur 8.15 **Percentage werknemers van het totaal aantal werknemers dat onder een cao valt waarvoor bepaalde voorwaarden zijn opgenomen over zzp'ers**



8.6.2 *Cao-bepalingen over tarieven voor zzp'ers, binnen en buiten de steekproef*
 Naar aanleiding van de motie Gijs van Dijk en Van Weyenberg⁷⁴ is afgesproken jaarlijks aan de Kamer te rapporteren over tariefafspraken betreffende zzp'ers in cao's. Aanvullend op de steekproef cao's is een zoekstrategie door middel van trefwoorden (zoektermen zoals zzp, freelancer, zelfstandige etc.) uitgezet in een complete set van reguliere bedrijfstak-cao's en ondernemingscao's (n=658). Hierbij is de focus gelegd op bepalingen in het kader van tariefafspraken.

In 4 cao's⁷⁵ van de in totaal 658 cao's zijn bepalingen aangetroffen over (richtlijnen voor) het hanteren van een tarief, te weten (1.) de Nederlandse Poppodia en - Festival (2.) Toneel en Dans (avv) (3.) Architecten (avv) en (4.) Nederlandse associatie voor podiumkunsten (NAPK) muziekensembles⁷⁶. Daarnaast (5.) is een bepaling opgenomen in de 'Fair Practice Code' voor de publieke omroep. Deze bepaling maakt geen deel uit van de cao voor het Omroeperspersoneel, maar is wel medeondertekend door de FNV en CNV.

74 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.

75 De cao voor Postverspreiders is inmiddels geëxpireerd. In de *cao voor Postverspreiders* (2014-2016) was geregeld dat de opdrachtnemer die als postverspreider werkzaam is het geldende bruto WML ontvangt, aangevuld met een extra vergoeding van 3, 4 of 6% van het jaarloon inclusief vakantiegeld indien de postverspreider respectievelijk 1, 2, of 3 of meer jaren als postverspreider werkzaam is bij dezelfde opdrachtgever.

76 Looptijd cao valt buiten peildatum: deze cao treedt in werking op 1 maart 2022 en loopt tot en met 31 december 2024 of, indien de Rijks' cultuurnotaperiode wordt verlengd, tot de einddatum daarvan. Voor de volledigheid wel genoemd. Voor deze cao is geen avv verzocht.

In de *cao Nederlandse Poppodia en -Festivals* is een artikel over een tariefafspraken opgenomen, waarbij vakantietoeslag, vakantie-uren en de honorering daarvan zijn uitgezonderd. Op 13 januari 2021 is er een principeakkoord bereikt over de cao voor het kalenderjaar 2021. Hierin is een verhoging van het percentage in richtlijn honorering zzp'ers afgesproken; deze wordt verhoogd van 30% naar 40%.

In de *cao Toneel en Dans* is opgenomen, dat bij de inhuur van een zzp'er het uurtarief dat met de zzp'er wordt afgesproken minimaal moet overeenkomen met het bij de functie uit de cao horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 40%. Deze bepaling is algemeen verbindend verklaard.

In de *cao voor Architectenbureaus* is een bepaling opgenomen waarin is geregeld dat een vermoeden van werknemerschap ontstaat indien een opdrachtnemer als natuurlijke persoon minder wordt betaald dan 150% van het bruto uurloon dat geldt voor werknemers voor vergelijkbare werkzaamheden in vergelijkbare omstandigheden. Deze juridische constructie wijkt af van een 'echte' tariefafspraken voor zzp'ers: het gaat immers om een vermoeden van werknemerschap, maar is in dit overzicht wel opgenomen als bepaling die ziet op tarieven. De cao voor Architectenbureaus is de eerste cao met een afspraak die een richtlijn geeft voor een tarief voor zzp'ers. Deze bepaling is algemeen verbindend verklaard.

In de *cao van de Nederlandse associatie voor podiumkunsten (NAPK) muziekensembles* wordt aangegeven dat als 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, dat deze cao dan de basis vormt 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. Deze bepaling wordt weergegeven in hoofdstuk 8.5.5.2. *Recente bepaling zzp'ers* omdat de bepaling buiten de peildatum van het onderzoek valt.

In de 'Fair Practice Code' voor de *publieke omroep* is een minimumtarief afgesproken voor zzp'ers van ten minste 150% van het cao-loon. Het minimumtarief is gebaseerd op de loonschalen uit de cao, houdt rekening met vakantiegeld en een decemberuitkering en maakt het mogelijk dat zzp'ers zich kunnen verzekeren voor arbeidsongeschiktheid en pensioen. Het minimumtarief moet per ervaringsjaar ten minste met 2,5% worden verhoogd. Opdrachtgevers bij de publieke omroepen hebben zich gecommitteerd geen opdrachten te verstrekken met een tarief lager dan het minimum. Maar de zzp'er kan vanzelfsprekend nog steeds onderhandelen over een hoger tarief.

Hierbij de bepalingen:

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 40 %.

(Nederlandse poppodia en festivals 2021)

6. 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 40%.

(Toneel en Dans 2020 - 2021)

Inhuren zzp'er

Als een zzp'er (opdrachtnemer) wordt ingehuurd geldt de Modelovereenkomst/geen werkgeversgezag architectenbureaus. Om twijfels over de status van de werkende te vermijden – schijnzelfstandige of opdrachtnemer – wordt een tarief van 150% van het bruto uurloon voor vergelijkbare werkzaamheden met vergelijkbare ervaring aangehouden als onderscheid. Als een architectenbureau een zzp'er inhuurt onder die 150%, dan geldt een meldingsplicht bij de Geschillencommissie.

(Architecten 2019 – 2021)

De relatie tussen een omroep opdrachtgever en een ZZP'er

Het tarief

a. Het tarief is het resultaat van onderhandelingen. Dit brengt met zich mee dat beide partijen de factoren die van belang zijn voor het overeenkomen van een bij de opdracht passend tarief inbrengen en met elkaar bespreken. Hierbij kan gedacht worden aan de mate van gevraagde c.q. aangeboden deskundigheid, ervaring of specialistische kennis, de lengte van de opdracht, de complexiteit van de opdracht, dan wel de termijn van beschikbaarheid en/of andere van belang zijnde factoren.

b. In het kader van de hiervoor vermelde onderhandelingen tussen een omroep opdrachtgever en een ZZP'er over een overeengekomen tarief is de omroep opdrachtgever gehouden geen lager aanbod te doen dan het op de wijze als hierna is bepaald vast te stellen minimumuurtarief.

c. Het minimaal door een omroep opdrachtgever aan te bieden uurtarief wordt bepaald door het bij de betreffende opdracht analoog toepassen van het minimumniveau van de CAO-schaal en het daarbij behorende bruto maandsalaris te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 6% decemberuitkering. Hierna te vermenigvuldigen met 12 en daarna te delen door 1728 uur. Het aldus vastgestelde bruto uurtarief wordt vervolgens vermenigvuldigd met een factor 1,5 en is daarmee het minimumuurtarief.

d. De omroep opdrachtgever en de ZZP'er kunnen behalve een uurtarief ook een tarief per dag(deel), per aflevering, in termijnen of na oplevering van een (deel van de) opdracht overeenkomen. Alle tariefafspraken dienen minimaal in lijn te zijn met het bepaalde onder sub a, b en c van deze paragraaf.

(De publieke omroep Fair Practice Code 2020⁷⁷)

77 Het gaat hier niet om een cao maar een 'Fair Practice Code'

De **cao voor de Kunsteducatie** (2021 – 2022) heeft geen concrete tariefafspraken maar bevat de volgende bepaling:

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. Let wel: deze rekentool geeft een eerlijke vergelijking tussen een cao-loon en een zzp-tarief. Het biedt geen (bindend) advies tarief.

8.6.2.1. Recente tariefafspraken zzp'ers, buiten peildatum onderzoek

Daarnaast is er een tariefafspraken gevonden in het principeakkoord behorend bij de cao van de Nederlandse associatie voor podiumkunsten (NAPK) muziekensembles. Hierin wordt aangegeven dat 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, de cao de basis vormt 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. De looptijd van deze afspraak valt buiten de peildatum van ons onderzoek. De cao treedt in werking op 1 maart 2022 en loopt tot en met 31 december 2024, hiermee valt de looptijd van de cao buiten de peildatum van het onderzoek en wordt deze bepaling in een afzonderlijk hoofdstuk genoemd. Hierbij de bepaling:

Met deze cao willen sociale partners de ensembles ondersteunen in hun flexibele werkpraktijk en hun positie als professionele organisaties versterken. De meeste ensembles werken in (zeer) kortlopende projecten waarbij de samenstelling van het ensemble per project kan verschillen. Dit maakt dat er veel tijdelijke en kortdurende werkzaamheden zijn. Sinds lange tijd zijn daarom de meeste musici werkzaam als zzp'ers die vaak (tegelijkertijd) voor verschillende opdrachtgevers werken. De verwachting is echter dat er – mede afhankelijk van de ontwikkelingen in het arbeidsrecht - de komende jaren meer musici in loondienst zullen komen. Bij die overgang is het van belang dat de nodige flexibiliteit voor zowel de ensembles als voor de musici behouden zal blijven door gebruik te maken van tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor korte periodes, zoals dat ook in de toneel- en danssector gebeurt.

Werkings sfeer en karakter van de cao 1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen de werkgevers en werknemers zoals gedefinieerd in artikel 1. De cao is niet van toepassing op zzp'ers met uitzondering van artikel 14 inzake honorering zzp'ers en artikel 22 inzake vergoeding beroepskosten.

Artikel 14 Honorering zzp'ers 1. 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. 2. Voor zzp'ers als bedoeld in lid 1 geldt dat de duur van de opdracht en de toekenning van pauzes op dezelfde wijze worden vastgesteld als voor medewerkers in overeenkomstige functies in loondienst. Dat wil zeggen dat het werkelijk aantal bestede uren wordt geteld met een minimum van 3 uur.
(Nederlandse associatie voor podiumkunsten (NAPK) muzikensembles⁷⁸)

- 8.6.2.2. *Overige gerelateerde bepalingen voor zzp'ers, buiten de steekproef*
Buiten de concrete tariefafspraken zijn er een tweetal relevante cao-bepalingen gevonden in de cao's buiten de reguliere steekproef. In het sociaal fonds voor de podiumkunsten (hier vallen naast de muzikensembles ook de orkesten en het theater onder) is een bepaling opgenomen op basis van vrijwillige deelname in het kader van tarieven voor zzp'ers:

Sociaal Fonds Podiumkunsten
Zzp'ers kunnen vrijwillig deelnemen op voorwaarde dat door of voor hen een premie van 0,8%, berekend over elke factuur van de zzp'er, wordt afgedragen. Werkgevers kunnen hierover in hun rol als opdrachtgevers afspraken maken met zzp'ers die voor hen werkzaam zijn.
(Sociaal Fonds Podiumkunsten)

Voor de architecten is er een Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus. Werkgever en werknemer kunnen de geschillencommissie inschakelen in geval van het behandelen van een geschil over uitleg of toepassing van de cao onder andere met betrekking tot een opdrachtovereenkomst. Hierbij de bepaling:

Artikel 18 De opdrachtovereenkomst (standaardbepaling) 1. 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.
(Architecten 2019 – 2021)

8.6.3 Ontwikkelingen over zzp'ers in principeakkoorden van 2021

- 8.6.3.1. *Ontwikkelingen over zzp'ers in principeakkoorden van 2021, binnen de steekproef*
In twee principeakkoorden uit de steekproef zijn bepalingen gevonden die betrekking hebben op zzp'ers. Hieronder de voorbeelden van afspraken zoals gevonden in de principeakkoorden over zzp'ers:

78 Looptijd cao valt buiten peildatum: deze cao treedt in werking op 1 maart 2022 en loopt tot en met 31 december 2024 of, indien de Rijks' cultuurnotaperiode wordt verlengd, tot de einddatum daarvan. Voor de volledigheid wel genoemd.

Onderhandelaarsakkoord cao GGZ (2022-2024):

Terugdringen werkdruk en toename inzet zelfstandigen
Vakorganisaties en de Nederlandse ggz zullen de komende cao-periode in
gezamenlijkheid onderzoeken hoe de werkdruk onder
psychiaters/verslavingsartsen en andere zorgprofessionals in dienstverband
kan worden verminderd. De toename van het aantal ZZP'ers werkt mogelijk
werkdruk verhogend voor de dienstverbanders bij de invulling van diensten.
Dit en andere werkdruk verhogende omstandigheden worden in kaart
gebracht waarbij tevens de nodige oplossingsrichtingen zullen worden
geformuleerd. Uiterlijk 1 januari 2023 zal het onderzoek worden afgerond met
concrete adviezen voor implementatie.
(GGZ 2022-2024)

Onderhandelingsresultaat cao voor het Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (2021-2025):

12. Voorkomen / terugdringen schijnzelfstandigheid
De sector kent veel ZZP'ers. Sommige werken uitsluitend voor particulieren
maar er zijn ook ZZP'ers die ingehuurd worden door werkgevers die onder de
cao vallen. Daarbij komt ook schijnzelfstandigheid voor. Partijen wensen deze
schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden terug te dringen.
Hiertoe willen partijen scherp inzetten op gebruik van bijvoorbeeld
modelovereenkomsten en voorlichting omtrent voorkoming
schijnzelfstandigheid. Hierbij de gevolgen van schijnzelfstandigheid voor zowel
opdrachtgever als ZZP'er duidelijk maken.
(Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf 2021 - 2025)

- 8.6.3.2. *Ontwikkelingen over zzp'ers in principeakkoorden van 2021, buiten de steekproef*
Aanvullend op de principeakkoorden gerelateerd aan de steekproef cao's is een zoekstrategie door middel van trefwoorden (zoektermen zoals zzp, freelancer, zelfstandige etc.) uitgezet in een set van principeakkoorden behorende tot alle cao's in Nederland (n=658), indien in 2021 vernieuwd. Hierbij is de focus gelegd op bepalingen in het kader van tariefafspraken. Hieronder is een voorbeeld gegeven van een dergelijke bepaling uit het onderhandelingsresultaat van de cao voor BNR:

Overleg over positie zzp'ers werkzaam voor BNR De komende periode zullen
partijen met elkaar de mogelijkheid voor het tot stand brengen van een Fair
Practice Code voor de zzp'ers, naar voorbeeld van de Fair Practice Code Goed
opdrachtgeverschap Publieke Omroep, nader verkennen. In dat kader zal BNR
de NVJ inzicht geven in het aantal zzp'ers en de hoogte van de tarieven die op
dit moment voor de redactiefuncties worden toegepast.
(BNR 2020-2021)

- 8.7 Samenvatting ontwikkelingen in principeakkoorden m.b.t. de flexibele schil**
In 2021 zijn voor de cao's uit de steekproef 55 principeakkoorden afgesloten. In de meeste gevallen hadden de bepalingen in akkoorden betrekking op uitzendkrachten. In 14 van de 55 principeakkoorden is een nieuwe bepaling openomen voor uitzendkrachten, met een dekkinggraad van bijna 10% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen. In de meeste gevallen gaat het om een

bepaling die betrekking heeft op vergelijkbare arbeidsvoorwaarden of een gelijke beloning voor uitzendkrachten t.o.v. werknemers met een vergelijkbare functie. In zeven van de 55 principeakkoorden is een bepaling opgenomen die betrekking heeft op een visie rondom de flexibele schil/flexibele arbeidsmarkt. Er zijn geen bepalingen opgenomen betreffende payroll constructies in de principeakkoorden van 2021, en er was één bepaling over detachering.

9 Oudere werknemers

Afspraken specifiek voor oudere werknemers komen voor in alle 98 onderzochte cao's. In de cao's van 81% 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 (64% van de werknemers), extra verlof (40% van de werknemers), arbeidsduurverkortung (52% van de werknemers), demotie (26% van de werknemers) en deeltijdpensioen (13% van de werknemers). Deze afspraken worden al langer gevolgd en zijn over het algemeen redelijk stabiel over de tijd. De belangrijkste trend is dat er steeds iets minder werknemers zijn die aanspraak kunnen maken op extra verlof wanneer ze ouder zijn en steeds meer werknemers die aanspraak kunnen maken op arbeidsduurverkortung wanneer ze ouder worden. Naast ontziemaatregelen zijn er ook afspraken met betrekking tot het langer doorwerken van oudere werknemers. Deze afspraken komen voor in de cao's van 96% van de werknemers met een cao. Het gaat om de volgende afspraken: pensioenontslagbeding (89% van de werknemers); afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (72% van de werknemers). Begin dit jaar is eerder uittreden in het kader van de tijdelijke fiscale versoepeling van de RVU-heffing onderzocht binnen een set van 680 cao-akkoorden met 5,7 mln. werknemers. Hieruit blijkt dat voor ten minste 43% van de werknemers in Nederland die onder een cao vallen wordt gesproken over een (mogelijke) RVU-regeling in de cao.

9.1 Achtergrond

Om oudedagsvoorzieningen ook voor toekomstige generaties beschikbaar en betaalbaar te houden, is het nodig dat werknemers langer doorwerken. Verhoging van de AOW-leeftijd, afschaffing van de VUT en prepensioenregelingen hebben de financiële prikkels om langer door te werken substantieel vergroot. Mede als gevolg van deze hervormingen steeg de gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland van 61 jaar in de jaren 2000-2006 naar 65 jaar in 2021.⁷⁹

Essentieel daarbij is dat mensen hun pensioen in goede gezondheid kunnen bereiken. Door de snelle verhoging van de AOW-leeftijd in recente jaren en doordat er in het verleden niet altijd oog is geweest voor duurzame inzetbaarheid, voelen sommige oudere werknemers zich niet in staat om op gezonde wijze door te werken tot aan hun pensioen.⁸⁰ Om deze groep tegemoet te komen is in het Pensioenakkoord 2019 onder andere overeengekomen dat het kabinet de AOW-leeftijd de komende jaren minder snel verhoogt. In aanvulling op bovenstaande generieke maatregel biedt het Pensioenakkoord werkgevers de mogelijkheid om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen aan te bieden waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om drie jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet faciliteert deze regelingen door vanaf 2021 voor een periode van vijf jaar de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) generiek te versoepelen. Deze maatregel is bedoeld om het werkgevers voor de korte termijn gemakkelijker te maken om oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, niet werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. Op cao-niveau kunnen hier nadere afspraken over

79 CBS, pensioenleeftijd 2001-2022

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

worden gemaakt. Dit jaar is eerder uittreden in het kader van de tijdelijke fiscale versoepeling van de RVU-heffing onderzocht binnen een set van 680 cao-akkoorden met 5,7 mln. werknemers. Op 20 mei 2022 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de stand van zaken van cao-afspraken over collectieve RVU-regelingen die tot en met 31 december 2021 zijn opgenomen in deze uitgebreidere set van cao-akkoorden.⁸¹

Naast het versoepelen van de pseudo-eindheffing, biedt het kabinet de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) aan. De MDIEU is een subsidieregeling die voortvloeit uit het Pensioenakkoord (2019) en als doel heeft dat werkenden zoveel mogelijk gezond werkend hun pensioen halen, ook degenen die zwaar werk verrichten. Sectorale samenwerkingsverbanden van sociale partners, kunnen subsidie aanvragen voor projecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Afspraken hierover kunnen eveneens in cao's worden vastgelegd. De Eerder Uittreden component van de MDIEU-subsidie ondersteunt werkgevers bij het aanbieden van RVU's aan oudere werknemers voor wie het doorwerken tot het pensioen te zwaar is geworden. De MDIEU loopt van 2021 tot en met 2025 en stelt in totaal € 1 miljard beschikbaar.⁸² Subsidieaanvragen dienen naast eerder uittreden ook altijd betrekking te hebben op duurzame inzetbaarheid.⁸³

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

De afspraken die sociale partners op sectoraal niveau maken over eerder stoppen met werken (RVU) vormen een nieuw onderzoek onder een uitgebreidere set van 680 cao-akkoorden. De resultaten van dit onderzoek zijn als zodanig gepresenteerd in dit hoofdstuk. Verder geeft dit hoofdstuk, net als in voorgaande jaren, inzicht in cao-afspraken die oudere werknemers aanvullende rechten toekennen (ontziemaatregelen zoals vrijstelling van overwerk of extra verlof dagen). Tot slot komt ook doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd aan bod.

De cao-afspraken worden in onderstaande volgorde behandeld:

- ontziemaatregelen
 - vrijstelling van diensten
 - extra verlof
 - extra arbeidsduurverkortung
 - generatiepact
 - demotie
 - deeltijdpensioen
- Pensioenakkoord
 - verwijzing naar eerder uittreden (RVU) onderzoek met korte samenvatting

81 Kamerbrief 20 mei 2022 RVU onderzoeken MDIEU, Kamerstukken II 2021/22, 25 883, nr. 433

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

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

- verlofsparen
- doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd
 - pensioenontslagbeding
 - doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

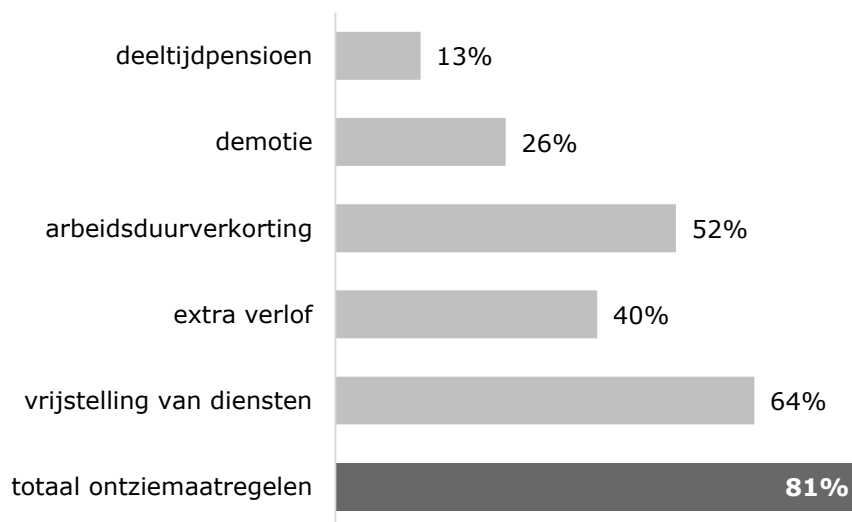
Cao-afspraken gericht op leren en ontwikkelen, die ook kunnen bijdragen aan gezond doorwerken tot aan het pensioen, komen aan bod in het onderzoek [Leren en ontwikkelen 2020](#). Hiervoor is gekozen omdat deze afspraken doorgaans niet specifiek gericht zijn op de oudere werknemer.

9.2 Ontziemaatregelen

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

Voor 81% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt een cao met ontziemaatregelen.⁸⁴ Ruim de helft van de werknemers onder de steekproefcao's heeft in de cao een afspraak over vrijstelling van diensten (64% van de werknemers) en/of arbeidsduurverkorting (52% van de werknemers). Afspraken over extra verlof komt voor in de cao's van 40% van de werknemers. Demotie en deeltijdpensioen komen bij respectievelijk 26% en 13% van de werknemers in de cao voor, zie grafiek 9.1. In tabel VI.1 in [Bijlage VI](#) is per sector opgenomen hoeveel procent van de werknemers onder een cao valt met specifieke afspraken voor oudere werknemers.

Grafiek 9.1 Afspraken over ontziemaatregelen (percentages werknemers)



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

⁸⁴ In het totaalcijfer met betrekking tot cao-afspraken over ontziemaatregelen zijn afspraken opgenomen over vrijstelling van diensten, extra verlof, arbeidsduurverkorting, demotie en deeltijdpensioen. De overige afspraken met betrekking tot (gedeeltelijk) eerder stoppen met werken en financieel advies zijn niet meegenomen. Deze afspraken zijn in 2019 voor het eerst onderzocht. Het meenemen van deze afspraken in het totaalcijfer zou het vergelijken van de cijfers met cijfers opgenomen in vorige rapportages bemoeilijken.

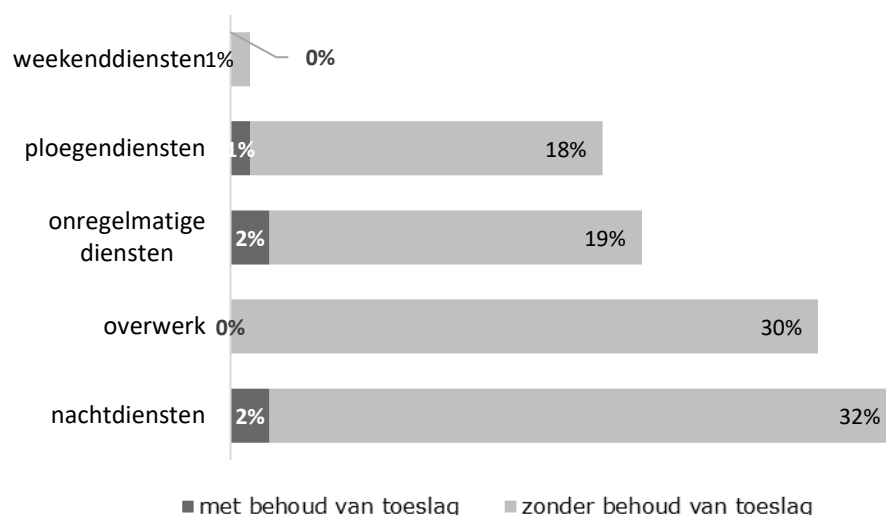
9.2.1 *Vrijstelling van diensten*

Ouderen kunnen worden vrijgesteld van de diensten overwerk, onregelmatige diensten, ploegendiensten, weekenddiensten of nachtdiensten. Over de sectoren heen heeft 64% van de werknemers een cao-afspraken over vrijstelling van één of meer van deze diensten. In de zorg ligt dit percentage het hoogste, voor 91% procent van de werknemers is in de cao een bepaling opgenomen die betrekking heeft op vrijstelling van diensten voor oudere werknemers. In de sectoren vervoer en communicatie en industrie ligt het percentage ook hoger dan het gemiddelde, respectievelijk 78% en 74% van de werknemers onder een cao uit de steekproef. In de zakelijke dienstverlening daarentegen hebben relatief weinig werknemers een afspraak over vrijstellingen van diensten (17%), zie tabel VI.1 in voor de [Bijlage VI](#) volledige sectorverdeling. De gemiddelde leeftijd voor een vrijstelling ligt voor alle diensten op 56 jaar.⁸⁵

Hoe vaak de verschillende vrijstellingen voorkomen is weergegeven in grafiek 9.2. Afspraken over vrijstelling van nachtdiensten komen het meest voor (32% van de werknemers), gevolgd door afspraken over vrijstelling van overwerk (30% van de werknemers).⁸⁶ Vrijstellingen voor nachtdiensten komen voor vanaf een leeftijd van 49 jaar, en overwerk vanaf een leeftijd van 50 jaar.

In bijna alle gevallen gaat het vrijstellen van een bepaalde diensten gepaard met inlevering van de bijbehorende toeslag (60% van de werknemers, totaal heeft 64% van de werknemers een cao-afspraken over vrijstelling van diensten). Voor 4% van de werknemers is in de cao opgenomen dat de werknemer het recht op de toeslag behoudt.

Grafiek 9.2 Afspraken over vrijstelling van bepaalde diensten (percentage werknemers)¹



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

⁸⁵ Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over vrijstelling van de diensten en informatie over de leeftijd meegenomen (overwerk n=40; onregelmatige diensten n=14; ploegendiensten n=15; weekenddiensten n=1; nachtdiensten n=24).

⁸⁶ In voorgaande edities van deze rapportage is geen onderscheid gemaakt tussen onregelmatige diensten en nachtdiensten. Sinds de rapportage van 2020 zijn consignatie- en bereikbaarheidsdiensten gerekend onder onregelmatige diensten.

Een cao kan afspraken over meerdere vrijstellingen bevatten. Bijvoorbeeld in de cao ANWB zijn werknemers vanaf 60 jaar vrijgesteld van overwerk en zijn werknemers vanaf 55 jaar vrijgesteld van nachtdiensten.

In beginsel moet overwerk worden vermeden. Overwerk mag uitsluitend geschieden in opdracht van de manager. Zwangere medewerksters 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 2020-2022)

9.2.2 Extra verlof

Voor 40% van de werknemers met een cao geldt dat in de cao afspraken zijn opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers. Daarbij kan onderscheid worden gemaakt naar oudere werknemers die *volledig betaald* extra verlof krijgen (32% van de werknemers), en werknemers die de mogelijkheid hebben om met inhouding van een *eigen bijdrage* extra verlof of basis van leeftijd op te nemen (8% van de werknemers).

De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor volledig betaald extra verlof, varieert van 30 tot 63 jaar. De gemiddelde leeftijd is 49 jaar.⁸⁷ Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak kan maken stijgt in de meeste gevallen met het toenemen van de leeftijd (95% van de werknemers met een afspraak over doorbetaald extra verlof). Het maximum aantal extra verlof dagen wordt gemiddeld bereikt op 59-jarige leeftijd.⁸⁸

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.⁸⁹ Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak kan maken stijgt in de meeste gevallen niet met het toenemen van de leeftijd (voor 23% van de werknemers met een afspraak over extra verlof met eigen bijdrage stijgt de aanspraak op het aantal dagen). Het maximum aantal extra verlof dagen wordt gemiddeld bereikt op 58-jarige leeftijd.⁹⁰ 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.

In tabel VI.2 in [Bijlage VI](#) is de sectorverdeling weergegeven voor het gemiddeld aantal extra verlofdagen op basis van leeftijd, gewogen naar werknemersaantallen.

In grafiek 9.3 is het gemiddelde aantal extra verlofdagen per jaar opgenomen per sector en voor het totaal aantal werknemers dat onder een cao valt (in de grafiek

87 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=44).

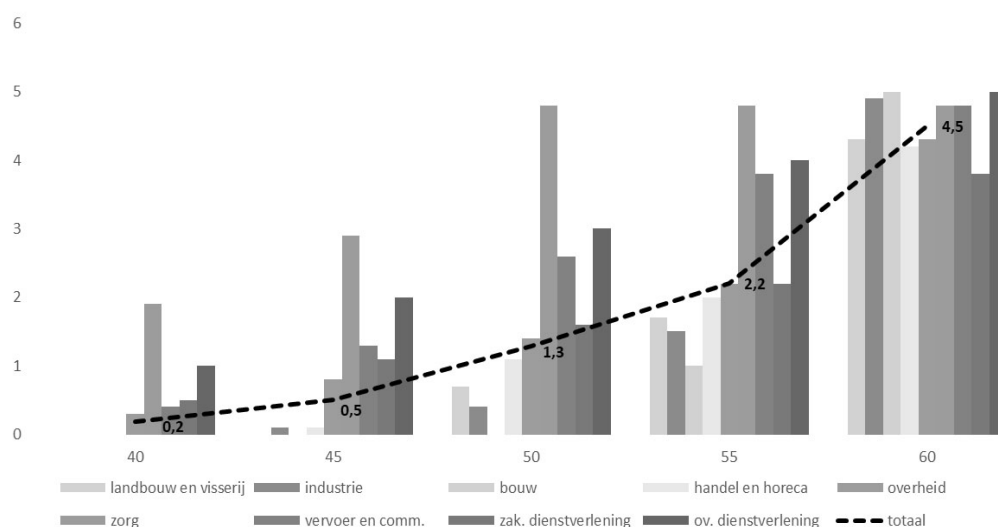
88 Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over volledig betaald extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=44).

89 Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over extra verlof met eigen bijdrage en informatie over de leeftijd meegenomen (n=6).

90 Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over extra verlof met eigen bijdrage en informatie over de leeftijd meegenomen (n=6).

aangeduid met de onderbroken zwarte lijn).⁹¹ Uit de grafiek blijkt dat er bijna geen cao's zijn die extra verlof geven op 40-jarige leeftijd. Vanaf 45-jarige leeftijd neemt het aantal cao's en ook het aantal dagen geleidelijk aan toe. Op 45-jarige leeftijd ligt het gemiddeld aantal extra verlofdagen op 0,5 dagen, op 50-jarige leeftijd op 1,3 dagen, op 55-jarige leeftijd op 2,2 dagen en op 60-jarige leeftijd op 4,5 dagen. Over de verschillende leeftijden heen is het gemiddelde aantal extra verlofdagen het hoogst voor werknemers actief in de sector zorg en overige dienstverlening en het laagst voor de werknemers actief in de bouw.

Grafiek 9.3 Gemiddeld aantal dagen extra verlof per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen)⁹²



9.2.3 Extra arbeidsduurverkorting

Bij extra arbeidsduurverkorting (adv) werkt de oudere werknemer iedere week minder uren dan in zijn contract is opgenomen. Voor 52% van de werknemers zijn dergelijke afspraken opgenomen in de cao, zie tabel VI.1 in [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting varieert van 45 tot en met 66 jaar. De gemiddelde leeftijd is 59 jaar.⁹³

Het aantal uren per week dat gebruik gemaakt kan worden van extra arbeidsduurverkorting blijft in de meeste gevallen gelijk bij het stijgen van de leeftijd (91% van de werknemers met een afspraak over extra adv). Gevolg hiervan is dat de gemiddelde leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting en de gemiddelde leeftijd waarop het

⁹¹ De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=44). Consequentie hiervan is dat niet is meegewogen of er in een sector veel of weinig afspraken zijn over extra verlof. De tabel waarop grafiek 8.3 is gebaseerd is opgenomen in tabel VI.3 in [Bijlage VI](#).

⁹² Alleen de cao's met afspraak over extra verlof zijn meegenomen.

⁹³ De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra adv en informatie over de leeftijd meegenomen (n=50).

maximumaantal uren extra arbeidsduur wordt bereikt, vrijwel gelijk zijn. Het maximaal aantal dagen dat gebruik gemaakt kan worden van extra arbeidsduurverkortings wordt gemiddeld bereikt op 60 jaar.⁹⁴

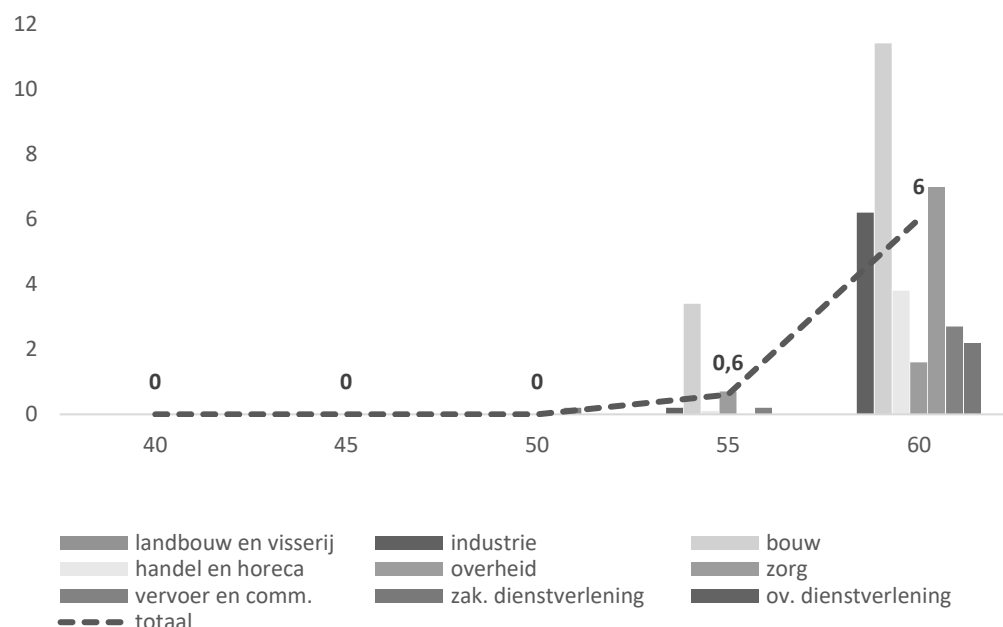
De extra arbeidsduurverkortings gaat voor 74% van de werknemers met een cao gepaard met het inleveren van loon, binnen de cao's waarin een bepaling is opgenomen over arbeidsduurverkortings. In veruit de meeste gevallen is vastgelegd dat het salaris minder dan evenredig wordt aangepast aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkortings geldt, namelijk voor 72% van de werknemers (binnen de 74% waarin een bepaling is opgenomen over inleveren van loon in ruil voor arbeidsduurverkortings). Voor 2% van de werknemers wordt het salaris evenredig gekort of meer dan evenredig verkort.

In grafiek 9.4 is het gemiddeld aantal extra uren arbeidsduurverkortings per week opgenomen per sector (in de grafiek aangeduid met diverse kleuren) en voor het totaal aantal werknemers dat onder een cao valt per leeftijdscategorie (in de grafiek aangeduid met een doorbroken lijn).⁹⁵ Uit de grafiek valt op te maken dat in cao's (vrijwel) geen afspraken over arbeidsduurverkortings voorkomen die betrekking hebben op werknemers van 40, 45, en 50-jarige leeftijd. Voor werknemers van 55 en 60 jaar zijn er wel afspraken opgenomen over arbeidsduurverkortings, met name in de bouw. Op 55-jarige leeftijd hebben werknemers gemiddeld genomen een aanspraak van 0,6 uur extra arbeidsduurverkortings per week en op 60-jarige leeftijd hebben werknemers gemiddeld een extra aanspraak van 6 uren. Over de verschillende leeftijden heen is het gemiddelde aantal extra uren arbeidsduurverkortings het hoogst voor werknemers in de bouwsector en het laagst voor de werknemers in de zakelijke en overige dienstverlening.

94 De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra adv en informatie over de leeftijd meegenomen (n=50).

95 De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra arbeidsduurverkortings en informatie over de leeftijd meegenomen (n=50).

Grafiek 9.4 Gemiddeld aantal uren extra arbeidsduurverkortung per week per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; alleen de cao's met een afspraak over extra adv zijn meegenomen)



9.2.4 Generatiepact

Een generatiepact is een specifieke vorm van arbeidsduurverkortung voor ouderen; een ontzietmaatregel waarbij oudere werknemers met behoud van pensioenopbouw in staat worden gesteld om minder te gaan werken. In het regeerakkoord 2017⁹⁶ wordt het generatiepact genoemd als mogelijkheid om tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid te komen. In een aantal cao's is met betrekking tot een generatiepact specifiek opgenomen dat de loonruimte die wordt vrijgemaakt met de arbeidsduurverkortung voor oudere werknemers, wordt benut voor het aantrekken van jongere werknemers.

Voor 24% van de werknemers met een cao geldt dat de term generatiepact of een vergelijkbare term daarbij wordt genoemd (vitaliteitspact).⁹⁷ Naast de groep met arbeidsduurverkortung in de vorm van een generatiepact is er nog een groep werknemers waarbij de term generatiepact wel wordt genoemd in de cao maar die niet zijn meegeteld als arbeidsduurverkortung. Het gaat om cao-afspraken met betrekking tot onderzoek naar de mogelijkheden voor het invoeren van een generatiepact en om cao-afspraken over een decentrale generatiepact-regeling. Van een decentrale generatiepact-regeling is sprake wanneer in de cao de mogelijkheid van een generatiepact-regeling is beschreven en aan de bedrijven wordt overgelaten of zij het instrument inzetten, een dergelijke bepaling is afgesproken voor 1% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen. Voor 4% van de werknemers met een cao is in de cao afgesproken dat sociale partners de mogelijkheid van een generatiepact gaan onderzoeken, zie onderstaand voorbeeld uit de cao Hoger beroepsonderwijs (2021):

⁹⁶ [Regeerakkoord 2017: 'Vertrouwen in de toekomst' | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#)

⁹⁷ In dit onderzoek zijn alle cao-afspraken met daarin de term 'generatie' gerekend tot het generatiepact. Daarbij zitten ook afspraken waarin (in de cao) niet gesproken wordt over het benutten van de vrijgekomen loonruimte voor het aantrekken van jongeren. Dit jaar zijn ook bepalingen met de term 'vitaliteitspact' daartoe gerekend.

Oudere werknemers

Vitaliteitspact: gedurende de looptijd van de cao zal een onderzoek worden gedaan naar de wenselijkheid, haalbaarheid en betaalbaarheid van een vitaliteitspact.

In het onderzoek zullen de resultaten van de sectoranalyse, afgesproken regelingen in andere onderwijssectoren, ervaringen met regelingen bij hogescholen, onderzoeken van lectoren en publicaties over soortgelijke regelingen bij andere organisaties worden betrokken. Ook zal worden gekeken naar het onderscheid tussen structurele en tijdelijke regelingen.

(Hoger beroepsonderwijs)

Zoals in de vorige paragraaf beschreven, heeft 52% van de werknemers met een cao in deze cao een afspraak over arbeidsduurverkorting. Naast de specifieke term generatiepact, is daarbij gezocht op verschillende 'X-Y-Z varianten' (bijv. 60-80-100, 80-90-100, en overige generatiepactregelingen). Voor 13% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef (van 98 grootste cao's in Nederland) vallen is de mogelijkheid tot een 60/80/100 regeling opgenomen. De 60-80-100 regeling houdt in dat een medewerker met een fulltime dienstverband 60% kan gaan werken tegen 80% salaris met behoud van 100% pensioenopbouw. De 80/90/100 regeling is de meest voorkomende regeling binnen het generatiepact, het gaat om 32% van de werknemers die onder een cao vallen uit de steekproef. De 80-90-100 regeling houdt in dat een medewerker met een fulltime dienstverband 80% kan gaan werken tegen 90% salaris met behoud van 100% pensioenopbouw. Ter illustratie van een dergelijke regeling hieronder een voorbeeld uit de cao van de zoetwarenindustrie 2021:

ARTIKEL 8a

80/90/100 REGELING

1 Werknemers die de laatste 8 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) hebben gewerkt kunnen vanaf 8 jaar voorafgaand aan de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd, onder bepaalde voorwaarden, deelnemen aan de 80/90/100 regeling en daarmee de arbeidsduur verkorten met 20% teneinde de werknemer fysiek en mentaal langer inzetbaar te houden in zijn functie en werkrooster.

(Zoetwarenindustrie)

Behalve de 60/80/100 regeling en de 80/90/100 regeling zijn er nog diverse andere regelingen mogelijk. Voor 8,5% van de werknemers is een 70/85/100 regeling opgenomen in de cao.

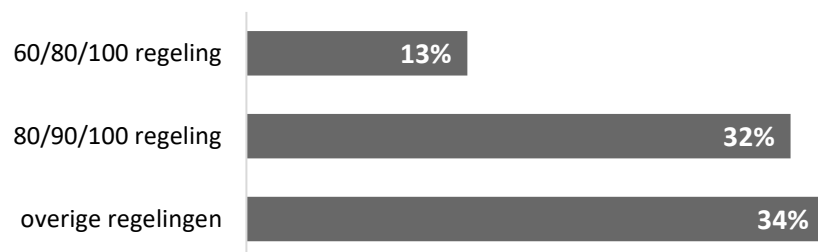
Een voorbeeld uit de Metalektro voor het hoger personeel:

b. De werknemer van 62 jaar of ouder met een jaarsalaris van maximaal € 70.000 bruto kan de werkgever verzoeken om variant 70-85-100 toe te passen. De werkgever kan het verzoek inwilligen of afwijzen (dubbele vrijwilligheid).*

(Metalektro)

Grafiek 9.5 geeft de diverse regelingen met betrekking tot het generatiepact weer in percentage werknemers. Deze percentages tellen niet op tot 52% omdat er in sommige cao's meerdere regelingen worden weergegeven.

**Grafiek 9.5 Diverse regelingen met betrekking tot het generatiepact
(percentages werknemers)**



In sommige cao's worden meerdere regelingen genoemd met betrekking tot het generatiepact

9.2.5 *Demotie*

Voor 26% van de werknemers bevat de cao afspraken over (het doorbetalen van loon of pensioenopbouw bij) demotie, die enkel gericht zijn op oudere werknemers. Gemiddeld zijn deze afspraken vanaf 56 jaar mogelijk (met een range van 55 tot 62 jaar).⁹⁸ Voor 13% van de werknemers met een cao is afgesproken dat oudere werknemers bij demotie geen salaris inleveren. Voor <1% van de werknemers is in de cao opgenomen dat werknemers een minder dan evenredig loon inleveren. Voor 8% van de werknemers is afgesproken dat een werknemer bij demotie een evenredig deel van het salaris inlevert.⁹⁹ De pensioenopbouw wordt voortgezet bij 16% van de werknemers met een cao (binnen de 26% van de werknemers waarvoor een bepaling is opgenomen over demotie).¹⁰⁰ Afspraken over demotie komen vaker voor in cao's van de sector overheid (70%) en vervoer en communicatie (63% van de werknemers die onder een cao vallen). In de zorg, zakelijke dienstverlening, handel en horeca en overige dienstverlening komen afspraken over demotie juist relatief weinig voor (respectievelijk <1%, 2%, 3% en 0%), zie tabel VI.1 in [Bijlage VI](#) voor de volledige sectorverdeling.

9.2.6 *Deeltijdpensioen en vervroegen van het ouderdomspensioen*

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

Voor 13% van de werknemers wordt in de cao de mogelijkheid van deeltijdpensioen genoemd. Afspraken over deeltijdpensioen komen met name voor in de cao's van de sectoren bouw en industrie. In deze sectoren heeft respectievelijk 50% en 37% van de werknemers een cao met daarin afspraken over deeltijdpensioen, zie tabel VI.1 in [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. Belangrijke nuance hierbij is dat deze afspraken niet in alle gevallen in de cao worden opgenomen. Een logische plek voor dergelijke afspraken is in het pensioenreglement. Het pensioenreglement is hier dan ook leidend en niet de cao. Het voornoemde percentages geeft dan ook geen volledig beeld. Het percentage werknemers dat gebruik kan maken van de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan ligt waarschijnlijk veel hoger. De gemiddelde leeftijd waarop een werknemer volgens deze cao-afspraken voor het

⁹⁸ De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over demotie en informatie over de leeftijd meegenomen (n=28).

⁹⁹ In twee cao's (geldig voor 3% van de werknemers met een cao) is niet opgenomen of oudere werknemers bij demotie salaris inleveren.

¹⁰⁰ In één cao (geldig voor <1% van de werknemers met een cao) is niet opgenomen of de pensioenopbouw wordt voortgezet.

eerst gebruik kan maken van deeltijdpensioen, varieert van 55 tot en met 62 jaar. De gemiddelde leeftijd is 59 jaar.¹⁰¹

Een voorbeeld van een dergelijke bepaling, uit de cao van de ANWB 2020-2022:

Vanaf 60 jaar is deeltijd pensioen mogelijk. De medewerker die met deeltijd pensioen wil, moet ten minste 20 uur per week, dit is de helft van de normale arbeidsduur, blijven werken.

(ANWB)

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

9.3 Het Pensioenakkoord

Het kabinet en sociale partners willen dat werkenden zoveel mogelijk gezond werkend hun pensioen halen, ook degenen die zwaar werk verrichten. Daarom heeft het kabinet een pakket maatregelen aangekondigd rondom duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder uittreden.¹⁰² Hiertoe zijn, onder andere middels de *Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen*¹⁰³, de volgende mogelijkheden gecreëerd:

- Werkgevers krijgen de mogelijkheid om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen aan te bieden waarmee werknemers, die bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk niet kunnen doorwerken, de mogelijkheid krijgen om voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet faciliteert deze regeling door vanaf 1 januari 2021 voor een periode van vijf jaar de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) te versoepelen. Werkgevers hoeven geen heffing te betalen mits de uitkering niet uitkomen boven de drempelvrijstelling, die gebaseerd is op de netto-AOW, en niet meer dan drie jaren voor AOW-leeftijd wordt uitgekeerd.
- Daarnaast kunnen sectorale samenwerkingsverbanden van sociale partners, MDIEU-subsidie aanvragen voor projecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden, ter ondersteuning van werkgevers bij het aanbieden van het aanbieden van RVU's aan oudere werknemers voor wie het doorwerken tot het pensioen te zwaar is geworden.¹⁰⁴ Subsidieaanvragen dienen naast eerder uittreden ook altijd betrekking te hebben op duurzame inzetbaarheid.
- Met de *Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen* is het voor werknemers mogelijk geworden om maximaal 100 weken fiscaal gefaciliteerd verlof op te sparen (was maximaal 50 weken). Het verhogen van deze grens naar 100 weken geeft werknemers de ruimte om zelf hun duurzame inzetbaarheid te vergroten, bijvoorbeeld door het extra gespaarde verlof in te zetten om een aantal jaar voor de pensioenleeftijd minder te gaan werken of gedurende de loopbaan tijd te nemen voor omscholing of een sabbatical. Daarnaast geeft

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

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

103 *Wet bedrag in eens, RVU en verlofsparen*.

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

het werknemers de ruimte om eerder te stoppen met werken, met behoud van salaris. Sociale partners kunnen op de cao-tafel afspraken maken om bij overwerk of ploegendiensten (deels) beloning via extra verlofopbouw te laten plaatsvinden. Op die manier vertaalt zwaar(der) werk zich in de mogelijkheid om vervroegd uit te treden of vaker en meer verlof op te nemen.¹⁰⁵

Op 20 mei 2022 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de stand van zaken van cao-afspraken over collectieve RVU-regelingen die tot en met 31 december 2021 zijn opgenomen in cao-akkoorden.¹⁰⁶ Anders dan de steekproef waarop deze jaarrapportage is gebaseerd (de 98 grootste cao's van Nederland), is het RVU onderzoek breder opgezet: uitgangspunt van het onderzoek vormden 344 cao-akkoorden met een vermelding van (het verkennen van de mogelijkheden tot) een RVU-regeling, afgesloten in de periode oktober 2019 tot en met 31 december 2021 (260 ondernemingscao's en 84 bedrijfstakcao's). Methodiek en resultaten van dit onderzoek worden uitvoerig toegelicht in [Cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden \(RVU\) – eind december 2021](#)). In paragraaf 9.3.1 worden de voornaamste resultaten uit dit onderzoek samengevat.

De afspraken met betrekking tot verlofsparen worden toegelicht in paragraaf 9.3.2. Dit betreft wel de stand van zaken in de 98 steekproefcao's die de basis vormen voor deze jaarrapportage.

9.3.1 *Eerder uittreden (RVU)*

Met de wet Bedrag ineens, RVU en verlofsparen is het voor werkgevers mogelijk om in de periode 2021 tot en met 2025 RVU-regelingen uit te betalen zonder dat daarover de 52% RVU-heffing verschuldigd is, voor zover de RVU-uitkering het drempelbedrag niet overschrijdt en voor zover de uitkering wordt gedaan in de periode 3 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de RVU-ontvanger. Hiermee wordt werknemers de mogelijkheid gegeven om maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd eerder te stoppen met werken. De werknemer krijgt in die periode een uitkering ter hoogte van de netto AOW-uitkering.

Uit het RVU-onderzoek blijkt dat voor ten minste 43% van de werknemers in Nederland die onder een cao vallen wordt gesproken over een (mogelijke) collectieve RVU-regeling in de cao.¹⁰⁷ Voor 33% van alle werknemers met een cao geldt dat in de cao en/of het cao-akkoord reeds een regeling voor vervroegd uittreden is opgenomen.¹⁰⁸ Voor 3% van de werknemers is er een voornemen om tot een dergelijke regeling te komen. Daarnaast geldt voor 7% dat er onderzoek naar een RVU-regeling wordt gedaan of de mogelijkheden om tot een RVU-regeling te komen worden verkend.

Uit het onderzoek blijkt verder dat voor bijna alle werknemers met een uitgewerkte RVU-regeling de regeling reeds is gestart. Voor de meerderheid van de werknemers in het onderzoek¹⁰⁹ (82%) geldt dat de doelgroep van de RVU-regeling is afgebakend middels specifieke functie(groepen) en/of een minimaal aantal dienstjaren. Verder blijkt dat twee derde van de werknemers (67%) een recht op RVU kunnen ontlenen aan de RVU-afpraak in de cao (mits zij aan de criteria

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

106 Kamerbrief 20 mei 2022 RVU onderzoeken MDIEU, Kamerstukken II 2021/22, 25 883, nr. 433

107 n=680 cao's met 5,7 mln. werknemers

108 Dit betekent niet dat 33% van de werknemers in het onderzoek aanspraak kan maken op een RVU-regeling. De leeftijd van de werknemer en nadere afspraken in de cao (zoals de afbakening van de doelgroep) bepalen of een werknemer hier recht op heeft.

109 n=149 cao's met 2,5 mln. werknemers

voldoen), omdat de werkgever verplicht is om mee te werken aan het vervroegd uittreden van de werknemer wanneer de werknemer gebruik wenst te maken van de RVU-regeling. Voor de helft van de werknemers (55%) is de werkgever de uitvoerder van de regeling.

Voor bijna de helft van de werknemers in het onderzoek (45%) is de maximale duur van de uitkering gelijk aan de maximale duur die is vrijgesteld van de RVU-heffing, d.w.z. 3 jaar; voor 21% is de duur van de uitkering korter dan 3 jaar.¹¹⁰ Ook wat betreft de hoogte van de uitkering worden veelal de kaders van de drempelvrijstelling en de subsidie gevolgd; voor het overgrote deel van de werknemers (80%) is de hoogte van de uitkering gelijk aan het maximale bedrag dat is vrijgesteld van de RVU-heffing (de netto AOW-uitkering); voor 18% van de werknemers is de hoogte van de uitkering nog niet bekend. Cao-partijen geven aan dat voor meer dan de helft van de werknemers (61%) is afgesproken dat deeltijders de uitkering naar rato van de omvang van hun dienstverband ontvangen.

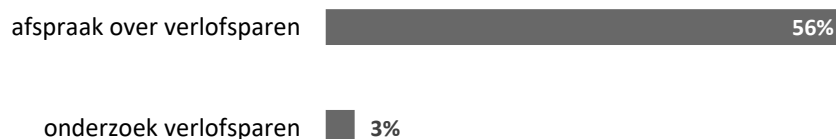
9.3.2 Verlofsparen

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

Met betrekking tot verlofsparen is voor 56% van de werknemers met een cao een afspraak opgenomen in de cao. Grotendeels gaat het om afspraken die er ook voor het Pensioenakkoord al waren. Voor 7% van de werknemers is er naar aanleiding van het Pensioenakkoord een nieuwe afspraak opgenomen met betrekking tot verlofsparen, daarbij is de afspraak ofwel uitgebreid van 50 naar 100 weken per 1 januari 2021 (5% van de werknemers), of er wordt onderzoek verricht naar de mogelijkheden van verlofsparen (3% van de werknemers).¹¹¹

Gemiddeld kunnen werknemers 46 weken verlofsparen.¹¹² Afspraken over verlofsparen komen vooral voor in de sectoren bouw, industrie en overige dienstverlening, zie tabel VI.4 in [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling.

Grafiek 9.6 Afspraken over verlofsparen (percentage werknemers)



De vorm van de afspraken is heel divers. Kenmerkend is dat verlof gespaard kan worden en minimaal meegenomen kan worden over de jaargrens. Hieronder volgt een aantal voorbeelden om de veelvormigheid te illustreren. Allereerst een voorbeeld uit de cao Nederlandse Universiteiten, waarbij gedurende drie tot vijf jaar verlof gespaard kan worden, dat uiterlijk binnen een jaar na de spaarperiode

110 Voor 23% van de werknemers is geen specifieke tijdsduur opgegeven.

111 Het totaal is hoger dan de som, aangezien er in het akkoord voor de politie naast uitbreiding van 50 naar 100 weken, aanvullend onderzoek wordt aangekondigd naar het type verlofvorm dat kan worden ingezet voor het verlofsparen.

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

opgenomen dient te worden (in totaal kan maximaal 20 weken worden gespaard). Vervolgens een voorbeeld waarbij het verlofsparen onderdeel is van de Cao à la carte regeling (cao ANWB). Tot slot een voorbeeld waarbij het gespaarde verlof wordt omgezet in een levensfasebudget waarmee de werknemer in de toekomst verlof kan kopen (cao Kinderopvang).

Artikel 5.5 Meerjaren spaarmodel

1. Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kunnen jaarlijks, naast de vakantie-uren genoemd in artikel 5.3 lid 1 onder a, nog 72 extra vakantie-uren en/of compensatie-uren zoals bedoeld in artikel 5.6 lid 2 worden opgespaard ten behoeve van een langdurige, aaneengesloten verlofperiode of om tijdelijk minder uren te werken per week. De duur van het aaneengesloten langdurig verlof is tenminste gelijk aan het aantal vakantie-uren en/of compensatie-uren dat in de gekozen periode is gespaard.

Artikel 5.7 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

[...]

4. Tenzij anders overeengekomen, wordt het in het meerjaren spaarmodel opgespaarde verlof uiterlijk opgenomen binnen een jaar na afloop van de spaarperiode. Niet opgenomen verlof vervalt na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak in het spaarmodel is ingebracht.

(Nederlandse Universiteiten)

10. Cao à la carte

10.1 Doel

Het doel van de Cao à la carte-regeling is de medewerker zo veel mogelijk vrijheid geven in het bepalen van zijn arbeidsvoorwaardenpakket. Bronnen in de vorm van geld en vrije tijd kunnen worden ingezet ter verwerving van verschillende hieronder gedefinieerde doelen.

10.2 Deelname

Deelname aan de Cao à la carte-regeling staat open voor iedere medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd of een dienstverband voor bepaalde tijd van één jaar of langer.

10.3 Inleg

1. Medewerkers die zich hebben laten registreren als deelnemer aan de regeling kunnen hun reeds opgespaarde tegoed aan adv, RCe-uren, compensatie-uren en bovenwettelijke verlofuren inleggen op een speciaal daarvoor geopende 'rekening-courant' in het personeelsinformatiesysteem. In overeenstemming met de wettelijke bepalingen kan het spaartegoed over meerdere jaren worden opgebouwd, tot een maximum van 250 dagen (bij een voltijds dienstverband).

2. Ook is het mogelijk het brutoloon tijdelijk te verlagen en het vrijkomende geld, omgerekend in verlofuren, op de rekening te storten.

3. Vrije uren die eenmaal zijn ingezet in Cao à la carte mogen niet op een later tijdstip weer worden uitbetaald, maar kunnen dan alleen worden aangewend voor de aangewezen doelen.

(ANWB)

7.4 Levensfasebudget

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

2. Vullen van het levensfasebudget

a. De medewerker kan aan het einde van ieder kalenderjaar uren toevoegen aan haar levensfasebudget. Ze mag hiervoor de uren van haar verlofbudget gebruiken (zie artikel 7.3). En ze mag hiervoor haar extra gewerkte uren of plus-uren gebruiken. Het aantal uur dat ze maximaal mag toevoegen is twee

keer het gemiddeld aantal uur dat ze per week werkt (zie artikel 4.2 lid 3 en artikel 4.5 lid 3). [...]

c. Deze uren worden in geld toegevoegd aan het levensfasebudget.

[...]

e. Het bedrag in het levensfasebudget mag maximaal gelijk zijn aan omgerekend 100 keer het gemiddeld aantal uur dat de medewerker per week werkt. Een medewerker mag dus maximaal 100 weken verlof sparen. Dit maximum is gelijk aan het maximum aantal weken dat een medewerker belastingvrij mag sparen. Wijzigt de belastingwetgeving? Dan wordt het levensfasebudget hierop aangepast.

[...]

3. Opnemen uit het levensfasebudget

a. Wil de medewerker verlof opnemen uit haar levensfasebudget? Dan doet ze dit in overleg met haar werkgever.

b. Ze mag alleen voor de volgende doelen verlof opnemen:

- Studieverlof*
- Ouderschapsverlof*
- Zorgverlof of mantelzorg*
- Wekelijks of tijdelijk minder werken om de werkbelasting te verminderen*
- Langdurig verlof (sabbatical)*
- Opname voorafgaand aan pensioen voor zover fiscale wet- en regelgeving dit toelaten*

c. De medewerker koopt verlof uit haar levensfasebudget voor één van deze doelen.

(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. Van de werknemers met een cao heeft 3% een dergelijke afspraak. Onderstaande afspraak uit de cao Hoveniersbedrijf in Nederland is hier een voorbeeld van.

De sociale partners hebben afgesproken dat een voorstellen in het kader van duurzame inzetbaarheid eerst nader onderzocht moeten worden via een gezamenlijke werkgroep om aansluitend tot eventuele cao-afspraken te kunnen komen. Dit is vooral van belang voor afspraken op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De werkgroep duurzame inzetbaarheid krijgt duidelijke kaders en een planning mee.

De onderwerpen die in de werkgroep duurzame inzetbaarheid in ieder geval worden onderzocht zijn:

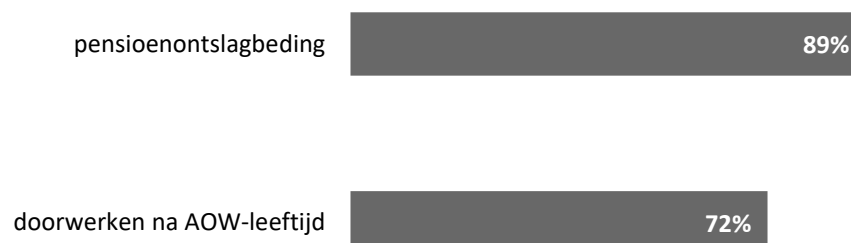
- Regeling vervroegd uittreden*
- Verlofsparen*
- Uitbreiding seniorenregeling*
- Financiering en premieverdeling Colland Arbeidsmarkt*

(Hoveniersbedrijf in Nederland)

9.4 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op 1 januari 2016. De wet beoogt het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. In deze paragraaf is opgenomen wat hierover in cao's is terug te vinden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de onderwerpen pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor 89% van de werknemers met een cao is een pensioenontslagbeding opgenomen in de cao. Voor 72% van de werknemers met een cao is opgenomen hoe zij kunnen doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, zie grafiek 9.7 en tabel VI.5 in [Bijlage VI](#). Samen komen deze afspraken voor in de cao's van 96% van de werknemers met een cao.

Grafiek 9.7 Pensioenontslagbeding en doorwerken na AOW-leeftijd, percentage werknemers



9.4.1 *Pensioenontslagbeding*

Voor 89% van de werknemers met een cao is in de cao een pensioenontslagbeding opgenomen. Hierin staat dat de vaste arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde (of de overeengekomen pensioengerechtigde) leeftijd bereikt. Voor 31% van de werknemers met een cao is, in aanvulling op het pensioenontslagbeding, opgenomen dat dit beding van kracht is, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Een voorbeeld hiervan is opgenomen in de cao Primair Onderwijs:

De arbeidsovereenkomst eindigt door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt of de latere datum die krachtens artikel 3.8 door partijen is overeengekomen.

(Primair Onderwijs)

In de meeste sectoren is het percentage werknemers met een pensioenontslagbeding ongeveer gelijk aan het gemiddelde (89%). Alleen in de bouw en bij de overheid ligt het percentage werknemers lager, namelijk op 57% en 78%, respectievelijk. Zie tabel VI.5 in [Bijlage VI](#) voor de volledige sectorverdeling.

9.4.2 *Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd*

Aan 72% van de werknemers onder de onderzochte cao's wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken.¹¹³ Werknemers in de sectoren vervoer en communicatie (92%), zorg (88%) en bouw (93%) hebben relatief vaak een afspraak over doorwerken in hun cao. Het percentage werknemers in de bouw waarvoor een bepaling over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is opgenomen, toont een opvallende stijging ten opzichte van 2020, toen het aandeel werknemers nog 52% was. Werknemers in de landbouw (58%) en handel en horeca (61%) hebben juist relatief vaak geen cao-afpraak over doorwerken, zie tabel VI.5 in [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. Hieronder volgt een voorbeeld uit de cao Beroepsgoederenvervoer over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Een arbeidsovereenkomst, aangegaan voor onbepaalde tijd, eindigt van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet.

¹¹³ De mogelijkheid tot doorwerken kan bestaan naast een pensioenontslagbeding, zie het voorbeeld uit de cao Beroepsgoederenvervoer in deze paragraaf.

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. Voor 35% van de werknemers is in de cao opgenomen of zij een nieuw contract aangaan of het oude contract voortzetten: 23% gaat volgens de cao een nieuw contract aan; <1% zet volgens de cao het oude contract voort; en, voor 12% van de werknemers is zowel het aangaan van een nieuw contract als het voortzetten van het oude contract als mogelijkheid opgenomen. Voor het grootste deel van de werknemers (37%) geldt dat niet in de cao is opgenomen of het contract verlengd wordt of dat een nieuw contract wordt aangegaan.

Een aantal cao's bevat afspraken over de contractvorm waaronder wordt doorgewerkt. Voor 14% van de werknemers is opgenomen dat alleen een contract voor bepaalde tijd kan worden afgesloten met de AOW-gerechtigde werknemer. Voor 12% is opgenomen dat een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd kan worden afgesloten. Voor de overige werknemers met afspraken over doorwerken in de cao, is niet opgenomen onder welke contractvorm wordt doorgewerkt.¹¹⁴

In drie cao's is een maximale leeftijd tot waarop kan worden doorgewerkt opgenomen. De maximale leeftijd genoemd in deze cao's ligt tussen de 68 en 73 jaar. De gemiddelde leeftijd is 70 jaar.

9.5 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers 2017-2021

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 9.1. Uit de tabel blijkt dat het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt over extra verlof in de periode 2017-2021 afneemt. Het percentage werknemers met een afspraak over arbeidsduurverkortung neemt juist toe. De percentages werknemers met een afspraak in de cao over vrijstelling van diensten, demotie, deeltijdpensioen of pensioenontslagbeding blijft vrijwel constant. Dit geldt in principe ook voor doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

¹¹⁴ Vaak wordt hierbij verwezen naar de Wet werken na de AOW-leeftijd. Voor meer informatie over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, zie Hoofdstuk 8 ('De flexibele schil') van dit rapport, waarin de ruimere ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers wordt toegelicht.

Tabel 9.1 Ontwikkelingen ontsiemaatregelen 2017-2021, aantallen cao's en percentage werknemers

	2017	2018	2019	2020	2021
<i>vrijstelling van diensten</i>					
aantal cao's	62	60	60	60	61
% wns	65%	61%	62%	62%	64%
<i>extra verlof</i>					
aantal cao's	53	53	47	45	44
% wns	38%	38%	33%	33%	32%
<i>arbeidsduurverkorting</i>					
aantal cao's	47	50	53	55	50
% wns	42%	41%	49%	52%	52%
<i>demotie</i>					
aantal cao's	24	27	29	29	26
% wns	27%	27%	27%	30%	26%
<i>deeltijdpensioen</i>					
aantal cao's	21	26	22	22	22
% wns	14%	16%	13%	13%	13%
<i>pensioenontslagbeding</i>					
aantal cao's	85	90	93	93	88
% wns	88%	90%	92%	92%	89%
<i>doorwerken na AOW-leeftijd</i>					
aantal cao's	62	65	62	59	54
% wns	74%	76%	70%	70%	72%

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt met betrekking tot extra verlof voor oudere werknemers is in de afgelopen vijf jaar afgenomen van 38% naar 32%, zie tabel 9.1. Het aantal dagen extra verlof is ook afgenomen, maar in 2021 constant gebleven ten opzichte van het jaar daarvoor, zie tabel 9.2. Ter illustratie, in 2017 hadden werknemers op 60-jarige leeftijd volgens de cao-afspraken gemiddeld 5,2 dagen extra verlof. In 2018 zijn dat 5,0 verlofdagen, in 2019 5,5 dagen, en in 2020 en 2021 4,5 dagen.

Tabel 9.2 Ontwikkeling gemiddeld aantal verlofdagen naar leeftijdsgroep voor 2017, 2018, 2019, 2020 en 2021 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra verlof en gewogen naar aantallen werknemers)

Leeftijd	2017 (n=53)	2018 (n=53)	2019 (n=47)	2020 (n=45)	2021 (n=44)
40 jaar	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
45 jaar	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5
50 jaar	1,7	1,6	1,9	1,2	1,3
55 jaar	3,2	3,2	3,5	2,2	2,2
60 jaar	5,2	5,0	5,5	4,5	4,5

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak over arbeidsduurverkorting geldt, is in de afgelopen vijf jaar toegenomen van 42% naar 52%, zie tabel 9.1. Deze toename wordt voornamelijk veroorzaakt door nieuwe afspraken over een generatiepact. Het gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting per week is tot 2020 afgenomen, en in 2021 weer iets toegenomen, zie tabel 9.3. Ter illustratie, in 2017 hadden werknemers op 60-jarige leeftijd gemiddeld 7,5 uren arbeidsduurverkorting per week. In 2018 zijn dat 6,8 uren, in 2019 6,5 uren, in

2020 5,3 uren, en in 2021 6,0 uren. Dit wordt deels veroorzaakt doordat de leeftijd waarop het recht op extra arbeidsduurverkortung ontstaat opschuift.

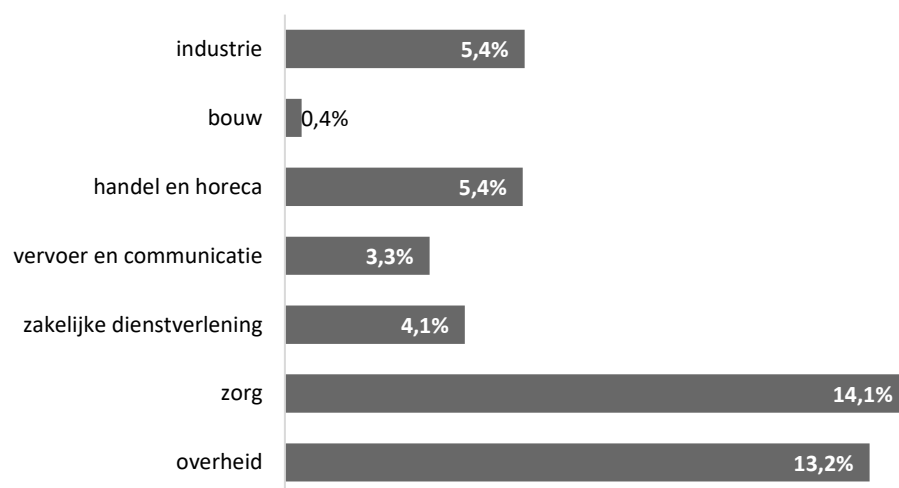
Tabel 9.3 Ontwikkeling gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkortung naar leeftijdsgroep voor 2017, 2018, 2019, 2020 en 2021 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra arbeidsduurverkortung en gewogen naar aantallen werknemers)

Leeftijd	2017 (n=47)	2018 (n=50)	2019 (n=52)	2020 (n=54)	2021 (n=50)
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	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
55 jaar	1,3	1,6	0,9	0,5	0,6
60 jaar	7,5	6,8	6,5	5,3	6,0

9.6 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers in 2021

In deze paragraaf zijn de ontwikkelingen in het afgelopen jaar in kaart gebracht aan de hand van de principeakkoorden die in 2021 zijn afgesloten. In 2021 zijn voor de cao's uit de steekproef 55 principeakkoorden afgesloten. Voor 46% van de werknemers met een cao (37 akkoorden in de steekproef) zijn afspraken met betrekking tot oudere werknemers te vinden in het principeakkoord.¹¹⁵ Met name in de sectoren zorg en overheid zijn bepalingen opgenomen over oudere werknemers in de principeakkoorden, zie grafiek 9.8 voor een indeling van afspraken naar economische sectoren.

Grafiek 9.8 Afspraken over oudere werknemers in principeakkoorden van 2021 (percentages werknemers), ingedeeld naar economische sector*



* In de sectoren landbouw en overige dienstverlening (exclusief overheid en zorg) zijn geen bepalingen opgenomen in de principeakkoorden van 2021 met betrekking tot het onderwerp 'oudere werknemers'

De meest voorkomende afspraken zijn afspraken over arbeidsduurverkortung voor oudere werknemers en eerder uittreden, in het kader van het Pensioenakkoord. In de hiernavolgende paragrafen is per onderwerp (ontzietmaatregelen, eerder stoppen

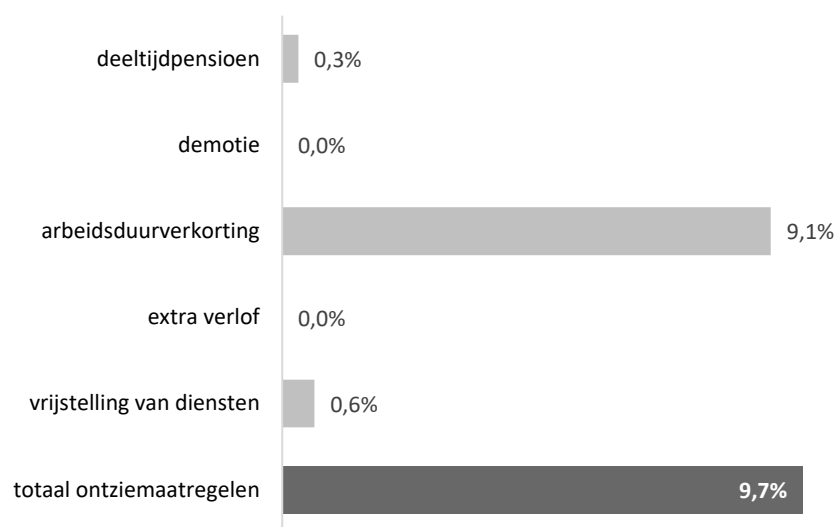
115 In dit totaal zijn de volgende afspraken meegenomen: vrijstelling van diensten, extra verlof, extra arbeidsduurverkortung, demotie, deeltijdpensioen, pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

met werken en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd) samengevat wat er in de principeakkoorden aan bod komt.

9.6.1 *Ontwikkelingen met betrekking tot ontziemaatregelen*

Onderstaande grafiek geeft een samenvatting van het voorkomen van afspraken over ontziemaatregelen in de principeakkoorden afgesloten in 2021.

Grafiek 9.9 Afspraken over ontziemaatregelen in principeakkoorden van 2021 (percentages werknemers)



Voor 10% van de werknemers met een cao is er het afgelopen jaar in een akkoord iets over een ontziemaatregel afgesproken¹¹⁶. Het gaat om 13 akkoorden in de steekproef. In 2020 waren er 12 akkoorden in de steekproef met afspraken over ontziemaatregelen, met een dekkingsgraad van ook 10% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen. Zie tabel VI.6 in [Bijlage VI](#) voor een nadere vergelijking van de akkoorden in 2018, 2019, 2020 en 2021. Het aantal akkoorden in de steekproef met afspraken over ontziemaatregelen ligt in 2021 ongeveer even hoog als in 2020, naar dekkingsgraad van aantal werknemers.

In 2021 is voor <1% van de werknemers een afspraak gemaakt met betrekking tot vrijstellingen van diensten of mogelijkheden voor een deeltijdpensioen voor oudere werknemers. Afspraken over adv voor oudere werknemers zijn gemaakt voor 9% van de werknemers. Er zijn geen afspraken gemaakt in akkoorden over demotie en extra verlof (specifiek in relatie tot oudere werknemers).

Vrijstelling van diensten

In 2 cao's (<1% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over vrijstelling van diensten. Dit betreft in beide cao's een aanpassing van een reeds bestaande vrijstelling. In de cao Hoveniersbedrijven wordt de bestaande afspraak over vrijstelling van overwerk en consignatie uitgebreid naar alle werknemers die in aanmerking komen voor de seniorenregeling; voorheen gold de vrijstelling alleen voor werknemers die daadwerkelijk gebruik maakten van de seniorenregeling. In de cao Meubelindustrie wordt de leeftijdsgrens voor vrijstelling van overwerk en werk in ploegendiensten verhoogd, zie onderstaande tekst.

¹¹⁶ De percentages in grafiek 9.9 tellen niet op tot 10%, omdat in één akkoord meerdere afspraken voor kunnen komen.

In het kader van leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid, verbeterde arbeidsomstandigheden en verbetering van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers wordt voorgesteld de leeftijdsgrens om overwerk en werk in ploegendiensten te weigeren te verhogen van 57 naar 60 jaar. De leeftijdsgrens om nachtwerk te weigeren blijft onveranderd op 55 jaar. (Cao Meubelindustrie)

Arbeidsduurverkorting

Met betrekking tot extra arbeidsduurverkorting¹¹⁷ voor ouderen is voor 9% van de werknemers een afspraak in het akkoord opgenomen in 2021 (11 akkoorden in de steekproef). In de meeste akkoorden betreft het een afspraak waarin de term generatiepact¹¹⁸ is opgenomen (10 akkoorden, wat correspondeert met 9% van de werknemers in de cao-steekproef). In vier akkoorden (6% van de werknemers) is een nieuw generatiepact afgesloten. In drie akkoorden (1% van de werknemers) gaat het om voortzetting van een al bestaande afspraak over een generatiepact-regeling, al dan niet in gewijzigde vorm. Zo is in het akkoord van de Zoetwarenindustrie afgesproken dat deelname aan de 80/90/100 regeling mogelijk wordt bij een dienstverband $\geq$ 8 jaar, zie onderstaande tekst.

Naar aanleiding van door de vakbonden gedane voorstellen om het effect op vitaliteit te vergroten, zijn de werkgevers bereid in de cao op te nemen dat de medewerker de mogelijkheid krijgt de 20% vrije tijd, 8 jaar voor AOW, op te nemen per halve- of hele dienst. Tevens wordt de referte-eis verkort van 10 naar 8 jaar diensttijd bij de werkgever. Dat betekent dat medewerkers voortaan al kunnen deelnemen aan de regeling als zij 8 jaar in dienst zijn bij de werkgever. (Cao Zoetwarenindustrie)

Voortzetting van de afspraak kan echter ook ongewijzigd plaatsvinden, bijvoorbeeld om de regeling (hernieuwd) onder de aandacht van te brengen werkgevers en werknemers. Een voorbeeld hiervan wordt hieronder gegeven voor de Cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening.

Sinds 2017 kent de cao de mogelijkheid om een generatieregeling in te voeren in de organisatie. De generatieregeling is een regeling die oudere werknemers de mogelijkheid geeft om minder te gaan werken om werknemers gezond en vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd te laten behalen. Cao-partijen vinden het van belang dat werkgever en werknemer hierover individueel afspraken maken. Daarbij zal nu ook de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU), in ieder geval tot 31 december 2025 zoals overeengekomen in het pensioenakkoord, als keuze optie in de cao worden toegevoegd. Om het gesprek te faciliteren komt er een afwegingskader welke dient te worden gebruikt om tot een goede afspraak te komen. Cao-partijen zullen monitoren of het gesprek wordt aangegaan en evalueren hoe deze afspraak uitwerkt in de praktijk (Cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening)

In drie akkoorden (2% van de werknemers) wordt evaluatie of monitoring van bestaande generatiepactregelingen aangekondigd. Zie hieronder het voorbeeld van het akkoord voor de cao Woondiensten.

In het reglement Generatiepact Woondiensten hebben CAO-partijen reeds afgesproken het pact (dat eind 2021 afloopt) te evalueren. De evaluatie vindt in 2021 plaats. In deze evaluatie wordt onderzocht of de regeling voldoet aan

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

118 Of vergelijkbare term zoals generatieregeling, vitaliteitspact, etc.

het door CAO-partijen beoogd doel en of en zo ja, op welke wijze de regeling wordt voortgezet. De uitkomsten van de evaluatie zullen uiterlijk 1 oktober 2021 bekend zijn en tussen partijen worden besproken in het Sociaal Economisch overleg. (Cao Woondiensten)

Tot slot is voor 1% van de werknemers afgesproken dat de mogelijkheid van een generatiepact wordt onderzocht. Onderstaand voorbeeld uit het akkoord voor de cao Hoger Beroepsonderwijs is hier een illustratie van.

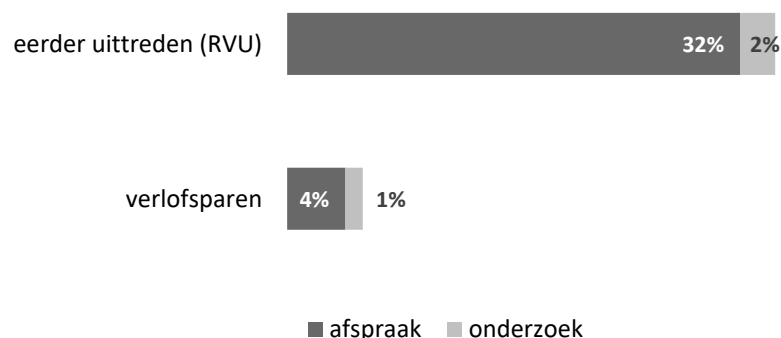
Vitaliteitspact: gedurende de looptijd van de cao zal een onderzoek worden gedaan naar de wenselijkheid, haalbaarheid en betaalbaarheid van een vitaliteitspact. In het onderzoek zullen de resultaten van de sectoranalyse, afgesproken regelingen in andere onderwijssectoren, ervaringen met regelingen bij hogescholen, onderzoeken van lectoren en publicaties over soortgelijke regelingen bij andere organisaties worden betrokken. Ook zal worden gekeken naar het onderscheid tussen structurele en tijdelijke regelingen. Het streven van cao-partijen is er op gericht om op 1 april 2022 over de uitkomsten van dit onderzoek te kunnen beschikken om besluitvorming vóór de ingang van het nieuwe studiejaar mogelijk te maken. (Cao HBO)

9.6.2

Ontwikkelingen met betrekking tot het Pensioenakkoord

Het kabinet en sociale partners willen werknemers (tijdelijk) meer keuzemogelijkheden bieden om eerder te stoppen met werken, wanneer doorwerken tot aan de AOW-leeftijd niet lukt. In het Pensioenakkoord zijn hiervoor verschillende mogelijkheden opgenomen. De belangrijkste zijn het faciliteren van de mogelijkheden om eerder uit te treden (RVU) en het verruimen van de mogelijkheid om fiscaal gefaciliteerd verlof te sparen van 50 naar 100 weken. Onderstaande grafiek vat de afspraken die hierover zijn gemaakt in de principeakkoorden uit 2021 samen.¹¹⁹

Grafiek 9.10 Afspraken over eerder stoppen met werken in principeakkoorden (percentages werknemers)



¹¹⁹ In tegenstelling tot het RVU-onderzoek waarnaar werd verwezen in 9.3.2 van dit hoofdstuk, richt de analyse hier zich specifiek op in 2021 bereikte principeakkoorden voor cao's uit de steekproef.

Eerder uittreden (RVU)

Eerder uittreden geeft werknemers de mogelijkheid om maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. De werknemer krijgt in die periode een uitkering die gebaseerd is op de netto-AOW. Voor 34% van de werknemers met een cao bevat het akkoord in 2021 een bepaling aangaande RVU. Het gaat om 27 akkoorden in de steekproef. In 21 akkoorden (32% van de werknemers) betreft dit een RVU afspraak of voornemen¹²⁰; in 6 akkoorden (2% van de werknemers) wordt aangegeven dat er onderzoek zal worden uitgevoerd naar de mogelijkheden van een RVU-regeling.

In vrijwel alle akkoorden met afspraken over RVU lijkt het te gaan om een collectieve regeling. Dit betekent dat er op cao-niveau kaders worden geschetst voor gebruikmaking van de RVU-regeling. Zie hieronder de cao Schilders- Afwerkings- en Glaszetbedrijf voor een voorbeeld. In een enkel geval wordt de mogelijkheid geboden voor individueel maatwerk, zoals in het principeakkoord voor de cao GGZ.

Er wordt een RVU-regeling in het leven geroepen met inachtneming van de volgende uitgangspunten:

- a. Tijdelijke regeling vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025;*
- b. Beperking tot het wettelijk basisbedrag (in 2021: € 22.164,- per jaar) over de laatste drie jaar voorafgaand aan AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer;*
- c. Collectieve financiering via een werkgeverspremie geheven aan de Stichting Uitvoeringsregelingen voor het Schilders- Afwerkings- en Glaszetbedrijf (hierna: Stichting USAG) over de heffingsgrondslag, waardoor de RVU-regeling wordt vormgegeven door een budget. Dat wil zeggen dat de beschikbare middelen een bepaald maximum hebben en de regeling toegankelijk is, zolang de middelen toereikend zijn. [...]*
- e. Partijen zullen de deelnamegraad aan de RVU-regeling monitoren.*
- f. Financiële coaching (gefinancierd uit Stichting USAG) is beschikbaar voor werknemers die in aanmerking komen voor de RVU-regeling en hiervan gebruik wensen te maken;*
- g. Waarbij de werknemer de keuze toekomt om geen of bijvoorbeeld een jaar later gebruik te maken van de RVU-regeling.*
- h. De RVU-regeling staat open voor werknemers, niet UTA-werknemer, met een actueel dienstverband onder de cao SAG bij het ontstaan van de RVU-aanspraak mits één van de volgende situaties van toepassing is:*
 - 1. De werknemer was op 1 juli 2021 in dienst van een werkgever die toen viel en nog steeds valt onder de werkingssfeer van de CAO SAVG;*
 - 2. De werknemer is aantoonbaar langere tijd werkzaam onder de cao SAG, dat wil zeggen de laatste 25 jaar minstens 20 jaar gewerkt als werknemer onder de cao SAG. Partijen gaan nog met elkaar in overleg over de praktische uitvoerbaarheid.*

(Cao Schilders- Afwerkings- en Glaszetbedrijf)

Door de werkgever kan in voorkomende gevallen bij het maken van maatwerkafspraken in het kader van duurzame inzetbaarheid, de verruimde mogelijkheid voor het treffen van een regeling vervroegd uittreden (door het tijdelijk vervallen van de rvu heffing) worden betrokken. (GGZ)

120 In 2 akkoorden (iets minder dan 5% van de werknemers) gaat het daarbij om een bestaande afspraak die verruimd wordt. De overige akkoorden betreffen nieuwe afspraken.

Een meer gedetailleerde inventarisatie van de omvang van cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden (RVU) en de toegankelijkheid van de regeling, kan worden gevonden in het RVU-onderzoek dat recent is uitgevoerd (zie 9.3.1) en waarover de Kamer op 20 mei 2022 is geïnformeerd.¹²¹

Verlofsparen

Met betrekking tot sparen voor extra verlof is in de akkoorden van 5% van de werknemers een bepaling opgenomen. Het gaat om 7 akkoorden in de steekproef. In drie akkoorden (4% van de werknemers) gaat het om een afspraak (voornemen of afspraak); in twee akkoorden (bijna 4% van de werknemers) betreft het daarbij een verruiming van een bestaande verlofspaarregeling. Zie hieronder het voorbeeld uit het akkoord voor de cao Rijk.

De fiscale mogelijkheid om verlof te sparen is verruimd van 50 weken verlof naar maximaal 100 weken verlof. Werknemers kunnen dit verlof gebruiken voor bijvoorbeeld een sabbatical of om eerder met pensioen te gaan. In de cao is nu geregeld dat werknemers maximaal 1800 uur kunnen sparen in hun IKB-spaarverlof. Vanwege de verruimde fiscale mogelijkheden wordt dit wordt per 1 januari 2022 gewijzigd in maximaal 3600 uur. (Cao Rijk)

Voor 1% van de werknemers gaat het om een onderzoek (verkenning), zie hieronder het voorbeeld uit het akkoord voor de cao Hoveniersbedrijf.

De sociale partners hebben afgesproken dat een aantal voorstellen eerst nader onderzocht moeten worden via een gezamenlijke werkgroep om aansluitend tot eventuele cao-afspraken te kunnen komen. Dit is vooral van belang voor afspraken op het gebied van duurzame inzetbaarheid waarvoor op dit moment onderzoek wordt uitgevoerd in het kader van sectoranalyse. De werkgroep duurzame inzetbaarheid krijgt duidelijke kaders en een planning mee. De onderwerpen die in de werkgroep duurzame inzetbaarheid in ieder geval worden onderzocht zijn:

- Regeling vervroegd uittreden*
- Verlofsparen*
- Uitbreiding seniorenregeling*
- Financiering en premieverdeling Colland Arbeidsmarkt. (Cao Hoveniersbedrijf)*

9.6.3

Ontwikkelingen met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Er zijn in 2021 in de akkoorden binnen de steekproef geen afspraken opgenomen over een pensioenontslagbeding voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. In 2 akkoorden (< 1% van de werknemers) is een bepaling opgenomen over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit betreft eenmaal een wijziging in de cao-tekst, waarbij '67 jaar' wordt veranderd in 'pensioenrichtleeftijd', en eenmaal een afspraak over de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, zie hieronder.

De Volksbank en de vakorganisaties vinden het belangrijk dat duidelijk wordt afgesproken welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn bij het doorwerken na de AOW-leeftijd en dat voor de medewerker duidelijk is dat de nieuwe arbeidsvoorwaarden afwijken van de arbeidsvoorwaarden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd. Partijen hebben daarover de volgende afspraken gemaakt:

Doorwerken na de AOW-leeftijd is bij hoge uitzondering mogelijk als de medewerker en de werkgever dit samen schriftelijk overeen komen. Het

¹²¹ Kamerbrief 20 mei 2022 RVU onderzoeken MDIEU, kamerstuknummer 2022-0000112313

doorwerken mag geen belemmering vormen voor de doorstroom van andere collega's en mag niet tot verdringing leiden. Het is geen recht van de medewerker 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 arbeidsvoorwaarden uit de van tijd tot tijd geldende cao en personeelsgids van de Volksbank blijven van toepassing op de eventueel overeen te komen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na AOW-leeftijd, met uitzondering van de volgende onderwerpen:

- De opzegtermijn bedraagt voor werkgever en medewerker één maand (conform artikel 7:672 lid 3 en lid 4 BW);
- Er is geen transitievergoeding verschuldigd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (conform artikel 7:673 lid 7 BW);
- De loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte worden per 1 april 2021 beperkt tot 6 weken en tot die datum tot 13 weken (conform artikel 7:629 lid 2 sub b BW);
- Er geldt een afwijkende ketenbepaling: maximaal 6 contracten voor bepaalde tijd in maximaal een periode van 48 maanden. Hierbij worden alleen de arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn ingegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (conform artikel 7:668a lid 5 BW);
- De werkgever is niet verplicht om in te gaan op verzoeken om uitbreiding of vermindering van het aantal te werken uren. De Wet Aanpassing Arbeidsduur is niet van toepassing op AOW-gerechtigden;
- Zolang de AOW-gerechtigde medewerker in dienst is blijft hij pensioen opbouwen tot de pensioenrichtleeftijd uit de meest recente van tijd tot tijd bij de Volksbank geldende pensioenregeling en betaalt hij tot die leeftijd ook de eigen bijdrage pensioen volgens die regeling. Daarna bouwt hij geen pensioen meer op en betaalt hij ook geen eigen bijdrage pensioen;
- Vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd worden door de werkgever geen premies afgedragen voor de werkloosheidswet, ziektewet, wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en algemene ouderdomswet;
- Bij een reorganisatie gelden er volgens de Ontslagregels van UWV andere regels voor AOW-gerechtigden waardoor je eerder voor ontslag in aanmerking komt dan niet AOW-gerechtigde medewerkers. **(Cao De Volksbank)**

BIJLAGEN

Bijlage I Contractloonmutatie

Bijlage Ia		Contractloonmutaties 2021			
sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
	<u>Landbouw en visserij</u>				
11	Glastuinbouw	1-1-2020	1-1-2023	0,00	0,00
11	Open Teelten	1-3-2021	1-3-2023	2,00	1,51
16	Groen, Grond en Infrastructuur	1-1-2021	1-1-2022	1,50	2,17
	<u>Industrie</u>				
108	Zoetwarenindustrie	1-1-2021	1-1-2023	2,80	1,52
110	Heineken Netherlands Supply B.V./Vrumona B.V. Supply	1-1-2020	1-1-2022	3,19	3,19
131	Mode-, Interieur, Tapijt- en Textielindustrie	1-1-2021	1-1-2022	-0,34	0,41
162	Timmerindustrie	1-12-2021	1-3-2024	3,74	3,72
181	Grafimedia	1-8-2020	1-1-2022	0,90	0,96
201	DSM NL Services B.V.	1-4-2020	1-4-2022	3,00	4,00
211	Merck Sharp & Dohme	1-1-2020	1-1-2022	3,50	3,51
240	Metalektro	1-12-2020	1-12-2022	3,54	2,40
240	Metalektro HP	1-12-2020	1-12-2022	3,54	2,40
241	TATA Steel	1-4-2021	1-4-2022	1,34	2,17
260	Philips	1-11-2020	1-1-2023	1,30	2,35
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2020	1-1-2022	3,50	1,84
329	Sociale werkvoorziening	1-1-2021	1-1-2026	2,42	2,74
351	Netwerkbedrijven	1-5-2021	1-1-2023	2,60	3,59
351	Productie- en Leveringsbedrijven	1-10-2020	1-5-2022	2,57	2,33
	<u>Bouwnijverheid</u>				
410	Bouwnijverheid	1-1-2021	1-1-2023	1,57	2,53
421	Prorail	1-1-2021	1-1-2023	2,00	2,00
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-10-2021	1-10-2025	0,00	0,00
	<u>Handel en horeca</u>				
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1-11-2020	1-4-2022	1,00	1,19
463	Albert Heijn Logistics	15-4-2021	15-4-2023	3,00	2,93
463	Groenten en Fruit, Groothandel in	1-1-2021	1-1-2022	1,50	1,00
463	Vleessector	1-1-2021	1-3-2022	1,50	1,26
464	Technische groothandel	1-1-2019	1-10-2022	3,00	3,75
464	Textielgoederen en aanverwante artikelen, groothandel	1-7-2021	1-7-2023	1,50	0,13
466	Informatie-; communicatie- en kantoor technologiebranche	1-1-2021	1-1-2022	2,00	2,00
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-7-2020	1-7-2023	2,89	1,31
472	Levensmiddelenbedrijf	1-7-2020	1-7-2023	2,89	-0,77
472	Slagersbedrijf	1-1-2021	1-3-2022	2,10	2,33
473	Tankstations en Wasbedrijven	1-1-2020	1-1-2022	2,58	2,58

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
475	Doe Het Zelfbranche	1-5-2020	1-1-2022	-1,72	-1,65
475	IKEA Nederland b.v.	1-10-2021	1-10-2022	2,00	2,67
477	Retail Non-Food	1-1-2021	1-7-2022	1,25	1,57
560	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-1-2021	1-1-2022	0,14	0,17
562	Contract-cateringbedrijf	1-4-2021	1-4-2022	-0,03	-0,03
<u>Vervoer en communicatie</u>					
491	Nederlandse Spoorwegen	1-4-2020	1-7-2022	1,90	1,80
493	Taxivervoer	1-1-2021	1-1-2022	1,50	1,50
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2021	1-1-2023	3,50	1,76
494	DHL Logistics Nederland	1-4-2021	1-4-2022	-0,91	-0,73
531	PostNL (voor PostNL)	1-4-2020	1-4-2022	1,90	2,06
581	Uitgeverijbedrijf	1-8-2020	1-1-2022	2,00	1,17
611	KPN	1-1-2020	1-1-2022	3,00	2,76
<u>Zakelijke dienstverlening</u>					
641	ABN-AMRO	1-1-2020	1-1-2022	2,75	2,76
641	De Volksbank	1-1-2021	1-1-2023	0,75	0,88
641	ING	1-1-2021	1-1-2023	-0,15	1,85
641	Rabobank	1-1-2021	1-1-2023	1,50	1,50
642	APG Groep	1-1-2021	1-1-2022	0,30	0,80
643	Achmea	1-12-2021	1-12-2023	0,00	0,00
651	AEGON Nederland N.V.	1-7-2020	1-7-2022	0,70	0,91
651	Verzekeringsbedrijf	1-1-2021	1-1-2022	2,25	2,03
682	Woondiensten	1-1-2021	1-1-2022	3,10	1,98
721	Stichting Wageningen Research	1-4-2021	1-4-2022	2,54	2,56
782	Uitzendkrachten (ABU)	17-10-2021	2-1-2023	1,25	1,57
791	Reisbranche	1-7-2021	1-7-2022	0,00	0,00
799	ANWB	1-4-2020	1-4-2022	2,50	2,30
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-7-2018	1-7-2023	2,50	2,50
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-7-2021	1-1-2022	2,40	2,77
813	Hoveniersbedrijf	1-7-2021	1-7-2023	2,50	1,67
829	Royal FloraHolland	1-7-2021	1-1-2023	4,15	4,99
<u>Overige dienstverlening</u>					
841	Gemeenten	1-1-2021	1-1-2023	3,10	2,97
841	Provincies	1-1-2021	1-1-2022	3,40	3,30
841	Rijk	1-1-2021	1-4-2022	2,11	1,47
842	Politiepersoneel	1-1-2021	1-1-2022	2,65	3,35
843	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2020	1-1-2022	3,25	3,78
843	UWV	1-1-2021	1-1-2022	1,90	1,90
852	Primair Onderwijs	1-1-2021	1-1-2022	-2,58	-2,58
853	MBO (Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie)	1-12-2021	1-5-2022	-0,27	0,60
853	Voortgezet Onderwijs	1-1-2021	1-1-2022	1,78	1,11
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-1-2021	1-4-2022	-0,20	1,17
854	Nederlandse universiteiten	1-1-2021	1-4-2022	1,44	1,87
861	Ziekenhuizen	1-7-2021	1-2-2023	3,64	3,64
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-12-2021	1-1-2025	3,20	4,08

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau- basis	jaar- basis
862	Huisartsenzorg	1-1-2021	1-1-2022	2,94	2,86
871	VVT	1-9-2021	1-1-2022	3,00	2,97
872	FOKUS Exploitatie; Stichting	1-1-2020	1-1-2022	1,00	1,72
889	Kinderopvang	1-7-2021	1-1-2023	1,38	1,13
889	Sociaal Werk, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-7-2021	1-7-2023	2,50	1,83
960	Uitvaartbranche	1-1-2020	1-3-2022	3,00	3,25

Bijlage Ib Tabellen bij contractloonmutatie 2021

Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2021

interval (in)	aantal cao's	% wns	voorbeelden
clm ≤ 0,00	12	11	Primair Onderwijs, Doe Het Zelfbranche, Mode-, Interieur-, Tapijt en Textielindustrie, HBO, ING, Achmea, Glastuinbouw
0,00 < clm ≤ 1,00	7	12	Horeca- en Aanverwante Bedrijf, Aegon, De Volksbank, Grafimedia, Fokus
1,00 < clm ≤ 2,00	22	20	Retail Non Food, Philips Tata Steel, Kinderopvang, Rabobank, Taxivervoer, Bouwnijverheid, VO, NS, IKEA, ICK, Open Teelten
2,00 < clm ≤ 3,00	25	37	Slagersbedrijf, Rijk, ANWB, Hoveniers, Sociaal Werk, PLB, Netwerkbedrijven, Politie, Levensmiddelen, Huisartsen, DSM, KPN
clm > 3,00	14	20	Gemeenten, Woondiensten, Heineken, GGZ, Provinciepersoneel, Beroepsgoederenvervoer, Metalektro, Ziekenhuizen
totaal	80	100	

Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2021, verdeeld naar economische sector

economische sector	contractloonmutatie			
	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
landbouw en visserij	1,2	1,1	3	100
industrie	2,8	2,4	15	63
bouwnijverheid	1,4	2,2	3	50
handel en horeca	1,4	0,8	16	95
vervoer en communicatie	2,8	1,7	7	87
zakelijke dienstverlening	2,1	2,2	17	97
overige dienstverlening	2,0	2,0	19	84
gemiddelde/totaal	1,9	1,7	80	83

Bijlage Ic Tabel bij cumulatieve CLM 2012-2021

**Tabel Ic.1 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op
niveaubasis sinds 2012**

jaar	niveaubasis
2012	1,64
2013	1,24
2014	1,05
2015	1,47
2016	2,02
2017	1,60
2018	2,08
2019	2,52
2020	3,08
2021	1,92
cumulatief	20,2

**Tabel Ic.2 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op
niveaubasis sinds 2012, uitgesplitst naar economische sector**

	landbouw en visserij	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienst- verlening	overige dienst- verlening
2012	0,99	1,57	2,14	1,60	1,18	1,98	1,60
2013	1,67	2,04	1,14	0,85	2,63	1,41	0,93
2014	0,43	1,71	0,88	1,01	0,25	1,16	1,04
2015	1,50	0,86	2,07	1,22	1,78	1,64	1,63
2016	1,54	2,35	2,39	1,60	2,09	1,27	2,22
2017	1,50	1,67	1,66	1,65	1,87	1,30	1,55
2018	2,16	1,65	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
cum	15,8	23,3	22,6	17,5	19,1	19,1	21,0

**Tabel Ic.3 De gemiddelde contractloonmutatie, aantal cao's en percentage
werknemers voor de in 2021 overeengekomen akkoorden, uitgesplitst
naar kwartaal**

	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
1e kwartaal	2,2	2,0	7	6
2e kwartaal	2,5	2,5	19	44
3e kwartaal	2,4	2,0	9	9
4e kwartaal	1,7	0,9	14	41
totaal	2,2	1,8	49	100

Bijlage II Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie

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

Ter toelichting twee voorbeelden:

Stel er zijn twee cao's waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Onder de ene cao vallen 10.000 werknemers en onder de andere vallen 90.000 werknemers. Stel verder dat de contractloonmutatie in de eerste cao 2% bedraagt en in de andere 1%. Dan is de gemiddelde contractloonmutatie:

$$2\% \times 10.000 / (10.000 + 90.000) + 1\% \times 90.000 / (10.000 + 90.000) = 1,1\%$$

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

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

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

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

Deze beloning wordt wel meegenomen als:

- 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;
- 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 vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt wettelijk 8%. Als in een cao wordt afgesproken om dit percentage te verhogen, dan wordt de mutatie onder deze post opgenomen. Daarnaast bestaat in sommige cao 's een zogenoemde vloer in de vakantietoeslag. Het effect hiervan is dat voor de laagstbetaalde werknemers de vakantietoeslag hoger is dan 8% 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, dienstdaag of prestatie. De toeslagen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Voorbeelden zijn de toeslagen voor ploegendienst, diploma's, consignatie, overwerk, en vuil/gevaarlijk werk. Ook mutaties in eindejaarsuitkeringen (of andere vormen van *structurele* uitkeringen, bijvoorbeeld een bijdrage van de werkgever voor een levensloopregeling) worden onder de toeslagen meegenomen.

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

opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

Mutatie eenmalige uitkeringen

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen die (meestal) één keer per jaar worden betaald en geen structureel karakter hebben (dit in tegenstelling tot de eindejaarsuitkeringen die in de regel wel een structureel karakter hebben). Dat laatste wil zeggen, dat in cao-overleg telkens opnieuw moet worden bepaald of aan werknemers een eenmalige uitkering zal worden verstrekt en zo ja, hoe hoog die zal zijn. Een ander kenmerk van eenmalige uitkeringen is dat de kosten vooraf bekend zijn.

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

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

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar $t+1$ wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar $t+1$ wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar $t+1$ 1% bedraagt: $(101 - 100)/100$. In jaar $t+2$ vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar $t+2$ bedraagt dan -1%: $(100 - 101)/101^{122}$. De mutatie eenmalige uitkeringen in jaar $t+2$ bedraagt dan: eenmalige uitkering $t+2$ minus eenmalige uitkering $t+1 = 0 - 1\% = -1\%$.

De overloop

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

Ook hier een voorbeeld ter toelichting:

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

¹²² Eenvoudigheidshalve wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor.

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

De structurele contractloonmutatie op niveaubasis is de som van het prijscompensatie-effect, de initiële loonsverhoging, de mutatie vakantiebijslag en de mutatie toeslagen. De totale contractloonmutatie op niveaubasis is gelijk aan de som van de structurele contractloonmutatie en de mutatie eenmalige uitkeringen. Bij de berekening van de contractloonmutatie op niveaubasis wordt geen rekening gehouden met het moment waarop de loonmutaties ingaan. Wordt wel rekening gehouden met de ingangsdatum van een loonmutatie, dan ontstaat de structurele respectievelijk totale contractloonmutatie op jaarbasis. Dit is de som van de structurele/totale contractloonmutatie op niveaubasis plus het overloopeffect.

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

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

Een totaalbeeld

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

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

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

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

	niveaubasis			jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
verhoging Wml ad. 1% per 1/7 jaar t-1	0,5 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 IIIa Beschrijving van de onderzoekopzet

In hoofdstuk 3 is verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen¹²³ werknemer ultimo 2021 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 werknemer¹²⁴.

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

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

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

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2021 zijn de loongegevens van 75 cao's beschikbaar¹²⁵. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 3,7 miljoen werknemers. Dit is 77% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt.

123 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 19 tot en met 23 jaar.

124 In 4 van de 75 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar, in 1 cao is de vakvolwassen leeftijd 22 jaar en in 33 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar bepaald. In 1 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 €1701 bruto per maand.

125 Van 3 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 20 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2021. In totaal ontbreken van 23 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

In tabel IIIa.1 is per economische sector het aantal cao's in de steekproef respectievelijk rapportage weergegeven evenals het percentage werknemers waarop deze cao's van toepassing zijn. Op basis van deze 75 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. In een aantal sectoren (landbouw, industrie, handel en horeca) is, gezien het percentage werknemers, de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

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

economische sector	aantal cao's	aantal cao's in rapportage	% wns
landbouw en visserij	3	2	64%
industrie	18	13	53%
bouwnijverheid	4	3	50%
handel en horeca	19	16	96%
vervoer en communicatie	10	7	87%
zakelijke dienstverlening	19	16	80%
overige dienstverlening	25	18	74%
totaal	98	75	77%

Bijlage IIIb Ontwikkeling laagste loon in jeugdschalen

Tabel IIIb.1 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector¹ (n=34)

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20
landbouw en visserij	141,0 (2)	143,2 (2)	143,0 (2)	134,2 (2)	129,4 (2)	110,3 (2)
industrie	100,0 (2)	119,0 (5)	119,2 (5)	107,4 (6)	107,5 (6)	104,0 (6)
bouwnijverheid	-	112,1 (1)	111,9 (1)	110,5 (1)	115,1 (1)	103,6 (1)
handel en horeca	111,6 (6)	111,8 (9)	110,6 (10)	104,5 (12)	103,5 (13)	101,4 (14)
vervoer en communicatie	147,4 (4)	141,7 (4)	141,2 (5)	126,6 (5)	120,5 (5)	105,2 (5)
zakelijke dienstverlening	100,0 (2)	155,5 (3)	130,2 (4)	124,3 (4)	122,0 (4)	106,0 (4)
overige dienstverlening	206,6 (2)	179,6 (2)	156,9 (2)	147,4 (2)	142,4 (2)	121,6 (2)
totaal	124,9 (18)	122,1 (26)	120,2 (29)	112,5 (32)	110,9 (33)	104,0 (34)

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

Tabel IIIb.2 De staffeling behorende bij het wettelijk minimumjeugdloon, uitgesplitst naar leeftijd

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 IIIc 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.

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.

Voor het in beeld brengen van de ontwikkelingen met betrekking tot de vakvolwassen leeftijd in cao's is gebruik gemaakt van een panel van 70 cao's waarvoor gegevens over de laatste 10 jaar beschikbaar zijn.

Cao's zonder vvl

In de bijna de helft van de onderzochte cao's (34 van de 70 cao's) is in de cao geen leeftijd opgenomen waarop werknemers vakvolwassen worden. In deze cao's is een vakvolwassen werknemer een werknemer die voldoet aan de vereisten die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de functie.

- in 25 cao's is in de onderzochte periode geen vakvolwassen leeftijd (vvl) vastgelegd en
- in 9 cao's is de vvl in de loop der jaren afgeschaft.

De 25 cao's zonder vakvolwassen leeftijd komen voornamelijk (76%) voor in de sectoren van de zakelijke en overige dienstverlening.

Met het afschaffen van de vakvolwassen leeftijd zijn ook de jeugdschalen uit de cao verdwenen. Het gaat hierbij om 7 cao's, in 2 cao's waren gedurende de onderzochte periode al geen jeugdschalen opgenomen. Twee derde van de 9 cao's waarin de vakvolwassen leeftijd in de loop der jaren is afgeschaft behoort tot de zakelijke (2 cao's) en overige dienstverlening (4 cao's).

Cao's met vvl

In de overige 36 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 32 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, Recreatie), 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 werknemers. 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.

In de periode vóór 2017 hadden werknemers recht op een salaris van minimaal het wettelijk minimumloon (Wml) als zij de leeftijd van 23 jaar hadden bereikt. Voor werknemers jonger dan 23 jaar gold het minimumjeugdloon, afgeleid van het voor volwassen werknemers vastgestelde Wml.

In meerdere cao's was de vakvolwassen leeftijd gekoppeld aan het door de overheid vastgestelde wettelijk minimum(jeugd)loon.

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 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.

Wml en jeugdlonen

In de 25 cao's zonder vakvolwassen leeftijd en in de 9 cao's waarin de vakvolwassen leeftijd is afgeschaft, zijn geen jeugdschaallonen (meer) opgenomen. Werknemers worden op basis van hun ervaring beloond volgens de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin de uit te oefenen functie is ingedeeld.

In de overige 36 cao's is het bereiken van de vakvolwassen leeftijd en overeenkomstige beloning gekoppeld aan het bereiken van een in de cao vastgelegde leeftijd. Dit werkt door in het beloningssysteem waarbij naast de beloning voor de vakvolwassen werknemer ook lonen worden gehanteerd voor jeugdige werknemers. In 35 van deze 36 cao's zijn jeugdlonen opgenomen. In 1 cao (Openbaar vervoer) zijn de jeugdlonen gedurende de onderzochte periode afgeschaft.

In 8 van de 36 cao's is in de onderzochte periode de vakvolwassen leeftijd niet gewijzigd. In deze cao's varieert de vvl van 18 tot en met 23 jaar. Behalve in een cao met een vvl van 21 jaar (Particuliere beveiliging) zijn in deze cao's loonbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen. In een cao (Albert Heijn Logistics), met een vvl van 23 jaar, zijn jeugdlonen vanaf 19 opgenomen. In de overige zes cao's zijn lonen voor jeugdige werknemers vanaf 15 jaar opgenomen.

In de overige 28 cao's is parallel aan de verlaging van de Wml-leeftijd ook de vakvolwassen leeftijd in de cao aangepast. In een enkele cao is de vakvolwassen leeftijd verlaagd naar 18 jaar (Recreatie), in de overige cao's naar 21 jaar. In deze cao's zijn lonen voor jeugdige werknemers opgenomen startend vanaf 15, 16, 17, 18, of 19 jaar.

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. Een voorbeeld hiervan is de cao van de Hoveniers waarin aanlooptreden en de eerste vier treden van de laagste loonschaal met een extra percentage zijn verhoogd.

Ook recent is er een voorbeeld van een cao waarin de laagste salarisschalen boven op de collectieve salarisverhoging een extra percentage loonsverhoging krijgen (VVT).

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. Een voorbeeld hiervan is de cao van

DSM met naast een procentuele loonsverhoging een verhoging in euro's is afgesproken.

Ook recent, echter buiten de onderzoeksperiode vallend, zijn er voorbeelden van cao's waarin de loonsverhogingen in euro's worden afgesproken waardoor de werknemers in de laagste loonschalen er procentueel meer op vooruit gaan dan werknemers in de hogere loonschalen (Tankstations, Ziekenhuizen).

cao's met vakvolwassen leeftijd

	naam	vvl jeugdlonen	
ongewijzigde vvl	ALBERT HEIJN LOGISTICS	18	x
	APOTHEKEN	18	x
	BEVEILIGING, PARTICULIERE	21	
	GLASTUINBOUW	21	x
	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	21	x
	LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	21	x
	NS (NEDERLANDSE SPOORWEGEN)	22	x
	OPENBAAR VERVOER	21	x
	Totaal	8	
vvl gewijzigd	ANWB	21	x
	BAKKERSBEDRIJF	21	x
	BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG	21	x
	BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE, BVE	21	x
	BOUWNIJVERHEID	21	x
	IKEA NEDERLAND B.V. EN INTER IKEA SYSTEMS B.V.	21	x
	KANTOORVAKHANDEL	21	x
	LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	21	x
	LEVENS MIDDELENBEDRIJF	21	x
	M&T CARROSSERIEBEDRIJF	21	x
	M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	21	x
	M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	21	x
	METALEKTRO	21	x
	MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	21	x
	MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	21	x
	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	21	x
	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	21	x
	OPEN TEELTEN	21	x
	POSTNL CAO VOOR POSTBEZORGERS	21	x
	RECREATIE	18	x
	RETAIL NON-FOOD	21	x
	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	21	x
	SLAGERSBEDRIJF	21	x
	SOCIALE WERKVOORZIENING	21	x
	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	21	x
	TAXIVERVOER	21	x
	TECHNISCHE GROOTHANDEL	21	x
	TIMMERINDUSTRIE	21	x
	Totaal	28	

cao's zonder vvl en zonder jeugdschalen

	naam	
vvl afgeschaft	ACHMEA B.V.	
	GRAFIMEDIA	
	KPN	
	REISBRANCHE	
	SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NED	
	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	
	UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	
	VERPLEEG-, VERZORGINGSTEHUIZEN EN THUISZORG	
	ZIEKENHUIZEN	
	Totaal	9
zonder vvl	ABN-AMRO	
	CONTRACTCATERINGBRANCHE	
	DE VOLKSBANK	
	DEFENSIEPERSONEEL	
	DSM LIMBURG	
	GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	
	GEHANDICAPTENZORG	
	GEMEENTEAMBTENAREN	
	GEMEENTELIJK VERVOERSBEDRIJF (GVB)	
	HEINEKEN IN NEDERLAND	
	HOGER BEROEPSONDERWIJS	
	HUISARTSENZORG	
	ING BANK	
	JEUGDZORG	
	KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA	
	PHILIPS	
	POLITIEPERSONEEL	
	PRIMAIR ONDERWIJS	
	PROVINCIES	
	RABOBANK	
	RIJKSPERSONEEL	
	UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	
	VOORTGEZET ONDERWIJS	
	WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	
	WOONDIENSTEN	
	Totaal	25

Bijlage IIIe Extra verhoging laagste lonen

extra verhoging per jaar in euro's

naam	euro	jaar
DSM LIMBURG	1000	2020
	1000	2021
GEMEENTEAMBTENAREN	600	2015
GEMEENTELIJK VERVOERSBEDRIJF (GVB)	600	2014
GRAFIMEDIA	660	2019
	680	2020
	337	2021
HEINEKEN IN NEDERLAND	240	2022
	240	2023
KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA	144	2021
METALEKTRO	696	219
	1392	2020
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	300	2015
	360	2017
	420	2018
	540	2019
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	516	2018
	972	2019
	996	2020
OPENBAAR VERVOER	540	2013
	300	2014
PROVINCIES	600	2021
SOCIALE VERZEKERINGSBANK	600	2015
	600	2016
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	840	2020
	840	2021
	1080	2022
	1080	2023
TIMMERINDUSTRIE	420	2019
	420	2020
	450	2021
	840	2022
	1020	2023
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	552	2021
	552	2022
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	250	2015
Totaal	16	

extra verhoging voor specifieke functiegroepen**naam**

HUISARTSENZORG	2022
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	2021-2022
VERPLEEG-, VERZORGINGSTEHUIZEN EN THUISZORG	2021-2022
ZIEKENHUIZEN	2022
Totaal	4

extra verhoging voor jongeren**naam**

LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJF	2012-2013
LEVENS MIDDELENBEDRIJF	2012-2013
M&T CARROSSERIEBEDRIJF	2014
M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	2014
M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	2014
METALEKTRO	2015
TIMMERINDUSTRIE	2022
Totaal	7

Bijlage IIIf Laagste loon in 95 steekproefcao's

In de monitor-onderzoeken die sinds 2015 zijn uitgevoerd¹²⁶ wordt gekeken in hoeveel van de bij het ministerie van SZW aangemelde reguliere cao's een laagste loonschaal op 100% van het Wml is opgenomen. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de in de cao opgenomen aanloopschalen en/of doelgroepschalen.

Indien werknemers bij indiensttreding nog niet beschikken over de vereiste kwalificaties voor de uitoefening van hun functie (nog niet vakvolwassen is), kunnen zij gedurende een in de cao vastgelegde periode worden beloond overeenkomstig de in de cao opgenomen aanloopschalen.

Daarnaast komen in cao's doelgroepschalen voor die bedoeld zijn voor specifieke groepen werknemers zoals arbeidsgehandicapten, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

Het uitgangspunt voor de monitor-onderzoeken is de beloning van de vakvolwassen werknemer. Gekeken is naar het niveau van het laagste schaalbedrag waarop een nieuw in de onderneming of bedrijfstak tewerkgestelde, vakvolwassen werknemer kan worden ingeschaald. In het onderzoek is uitgegaan van het loon behorende bij de laagste loonschaal op de 0-lijn. Dit loon is gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (Wml) voor een 21-jarige werknemer.

In deze bijlage wordt, in tegenstelling tot in de monitor-onderzoeken, voor alleen de 98 door UAW gehanteerde steekproefcao's, een beeld geschetst van de spreiding van het laagste schaalloon ultimo 2021. De steekproefcao's zijn van toepassing op 4,9 mln. werknemers. Van 3 cao's zijn geen loongegevens bekend zodat voor de analyse 95 cao's, van toepassing op 4,8 mln. werknemers, beschikbaar zijn.

In onderstaande tabel wordt naast het aantal cao's, tussen haakjes, het percentage werknemers dat onder deze cao's valt in beeld gebracht.

Tabel Spreiding van het laagste loon en schaalbedragen, uitgesplitst naar schaalsoort (tussen haakjes het % werknemers)¹

intervallen:	laagste cao-loon	reguliere schaal	aanloop-schaal	doelgroepen schaal
100% Wml	73 (92)	34 (51)	20 (83)	49 (98)
100-105% Wml	7 (3)	24 (30)	1 (2)	1 (2)
105-110% Wml	8 (4)	13 (6)	4 (11)	-
110-115% Wml	3 (1)	8 (5)	3 (4)	-
115-120% Wml	3 (1)	5 (2)	1	-
>120% Wml	1 (-)	11 (6)	-	-
totaal	95	95	29	50

¹ Door afrondingen van de werknemersaantallen kunnen de kolomtotalen afwijken van 100%

Uit de tabel blijkt dat de 73 cao's met een schaal op Wml-niveau van toepassing zijn op 92% van het totaal aantal werknemers dat valt onder de 95 onderzochte cao's.

126 De van 2015 tot en met 2019 uitgevoerde monitor-onderzoeken zijn hier te vinden: [MinSZW | Directie UAW - Monitor laagste lonen in cao's - Monitor laagste lonen in cao's \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](#)

Enkele ontwikkelingen

Afgezien van de afspraak om in alle reguliere cao's-loonschalen tussen 100 en 120% van het wettelijk minimumloon (Wml), te beginnen op 100% Wml, op te nemen zijn in cao's-verwijzingen naar de participatiewet opgenomen.

Verwijzing naar de participatiewet

Naast de cao's waarin een laagste loonschaal op 100% van het Wml is opgenomen (73 cao's) zijn er cao's met daarin enkel een verwijzing naar de participatiewet (2 cao), een verwijzing naar de participatiewet en/of een inspanningsverplichting (5 cao's) danwel enkel een inspanningsverplichting (7 cao's) voor het creëren van arbeidsplaatsen voor werknemers uit kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zonder dat er een laagste loonschaal op Wml-niveau is opgenomen. Het gaat in totaal om 14 cao's, 15% van de onderzochte cao's en van toepassing op 4% van de werknemers onder de 95 cao's.

In 2021 overeengekomen akkoorden

In 2021 is voor 55 van de 95 onderzochte cao's een principeakkoord voor een nieuwe cao overeengekomen. Deze zijn van toepassing op 64% van de werknemers (ruim 3,0 miljoen werknemers) onder de onderzochte cao's. In 78% van deze cao's is een laagste loonschaal (reguliere, aanloop-, doelschaal) op Wml niveau opgenomen.

Bijlage IV Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte,
arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Tabel IV.1 Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2021

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	% wns	%wns loondoorbetaling = 100% in 1 ^e ziektejaar	%wns loondoorbetaling < 100% in 1 ^e ziektejaar
a) = 170%	20	3	17
b) > 170%, mits deels werkhervatting	23	22	1
c) > 170% mits voldaan aan re-integratie-inspanningen	36	25	11
d) > 170%	21	1	20
Totaal¹	100	51	49

Tabel IV.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers, 2021

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	% wns	voorbeelden
a) = 170%	20	Apotheken, reisbranche
b) > 170%, mits deels werkhervatting	23	Meubelindustrie, gehandicaptenzorg
c) > 170% mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	36	NS, huisartsenzorg
d) > 170%	21	Metaalnijverheid, levensmiddelen
Totaal	100	

Tabel IV.3 Percentage werknemers onder vijf categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2021

economische sector	% werknemers loondoorbetaling 1 ^e twee ziektejaren			
	=170%	=170%, hoger igv werk	=170%, hoger igv rein	>170%
landbouw	0	0	100	0
industrie	0	22	31	46
bouwnijverheid	0	0	45	55
handel en horeca	52	0	6	42
vervoer en communicatie	4	8	73	16
zakelijke dienstverlening	43	8	46	2
overige dienstverlening	6	47	43	5
totaal	20	23	36	21

Tabel IV.4 Percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte, naar economische sector, 2021 (n=98)

Economische sector	% wns met wachtdagen bij ziekte	% wns zonder wachtdagen bij ziekte igv beroepsongeval/ziekte
landbouw	0	0
industrie	62	2
bouwnijverheid	100	2
handel en horeca	90	65
vervoer en communicatie	74	59
zakelijke dienstverlening	45	2
overige dienstverlening	0	0
totaal	42	20

Tabel IV.5 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector 2021 (n=98)

Economische sector	AO<35%	AO>=35% ¹	AO>=80% ²
landbouw	100	100	0
industrie	98	85	12
bouwnijverheid	53	94	43
handel en horeca	39	38	32
vervoer en communicatie	18	23	14
zakelijke dienstverlening	18	25	18
overige dienstverlening	79	15	0
totaal	60	36	15

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Tabel IV.6 Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2017-2021

wel/geen premieverdeling	percentage werknemers				
	2017	2018	2019	2020	2021
wns. onder cao met afspraak	33	36	36	34	34
wel verhaal op wns.	73	83	83	78	78
geen verhaal op wns.	26	17	17	22	22

Tabel IV.7 Percentage werknemers bij afspraak over reparatie 3^e WW jaar naar soort afspraak 2021 (n=98)

	% werknemers
soort afspraak	
concrete afspraak	5
bovenwettelijke regeling	25
aangesloten bij PAWW/fonds metaal en techniek	49
procesafpraak	4
totaal	80

Tabel IV.8 Percentage werknemers bij afspraak reparatie 3^e WW-jaar uitgesplitst naar economische sector 2021 (n=98)

economische sector	% wns	voorbeelden
landbouw	100	Glastuinbouw, Open teelten, LEO
industrie	99	Grafimedia, Metalektro
bouwnijverheid	95	Bouwnijverheid, Techn.install.bedr.
handel en horeca	46	Vleessector, Contractcatering,
vervoer en communicatie	38	Post NL, Uitgeverijbedrijf
zakelijke dienstverlening	100	Reisbranche, Flora Holland
overige dienstverlening	92	Ziekenhuizen, Jeugdzorg, Welzijn
totaal	80	

Bijlage V

Normale arbeidsduur 2021

naam	duur werkdag	rooster- vrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
<u>Landbouw en visserij</u>				
Glastuinbouw	7,60		1983,60	38,00
Open teelten	7,60		1983,60	38,00
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	7,60		1983,60	38,00
<u>Industrie</u>				
Bakkersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Zoetwarenindustrie	7,20		1879,20	36,00
Heineken in Nederland	8,00	26,00	1880,00	36,02
Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	7,60		1983,60	38,00
Timmerindustrie	7,50	7,00	1905,00	36,49
Grafimedia	7,20		1879,20	36,00
DSM NL services	8,00		2088,00	40,00
Merck Sharp & Dohme	8,00		2088,00	40,00
Metalektro	8,00	13,00	1984,00	38,01
Metalektro voor het hoger personeel (HP)	8,00	13,00	1984,00	38,01
Tata steel	8,00	26,00	1880,00	36,02
M&T metaalbewerkingsbedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Philips	8,00		2088,00	40,00
M&T carrosseriebedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,50		1957,50	37,50
Sociale werkvoorziening	7,20		1879,20	36,00
Netwerkbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,01
Productie- en leveringsbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,01
<u>Bouwnijverheid</u>				
Bouw en infra	8,00		2088,00	40,00
ProRail	8,00	26,00	1880,00	36,02
M&T technisch installatiebedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland	7,50		1957,50	37,50
<u>Handel en horeca</u>				
Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Albert Heijn Logistics	8,00	23,00	1904,00	36,48
Groenten en Fruit, grth. in	7,60		1983,60	38,00
Vleessector	7,20		1879,20	36,00
Technische groothandel	7,60		1983,60	38,00
Textielgoederen en aanverwante art., grth. in	7,60		1983,60	38,00
Informatie-, communicatie- en kantoor technologiebranche	8,00	12,00	1992,00	38,16
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven	8,00	19,50	1932,00	37,01
Levensmiddelenbedrijf	8,00	19,50	1932,00	37,01
Slagersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Tankstations en wasbedrijven	7,60		1983,60	38,00
Doe-het-zelfbranche	7,60		1983,60	38,00
Ikea Nederland b.v. en Inter Ikea systems	7,20		1879,20	36,00
Kantoorvakhandel	7,60		1983,60	38,00
Apotheken	7,20		1879,20	36,00

naam	duur werkdag	rooster- vrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Retail non-food	7,60		1983,60	38,00
Recreatie	7,60		1983,60	38,00
Horeca- en aanverwante bedrijf	7,60		1983,60	38,00
Contractcateringbranche	8,00		2088,00	40,00
<u>Vervoer en communicatie</u>				
Nederlandse spoorwegen	8,00	26,00	1880,00	36,02
GVB	7,20		1879,20	36,00
Openbaar vervoer	8,00	17,00	1952,00	37,39
Taxivervoer	8,00		2088,00	40,00
Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen	8,00		2088,00	40,00
DHL logistics Nederland	8,00		2088,00	40,00
PostNL cao voor postbezorgers	---		---	---
PostNL cao voor PostNL	7,40		1931,40	37,00
Uitgeverijbedrijf	7,20		1879,20	36,00
KPN	7,40		1931,40	37,00
<u>Zakelijke dienstverlening</u>				
ABN AMRO	7,20		1879,20	36,00
De Volksbank	7,20		1879,20	36,00
ING bank	7,20		1879,20	36,00
Rabobank	7,20		1879,20	36,00
APG groep cao	7,20		1879,20	36,00
Achmea	6,80		1774,80	34,00
Aegon Nederland	8,00		2088,00	40,00
NN	7,20		1879,20	36,00
Verzekeringsbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Woondiensten	7,20		1879,20	36,00
Wageningen research, stichting	7,20		1879,20	36,00
Uitzendkrachten ABU	8,00		2088,00	40,00
NBBU uitzendkrachten	---		---	---
Reisbranche	7,80		2035,80	39,00
ANWB	8,00	13,00	1984,00	38,01
Beveiliging, particuliere	7,60		1983,60	38,00
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Hoveniersbedrijf in Nederland	7,40		1931,40	37,00
Royal Flora Holland	7,60		1983,60	38,00
<u>Overige dienstverlening</u>				
Gemeenten	7,20		1879,20	36,00
Provincies	7,20		1879,20	36,00
Rijk	7,20		1879,20	36,00
Defensie	7,60		1983,60	38,00
Politie	7,20		1879,20	36,00
Sociale Verzekeringsbank (SVB)	7,20		1879,20	36,00
Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)	7,60		1983,60	38,00
Primair onderwijs	8,00		2088,00	40,00
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, BVE	8,00		2088,00	40,00
Voortgezet onderwijs	7,20		1879,20	36,00
Hoger beroepsonderwijs	7,20		1879,20	36,00
Nederlandse universiteiten	7,60		1983,60	38,00
Universitair medische centra	7,20		1879,20	36,00
Ziekenhuizen	7,20		1879,20	36,00
Geestelijke gezondheidszorg	7,20		1879,20	36,00

naam	duur werkdag	rooster- vrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Huisartsenzorg	7,60		1983,60	38,00
Sanquin bloedvoorziening	7,20		1879,20	36,00
Verpleeg-, verzorgingstehuizen en thuiszorg	7,20		1879,20	36,00
Fokus exploitatie, Stichting	7,20		1879,20	36,00
Gehandicaptenzorg	7,20		1879,20	36,00
Jeugdzorg	7,20		1879,20	36,00
Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus	7,20		1879,20	36,00
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	7,20		1879,20	36,00
Zwembaden	7,60		1983,60	38,00
Uitvaartbranche	8,00		2088,00	40,00

Tabel V.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde normale arbeidsduur per week, uitgesplitst naar arbeidsduurklasse (n=96)¹

klassen normale arbeidsduur	percentage werknemers	gemiddelde normale arbeidsduur
<36	-	34,0
36-36,9	42	36,0
37-37,9	9	37,1
38-38,9	36	38,0
39-39,9	-	39,0
40,00	12	40,0
	100	37,3

1 Door afronding telt het geheel niet op tot 100%

Bijlage VI Oudere werknemers

Tabel VI.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers per sector, percentage werknemers¹²⁷

economische sector	vrijstelling van diensten	extra verlof	arbeidsduur-verkorting	demotie	deeltijd-pensioen
landbouw en visserij	57%	66%	100%	22%	-
industrie	74%	75%	92%	45%	37%
bouw	52%	50%	100%	50%	50%
handel en horeca	65%	54%	59%	2%	1%
vervoer en comm.	78%	79%	27%	63%	7%
zak. dienstverlening	17%	22%	16%	3%	17%
overheid	47%	61%	65%	70%	22%
zorg	91%	36%	23%	<1%	-
ov. dienstverlening	65%	65%	-	-	-
totaal	64%	52%	52%	30%	13%

Tabel VI.2 Gemiddeld aantal dagen extra verlof per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; alleen de cao's met afspraak over extra verlof zijn meegenomen (n=44))

economische sector	40	45	50	55	60
landbouw en visserij	0,0	0,0	0,7	1,7	4,3
industrie	0,0	0,1	0,4	1,5	4,9
bouw	0,0	0,0	0,0	1,0	5,0
handel en horeca	0,0	0,1	1,1	2,0	4,2
overheid	0,3	0,8	1,4	2,2	4,3
zorg	1,9	2,9	4,8	4,8	4,8
vervoer en comm.	0,4	1,3	2,6	3,8	4,8
zak. dienstverlening	0,5	1,1	1,6	2,2	3,8
overige dienstverlening	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0
totaal	0,2	0,5	1,3	2,2	4,5

Tabel VI.3 Gemiddeld aantal uren extra arbeidsduurverkorting per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; alleen de cao's met afspraak over extra arbeidsduurverkorting zijn meegenomen (n=50))

¹²⁷ In voorgaande edities van deze rapportage waren de economische sectoren zorg, overheid en overige dienstverlening samengevoegd tot één categorie genaamd 'overige dienstverlening'.

economische sector	40	45	50	55	60
landbouw en visserij	0	0	0	0	0
industrie	0	0	0	0,2	6,2
bouw	0	0	0	3,4	11,4
handel en horeca	0	0,02	0,02	0,1	3,8
overheid	0	0	0	0,7	1,6
zorg	0	0	0	0	7
vervoer en comm.	0	0	0,2	0,2	2,7
zak. dienstverlening	0	0	0	0	2,2
ov. dienstverlening	0	0	0	0	0
totaal	0,6	1	1,2	1,8	5

Tabel VI.4 Afspraken met betrekking tot verlofsparen, voortkomend uit het Pensioenakkoord per sector, percentage werknemers

	Verlofsparen (% wns)	Gemiddeld aantal weken
landbouw en visserij	0%	0
industrie	79%	57
bouw	93%	26
handel en horeca	43%	26
communicatie en vervoer	12%	45
zakelijke dienstverlening	12%	41
overheid	72%	48
zorg	72%	67
overige dienstverlening	35%	50
totaal	55%	46

Tabel VI.5 Afspraken met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd per sector, percentage werknemers

	pensioenontslagbeding	Doorwerken na AOW
landbouw en visserij	100%	57%
industrie	96%	68%
bouw	57%	93%
handel en horeca	88%	61%
communicatie en vervoer	90%	92%
zakelijke dienstverlening	98%	67%
overheid	78%	64%
zorg	100%	88%
overige dienstverlening	100%	65%
totaal	89%	72%

Tabel VI.6 Aantal principeakkoorden met afspraken over ontzietmaatregelen. Het kan gaan om nieuwe afspraken, het wijzigen van afspraken, het voortzetten van afspraken en het afschaffen van afspraken

Onderwerp cao-afpraak	2018	2019	2020	2021
vrijstelling van diensten	3	5	0	2 (1%)
extra verlof	7	5	1 (3%)	0
arbeidsduurverkorting	11	21	12 (10%)	11 (9%)
demotie	0	3	0	0
deeltijd pensioen	1	0	0	1 (<1%)
totaal¹	16	24	12 (10%)	13 (10%)

1. In akkoorden kunnen meerdere afspraken voorkomen, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van alle onderzochte aspecten.

Bijlage VII Cao's in Nederland

In deze bijlage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's¹²⁸. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

Indelingscriteria

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

Naast het aantal cao's per soort en per type wordt gerapporteerd over het aantal werknemers dat onder de cao's valt. Hierbij wordt een beeld gegeven van het aantal werknemers dat direct onder de werking van de cao's valt en, voor zover het bedrijfstak-cao's betreft, van het aantal werknemers dat door het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao's valt.

Analyse ultimo 2021

In deze paragraaf wordt de analyse voor ultimo 2021 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratedatum op of ná 31 december 2020¹²⁹.

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 VII.1 Aantal cao's, uitgesplitst naar soort en naar type

type	soort		totaal
	bedrijfstak-cao's	ondernemings-cao's	
REG	166	473	639
Vervroegde uittreding/Pensioen ¹³⁰	8	11	19
O&O	11	-	11
SF	87	-	87
OVE ¹³¹	12	142	154
totaal	284	626	910

Het bestand omvat 910 cao's: 166 reguliere bedrijfstak-cao's met daarnaast 118 overige regelingen (pensioen/vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds,

128 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.

129 In verband met nawerking wordt gebruik gemaakt van cao's die na 31 dec. 2020 geëxpireerd zijn.

130 Er zijn 5 regelingen Vervroegde uittreding: ANWB, Contractcateringbranche, Metalektro, Meubelindustrie en Pluimvee verwerkende industrie.

131 Het betreft voornamelijk sociale plannen (95%) en enkele harmonisatie/overgangsregelingen/bijzondere en aanvullende bepalingen.

overige) en 473 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 153 overige regelingen.

Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

De in totaal 473 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op bijna 0,5 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 153 andersoortige cao's overeengekomen, en dan vooral in de categorie Overig (OVE).

Tabel VII.2 Totaalaantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's, uitgesplitst naar type

type	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	473	488.200
Vervroegde uittreding/Pensioen	11	31.800
O&O	-	
SF	-	
OVE	142	407.800
totaal¹	626	

- 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 284 bedrijfstak-cao's zijn 166 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 VII.3 Totaalaantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar type

type	aantal cao's	werknemers		totaal ¹
		onder cao	onder avv	
REG	166	4.310.600	880.500	5.191.100
Vervroegde uittreding/Pensioen	8	272.600	41.600	314.200
O&O	11	513.500	136.500	650.000
SF	87	3.915.000	557.100	4.472.100
OVE	12	354.400	7.200	361.600
totaal²	284			

- 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 118 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 639 reguliere cao's aangemeld waaronder bijna 5,7 miljoen werknemers vallen. Het betreft 166 bedrijfstak-cao's met bijna 5,2 mln. werknemers en 473 ondernemings-cao's met bijna 0,5 mln. werknemers.

Tabel VII.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	8	123.500	2	1.000	10	124.500
industrie	38	600.800	220	108.600	258	709.400
bouwnijverheid	11	276.600	5	5.300	16	281.900
handel en horeca	33	1.284.700	39	42.300	72	1.327.000
vervoer en communicatie	7	199.900	76	111.800	83	311.700
zakelijke dienstverlening	22	469.200	78	145.400	100	614.500
overige dienstverlening	47	2.236.500	53	73.800	100	2.310.300
totaal	166	5.191.100	473	488.200	639	5.679.400

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 bijna 0,9 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

Tabel VII.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	8	87.800	35.600	123.500
industrie	38	486.600	114.200	600.800
bouwnijverheid	11	196.500	80.000	276.600
handel en horeca	33	984.400	300.300	1.284.700
vervoer en communicatie	7	140.400	59.500	199.900
zakelijke dienstverlening	22	365.700	103.500	469.200
overige dienstverlening	47	2.049.200	187.300	2.236.500
totaal	166	4.310.600	880.500	5.191.100

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 17% van het totaal aantal werknemers dat valt onder een bedrijfstak-cao.

Bovenstaande cijfers kunnen ook vanuit de soort cao (ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's zonder avv, bedrijfstak-cao's met avv) benaderd worden. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's in deze drie groepen cao's, uitgesplitst naar economische sector (Tabel VII.6a)

Tabel VII.6a 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	2	3	5
industrie	220	16	22
bouwnijverheid	5	2	9
handel en horeca	39	5	28
vervoer en communicatie	76	3	4
zakelijke dienstverlening	78	12	10
overige dienstverlening	53	31	16
totaal	473	72	94

In tabel VII.6b worden de aantallen cao's uit bovenstaande tabel vertaald naar werknemersaantallen.

Tabel VII.6b 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	1.000	9.100	114.300
industrie	108.600	137.300	463.400
bouwnijverheid	5.300	1.500	275.100
handel en horeca	42.300	250.900	1.033.800
vervoer en communicatie	111.800	19.700	180.200
zakelijke dienstverlening	145.400	100.100	369.100
overige dienstverlening	73.800	1.023.900	1.212.700
totaal	488.200	1.542.600	3.648.600

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

Ontwikkelingen 2012-2021

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2012. In de tabel wordt naast het aantal cao's¹³² ook het aantal werknemers weergegeven.

Tabel VII.7 Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers, 2012-2021

	cao's	werknemers
2012	700	6.002.500
2013	674	5.953.000
2014	701	5.895.000
2015	680	5.486.400
2016	659	5.551.100
2017	658	5.517.600
2018	651	5.615.500
2019	690	5.654.400
2020	658	5.764.000
2021	639	5.679.400

Het aantal cao's laat in de periode 2012-2021 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 het voorafgaande jaar (2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2020 en 2021).

De daling van het aantal werknemers in de periode 2012 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 door stil gelegde onderhandelingen als gevolg van de beperkingen die COVID-19 met zich meebrengen. 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.

Ontwikkelingen in 2021

Het aantal cao's in Nederland ligt ultimo 2021 19 cao's lager dan ultimo 2020. Dit is een nettoresultaat van 83 cao's waarvan de expiratedatum van de laatst aangemelde cao vóór 31 december 2020 ligt, en 64 cao's die in 2021 nieuw zijn ten opzichte van de rapportage *Cao-afspraken 2020*. Het gaat hier deels om cao's die voor het eerst zijn aangemeld¹³³ maar deels ook om cao's die in het verleden al een keer eerder zijn aangemeld, maar op basis van de expiratedatum, liggend vóór 31 december 2019, niet in de rapportage *Cao-afspraken 2020* 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 in 2021 lager dan in 2020. Het verschil in aantal werknemers bedraagt 84.600 werknemers.

132 Bij het bepalen van het aantal cao's zijn de cao's meegenomen waarvan de expiratedatum maximaal een jaar voor de peildatum ligt.

133 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.

Eenzijds zijn er cao's (die in beide jaren in het bestand zitten; 575 cao's) waarvoor het aantal werknemers in 2020 en 2021 ongelijk aan elkaar is. Deze veranderende werknemersaantallen in deze cao's zorgen voor een negatief saldo voor de cao's in 2021 in vergelijking met 2020 (38.800).

Anderzijds is er een negatief saldo (45.800) dat voor rekening komt van de 83 in 2021 vervallen cao's in vergelijking met de 64 in 2021 nieuw in het bestand voorkomende cao's.

In 141 cao's is het aantal werknemers onder een cao in 2021 hoger dan in 2020. Enkele voorbeelden van cao's die onder deze groep vallen zijn de bedrijfstak-cao's voor de Afbouw, Architectenbureaus, Dagrecreatie, Hellende Daken, HBO, Huisartsenzorg, ICK, Kinderopvang, Metalektro, Meubelindustrie, Motorvoertuigen, Provincie en Rijk evenals de cao's voor de ondernemingen van Aegon, ANWB, Canon, Cargill, DocMorris, IKEA, Philips, Prorail en Sabic Limburg.

In 116 cao's is het aantal werknemers onder een cao in 2021 lager dan in 2020. Voorbeelden van cao's met minder werknemers dan in 2020 zijn de bedrijfstak-cao's voor de Apotheken, Contractcateringbranche, Grafimedia, Horeca, Levensmiddelenbedrijf, Nederlandse Universiteiten, Politie, Schoonmaakbedrijf, Vleessector en Voortgezet Onderwijs evenals de cao's voor de ondernemingen van Achmea, Coffee and Tea, ECT, Heineken Group, Holland Casino, Rabobank, Randstad Groep en Rockwool.

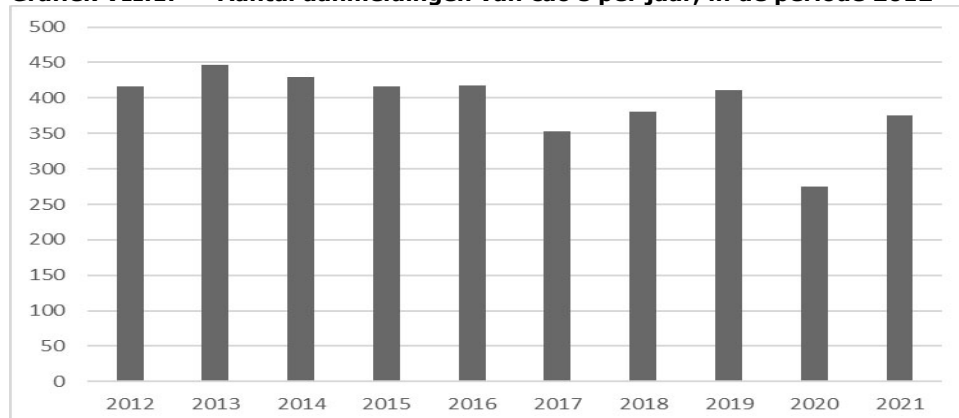
Aantal aangemelde cao's in 2021

In dit hoofdstuk is gekeken naar het aantal cao's in Nederland dat in 2021 looptijd heeft, d.w.z. dat de expiratedatum ligt na 31-12-2020.

Een andere invalshoek is om te kijken naar het aantal aanmeldingen van cao's in een jaar, ongeacht de ingangsdatum en looptijd. Deze aantallen kunnen fluctueren, bijvoorbeeld in periodes waarin de cao-onderhandelingen moeizaam verlopen, zoals de afgelopen twee Covid-jaren.

Onderstaande grafiek toont het aantal nieuwe reguliere bedrijfstak- en ondernemingscao's dat in de laatste tien jaar door cao-partijen bij SZW is aangemeld. In de periode voor de uitbraak van de Covid-19-pandemie (2012-2019) waren er gemiddeld 409 aanmeldingen per jaar. In 2020, het eerste jaar van de corona-crisis, daalde dit aantal naar 275. In 2021 liep het aantal aanmeldingen weer op naar 375.

Grafiek VII.1: Aantal aanmeldingen van cao's per jaar, in de periode 2012 – 2021.



Het aantal aanmeldingen fluctueert ook enigszins per maand, zo blijkt uit een analyse van de afgelopen 10 jaar, waarbij de maanden januari en juli normaliter het drukst zijn. De verdeling van het aantal aanmeldingen over de maanden wijkt in 2021 wat af van het normale patroon, zoals in onderstaande grafiek is te zien. Het aantal aanmeldingen is het hoogst in de maand december. De verhouding tussen ondernemings- en bedrijfstakcao's was in 2021 in totaal vrijwel gelijk aan de normale verhouding, dat wil zeggen dat bijna een kwart van de aangemelde cao's een bedrijfstak-cao betreft en de rest ondernemings-cao's.

Grafiek VII.2: Aantal aanmeldingen van cao's per maand in 2021, naar soort cao.

