



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Cao-afspraken 2025



De rapportage “Cao-afspraken 2025” is een product van de afdeling Cao-Onderzoek en Beleidsinformatie (COB) van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW).

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

Andere cao-onderzoeken staan als pdf-bestand op de UAW-website:
<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl>

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Methodologie	9
2 Ontwikkelingen in recente principeakkoorden	16
3 Cao-loonontwikkeling.....	29
4 Laagste loonschalen	44
5 Arbeidsduur.....	62
6 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.....	72
7 Tariefafspraken zzp'ers	89
Bijlage I	95
Bijlage II	100
Bijlage III	101
Bijlage IV	112
Bijlage V	115
Bijlage VI	123
Bijlage VII	125

Samenvatting

Cao-afspraken 2025: inflatie en arbeidsmarktkrapte staan centraal

Jaarlijks publiceert het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een breed onderzoek naar cao's in Nederland. De cao is een spiegel van maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen. De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, geopolitieke ontwikkelingen in de wereld, zorgen over het klimaat en nieuwe EU-wetgeving/uitspraken kunnen cao-partijen waar zij dat nodig en mogelijk vinden vertalen in nieuwe cao-afspraken. Deze cao-afspraken beïnvloeden op hun beurt weer ontwikkelingen in de maatschappij, politiek en economie.

Nieuwe onderwerpen in de onderzochte cao's en akkoorden zijn onder andere:

- Overwerktarieven deeltijders (naar aanleiding van een eerdere uitspraak van het Europese Hof)
- Reservisten (geopolitieke ontwikkelingen in en buiten Europa)
- Kunstmatige intelligentie/AI

In de onderzochte cao's en principeakkoorden staan afspraken over nieuwe wetgeving (zoals het Wml) en is nog steeds de impact van de inflatiegolf voelbaar. Ruim 20 cao's, van toepassing op meer dan één miljoen werknemers, zijn voor het eerst sinds de inflatiegolf uit 2022 tot stand gekomen. Met andere woorden: deze cao-partijen konden pas in de cao's die in 2024 zijn afgesloten reageren op ontwikkelingen uit 2022. De impact is zelfs aantoonbaar in de cao-loonstijging van het jaar 2025.

Net als vorig jaar telt Nederland meer vacatures dan werklozen. In het kader van de gespannen arbeidsmarkt maken sociale partners afspraken over het aantrekken en behouden van werknemers. Concreet gaat het dan meestal over onderwerpen als werkdruk, studieschuld, overgangsklachten- en menstruatieklachten en klimaatverandering en duurzaamheid. Kortom: net als vorig jaar staan in de meeste cao's inflatie en arbeidsmarktkrapte centraal.

Resultaten van het cao-onderzoek

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

- Hoofdstuk 2: Principeakkoorden
Om een actueel beeld te schetsen, onderzoeken we de afspraken in de 100 principeakkoorden die in de periode januari 2024 tot 1 februari 2025 tot stand zijn gekomen. Onderwerpen die het meest in principeakkoorden terugkomen zijn stagevergoedingen, vakbondsleden en klimaat.
- Hoofdstuk 3: Cao-loonontwikkeling
De gemiddelde cao-loonstijging in 2024 bedraagt 6,8% op jaarbasis. In het jaar 2025 komt de cao-loonstijging voorlopig uit op 4,6%. Dit cijfer is gebaseerd op de 68 cao's (of principeakkoorden) die na 2025 expireren (die gelden voor 2,2 miljoen werknemers).

Aangezien voor een deel van de cao-werknemers de cao-loonstijging voor 2025 nog niet vast ligt, gaat het bij het beeld voor 2025 om een voorlopig cijfer.

- **Hoofdstuk 4: Laagste loonschalen**
Voor dit onderwerp kijken we naar het loongebouw op 31 december 2024. Eind 2024 ligt het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon 3,4% procent boven het wettelijk minimumuurloon (wml) voor werknemers van 21 jaar en ouder.
- **Hoofdstuk 5: Arbeidsduur**
De gemiddelde arbeidsduur van een voltijdwerknemer bedraagt 37,2 uur per week en is onveranderd ten opzichte van vorig jaar. In de cao van vier op de vijf cao-werknemers staat een afspraak over verlof op 5 mei. In vier akkoorden staat een nieuwe afspraak over verlof op 5 mei.
- **Hoofdstuk 6: Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, en werkloosheid**
In de meeste cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren samen hoger dan 170%. Hieronder vallen ruim 4 miljoen van de cao-werknemers. Hieraan is dan wel de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkherleving of actief meewerken aan re-integratie (circa 3 miljoen cao-werknemers).
- **Hoofdstuk 7: Tariefafspraken zzp'ers**
Voor een volledig overzicht zijn niet alleen de 147 onderzoekcao's onderzocht, maar alle 666 cao's. Naast de elf bestaande cao-afspraken over tarieven voor zzp'ers, zijn er twee nieuwe afspraken bijgekomen.

Tabel S-1: Rapportage "Cao-afspraken 2025" met hoofdstukindeling

Hoofdstuk	Samenvatting	Onderzoekseenheid
Samenvatting	Inflatie en arbeidsmarktkrapte staan centraal	7 hoofdstukken
1) Methodologie	147 onderzoekcao's voor 5,4 miljoen werknemers	666 cao's
2) Principeakkoorden	Stagevergoeding, vakbondsleden, klimaat	100 akkoorden
3) Cao-loonontwikkeling	6,8% in 2024 en (voorlopig) 4,6% in 2025	147 cao's/akkoorden
4) Laagste loonschalen	3,4% verschil tussen laagste loonschaal en wml	147 cao's
5) Arbeidsduur	Onveranderd 37,2 uur per week	147 cao's
6) Bovenwettelijke aanvullingen	Ruim helft werknemers 100% loon in eerste ziektejaar	147 cao's
7) Tarieven zzp'ers	Van 11 naar 13 afspraken	666 cao's

Onderzoeksmethodiek

In de rapportage "Cao-afspraken 2025" staat voor een aantal actuele onderwerpen beschreven wat cao-partijen in de meest recente cao's hebben afgesproken. Begin januari 2025 zijn 666 cao's bij SZW aangemeld die nog niet zijn verlopen of die uiterlijk anderhalf jaar geleden (1-7-2023) zijn verlopen. Hieronder vallen 6,1 miljoen werknemers. SZW onderzoekt van deze cao's de grootste 147 cao's in Nederland. Deze cao's noemen we onderzoekcao's. Onder de 147 onderzoekcao's vallen 5,4 miljoen werknemers. Het gaat om alle bedrijfstakcao's met 7.500 of meer werknemers en om alle ondernemingscao's met 1.600 of meer werknemers. In

Bijlage

staat een lijst met alle onderzoekcao's.

Deze jaarrapportage is gebaseerd op de meest recent aangemelde cao-tekst, voor zover bekend op de peildatum van deze rapportage (13 januari 2025).

Als we in deze rapportage spreken over “25% van de werknemers”, dan hebben we het over het aandeel van werknemers met een cao-afpraak in het totaal aantal werknemers dat onder de onderzochte cao's valt. “25% van de werknemers” komt dus overeen met 1,4 miljoen werknemers (25% van 5,4 miljoen).



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Cao-afspraken 2025

Jaarlijks publiceert het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een breed onderzoek naar cao's in Nederland. De cao is een spiegel van maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen. Nieuwe onderwerpen zijn onder andere:

- Overwerktarieven deeltijders (uitwerking van uitspraak van Europese Hof)
- Reservisten (geopolitieke ontwikkelingen in en buiten Europa)
- Kunstmatige intelligentie/AI
- Verwerking nieuwe wetgeving (zoals het minimumuurloon)

Onderzoekcao's

 147
onderzoekcao's

 5,4
miljoen werknemers

Cao's in Nederland

 666 cao's
bij SZW aangemeld

 6,1
miljoen werknemers onder cao's

Inflatie en arbeidsmarktkrapte blijven doorwerken in cao's

Cao-loonstijging

Nog steeds is de impact van de inflatiegolf voelbaar. Ruim 20 cao's, voor meer dan één miljoen werknemers, zijn pas in 2024 voor het eerst sinds de inflatiegolf uit 2022 tot stand gekomen.



De gemiddelde cao-loonstijging voor 2024 is 6,8%



In 2025 zien we een dalende trend in de gemiddelde cao-loonstijging, voorlopig komt deze uit op 4,6%

Laagste loonschalen

Eind 2024 ligt het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon 3,4% procent boven het wettelijk minimumloon (Wml) voor werknemers van 21 jaar en ouder.

Trends in principeakkoorden

Veel besproken onderwerpen in de 100 onderzochte principeakkoorden:



Stagevergoedingen (44 afspraken)
en studieschuld aflossen
(15 afspraken)



Vakbonden (contributie, verlof,
lidmaatschap; 40 afspraken)



Klimaat (30 afspraken)

Zzp-afspraken

Sectorale afspraken over minimumtarieven voor zzp'ers kunnen zorgen voor een inkomen voor en bescherming van zzp'ers. In 13 cao's staat een afspraak, richtlijnen over of onderzoek naar tarieven voor zzp'ers.

SZW/DGW/UAW | PostbusUAWcaoonderzoek@minszw.nl
<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/Cao-afspraken>

1 Methodologie

“Cao-afspraken 2025” is een jaarlijks terugkerend onderzoek naar cao-afspraken over een aantal actuele onderwerpen.¹ In dit hoofdstuk lichten we kort het methodologisch kader van de rapportage toe.

1.1 Onderzoekcao's

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

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

Cao's die aan bovengenoemde criteria voldoen worden in deze rapportage onderzoekcao's genoemd. Dit resulteert in 147 onderzoekcao's waar op de peildatum 13 januari 2025 in totaal 5,4 miljoen werknemers onder vallen. In totaal zijn op die peildatum 666 cao's aangemeld, waaronder 6,1 miljoen werknemers vallen (cao-werknemers). Meer informatie over het aantal aangemelde cao's staat in de UAW-publicatie “Cao's in Nederland 2025”.² Voor hoofdstuk 3 cao-loonontwikkeling ligt de peildatum op 1 mei 2025.

Dit betekent dat SZW ruim één op de vijf aangemelde cao's onderzoekt (22%). Daarmee kunnen we een beeld schetsen voor 87% van alle werknemers in Nederland die onder een cao vallen, zie Figuur 1-1. Op basis van deze werknemersaantallen geeft de rapportage een representatief beeld van de cao-afspraken voor cao-werknemers.

De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen verschillen van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gepubliceerde cijfers over aantallen cao-werknemers in Nederland. De werkingssfeer van een cao kent meestal andere grenzen dan de sectorindeling van het CBS. Bovendien kennen de opgegeven werknemersaantallen gewoonlijk een andere peildatum dan de peildatum van het CBS-onderzoek. Ondanks deze verschillen is het aantal cao-werknemers per 1 juli 2022 volgens het

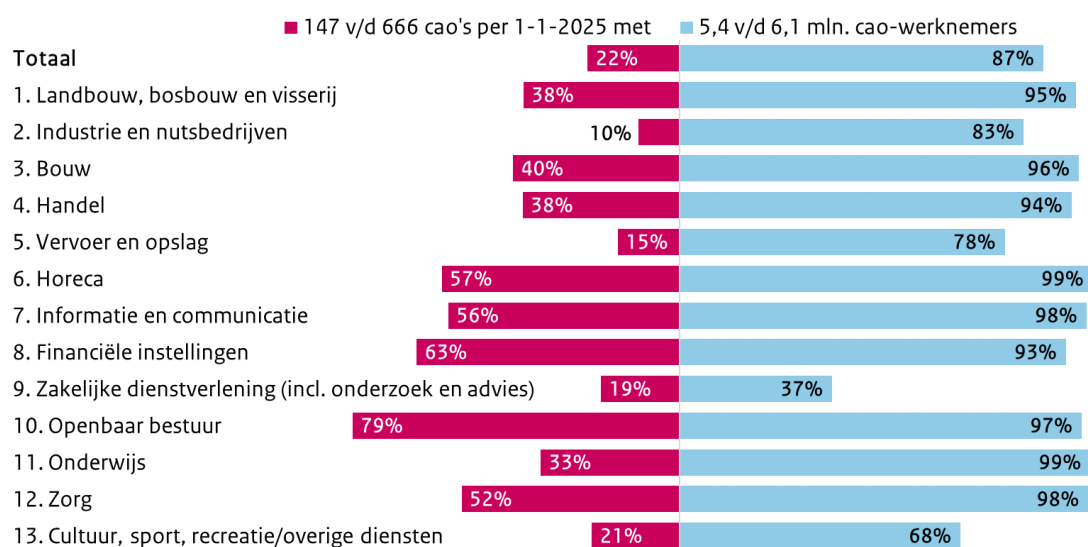
1 De minister van SZW heeft de vorige jaarrapportage, [Cao-afspraken 2024](#), op 27 juni 2024 naar de Tweede Kamer gestuurd. De bijbehorende Kamerbrief is terug te vinden onder referentie “[Tweede Kamer, vergaderjaar 2023–2024, 29 544, nr. 1249](#)”.

2 <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/Kerncijfers>

CBS (6,1 miljoen werknemers) gelijk aan het aantal cao-werknemers per 13 januari 2025 volgens SZW (6,1 miljoen werknemers).³

Als we in deze rapportage spreken over “25% van de werknemers”, dan hebben we het over het aandeel werknemers ten opzichte van het totaal aantal werknemers binnen de onderzoekcao’s, dus 25% van de 5,4 miljoen.

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



1.2 Sectorindeling

In Tabel 1-1 is het aantal cao’s en werknemers per sector vermeld. Wij hanteren in deze rapportage een sectorindeling van dertien economische sectoren gebaseerd op de sbi-indeling⁴ van het CBS. Vaak komt de werkingssfeer van een cao niet geheel overeen met de sectorindeling van het CBS. Een voorbeeld ter illustratie: de cao “Drankindustrie en Groothandel in Dranken” zou qua naamgeving zowel in de sector industrie als in de sector handel kunnen passen.

SZW plaatst elke aangemelde cao in een sector op basis van informatie bij de Kamer van Koophandel (KvK) over de sbi-code die is opgegeven door werkgevers. In geval van meerdere opgegeven sbi-codes kiest SZW de sbi-code met de meeste werknemers. Als daar onduidelijkheid over bestaat, maakt SZW een keuze en legt deze keuze voor aan de betrokken werkgever(sorganisatie).⁵

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/48/werknemers-naar-soort-cao-en-sbi-naar-achtergrondkenmerken-2010-2022>

⁴ Standaard bedrijfsindeling 2008, meer info: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/activiteiten/standaard-bedrijfsindeling--sbi--/de-structuur-van-de-sbi-2008-versie-2018-update-2022>

⁵ Aan deze indeling kunnen geen rechten worden ontleend. Sbi-codes zijn niet zonder meer bruikbaar voor de vaststelling van de representativiteit bij verzoeken om algemeenverbindendverklaring. In de gevallen waarin sbi-codes inhoudelijk niet volledig overeenkomen met de gehanteerde werkingssfeeromschrijving in de cao, wat veelal het geval is, is aanvullend onderzoek noodzakelijk. Zie hiervoor:

Tabel 1-1: Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao op 1 januari 2025, uitgesplitst naar economische sector

Sector	Onderzoekcao's		Cao's in Nederland		Aandeel	
	Cao's	Werknemers	Cao's	Werknemers	Cao's	Werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	6	111.000	16	116.000	38%	95%
Industrie en nutsbedrijven	28	643.000	283	778.000	10%	83%
Bouw	6	287.000	15	299.000	40%	96%
Handel	23	905.000	61	960.000	38%	94%
Vervoer en opslag	14	247.000	94	316.000	15%	78%
Horeca	4	423.000	7	426.000	57%	99%
Informatie en communicatie	5	40.000	9	41.000	56%	98%
Financiële instellingen	12	118.000	19	127.000	63%	93%
Zakelijke dienstverlening	14	234.000	74	638.000	19%	37%
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	11	534.000	14	553.000	79%	97%
Onderwijs	5	475.000	15	481.000	33%	99%
Zorg	11	1.292.000	21	1.315.000	52%	98%
Cultuur, sport, recreatie/ overige diensten	8	64.000	38	95.000	21%	68%
Totaal	147	5.374.000	666	6.144.000	22%	87%

Uit bovenstaande tabel is af te lezen dat elf van de dertien sectoren naar werknemersaantallen goed vertegenwoordigd zijn binnen de onderzoekcao's. Het aandeel werknemers ligt lager in de sector "Cultuur, sport, recreatie en overige dienstverlening" (68%) en de sector "Zakelijke dienstverlening" (37%). Het lagere aandeel werknemers in de zakelijke dienstverlening wordt veroorzaakt doordat de twee uitzendcao's (ABU en NBBU) niet tot de 147 onderzoekcao's behoren, maar naar werknemersaantallen wel een relatief groot deel uitmaken van de sector zakelijke dienstverlening. Het opnemen van deze cao's in de onderzoekcao's zou echter een vertekend beeld geven van aantallen cao-afspraken en het werknemersaantal waarop die afspraken van toepassing zijn. Dit komt omdat in de uitzendcao's ruimte voor maatwerk wordt geboden en verwezen wordt naar de arbeidsvoorwaarden van de inlenende werkgever.

1.3 Wijzigingen in 2025

De vorige rapportage bestond uit 149 onderzoekcao's met 5,3 miljoen werknemers. In deze rapportage is gekozen voor dezelfde onderzoekcao's. Daarbij zijn twee cao's afgefallen:

- 1) Aegon (cao-code 2988; fusie met ASR)
- 2) DHL Parcel E-Commerce (cao-code 929; voldoet niet meer aan alle onderzoekscriteria)

- de Praktische Handreiking Representativiteit:
<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/54269>
- het vonnis van de Rechtbank Den Haag van 24 juli 2024, ECLI:NL:RBDHA:2024:11549:
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:RBDHA:2024:11549>

1.4 Dataverzameling

1.4.1 Cao-afspraken anno 2025

Voor inzicht in de actuele stand van cao-afspraken (aantallen en inhoud), gebruiken we de 147 onderzoekcao's zoals toegelicht in paragraaf 1.1. Van elke onderzoekcao is de meest recente cao-tekst onderzocht zoals aangemeld bij SZW op of voor de peildatum van dit onderzoek (13 januari 2025). In

Bijlage

, Tabel I-1 staat de volledige lijst van cao's met metadata (werknemersaantallen, ingangs- en expiratedatum, sbi-code en economische sector).

In de voorliggende publicatie "Cao-afspraken 2025" gaat het niet om het beeld van cao-afspraken in een specifiek kalenderjaar (2024 of 2025), maar om het meest actuele beeld van cao-afspraken op de specifieke peildatum (13 januari 2025). Ruim zes op de tien onderzoekcao's (94) kennen op dat moment een looptijd die eindigt in of na 2025. Eén op de vijf onderzoekcao's is begin januari verlopen (zie Tabel 1-2).

Tabel 1-2: Aantal onderzoekcao's en werknemersaantallen, uitgesplitst naar expiratedatum

Expiratedatum	Aantal cao's	Aantal cao-werknemers (miljoen)
Voor 31-12-2024	30	0,8
31-12-2024	23	1,2
In 2025	73	2,3
Eerste helft 2025	21	0,7
Tweede helft 2025	52	1,6
Na 2025	21	1
Totaal	147	6,1

1.4.2 Ontwikkeling 2019-2025

De uitbreiding van de onderzoekcao's van 108 naar 149 (van vorig jaar) maakt het duiden van de meerjarige ontwikkeling van cao-afspraken lastig. Vorig jaar is daarom gekozen voor een herberekening van de cijfers voor 2023 en 2024 op basis van een selectie van 101 cao's die in beide jaren deel uitmaakten van het onderzoek. Voor 2025 komen we uit op 99 cao's na het afvallen van de hierboven toegelichte cao's. We noemen dit panelcao's of paneldata. Zie

Bijlage

, Tabel I-1 voor een overzicht van de panelcao's.

Tot 2023 werden er jaarlijks 98 cao's onderzocht voor de cao-rapportage. De ontwikkeling 2020 tot 2025 wordt daardoor op basis van het volgende aantal cao's in kaart gebracht:

Jaar	2020	2021	2023	2024	2025
Aantal panelcao's	98	98	99	99	99

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

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

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

1.4.3 Principeakkoorden

In aanvulling op de reguliere cao's, zijn ook principeakkoorden onderzocht. Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de sociale partners (vakbonden en werkgevers of werkgeversorganisaties) gewoonlijk eerst een principeakkoord af. Onder principeakkoorden worden in dit onderzoek ook verstaan eindboden en onderhandelingsresultaten die door de achterban zijn aanvaard.⁶

Grotendeels gaat het daarbij om nieuwe afspraken, die nog niet in de voorgaande cao waren opgenomen. Maar ook de voortzetting, aanpassing, of afschaffing van bestaande afspraken die voor cao-partijen zo belangrijk zijn dat er expliciet afspraken over worden gemaakt, kunnen worden toegelicht in een principeakkoord. De meeste afspraken die worden voortgezet komen echter niet in het principeakkoord voor.

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

De onderzochte principeakkoorden betreffen afspraken over nieuwe versies voor de 147 onderzoekcao's. Daarbij zijn de akkoorden meegenomen die zijn afgesloten tussen 1 januari 2023 en 1 februari 2025. In totaal gaat het om 100 akkoorden.

⁶ Een principeakkoord is een akkoord dat naar het oordeel van de onderhandelaars voldoet aan het vooraf vastgestelde mandaat. Zo een resultaat wordt met positief advies voorgelegd aan de leden. In geval van een onderhandelingsresultaat is wel een gezamenlijk eindresultaat behaald, maar hebben de onderhandelaars hun oorspronkelijke inzet op cruciale punten moeten afzwakken. Het resultaat kan positief of neutraal aan de leden worden voorgelegd. Wanneer geen overeenstemming kan worden bereikt, is sprake van een eindbod (een eenzijdig bod), meestal vanuit de werkgeverspartij.

1.4.4 Cao-teksten en principeakkoorden: aanvulling en overlap

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

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

Daarnaast zijn principeakkoorden documenten waarin, naast concrete afspraken, soms ook meer context te vinden is met betrekking tot de afwegingen en visie die ten grondslag liggen aan het wel of niet opnemen van een bepaalde afspraak in de cao. Cao's en principeakkoorden vullen elkaar daardoor goed aan in het onderzoeken van een specifiek thema.

Er is echter ook sprake van een zekere mate van overlap: voor een deel van de in 2023 afgesloten principeakkoorden, zal de nieuwe cao reeds zijn aangemeld en dus onderdeel vormen van de onderzochte cao's. Van de meer recent afgesloten principeakkoorden, zal de nieuwe cao pas in de loop van 2025 worden aangemeld. Principeakkoorden zeggen dus zowel iets over de ontwikkeling die eraan zit te komen, als de ontwikkeling die nu al zichtbaar is.

2 Ontwikkelingen in recente principeakkoorden

Voor de aanmelding van een nieuwe cao bij SZW sluiten de sociale partners eerst een principeakkoord af. Van de 147 onderzochte onderzoekcao's zijn er voor 100 een principeakkoord afgesloten (peildatum 1 maart 2025). Deze principeakkoorden zijn van toepassing op 60% van de werknemers onder de 147 onderzoekcao's.

De principeakkoorden⁷ geven een beeld van de belangrijkste onderwerpen tijdens de cao-onderhandelingen. Meestal gaat het om nieuwe afspraken, die nog niet in de vorige cao stonden. Maar afspraken uit de vorige cao die worden voortgezet of afgeschaft kunnen ook in het principeakkoord staan. De meeste afspraken die worden voortgezet komen niet in het principeakkoord voor. De principeakkoorden geven daarom wel een beeld van de belangrijkste onderwerpen tijdens de cao-onderhandelingen, maar geen totaalbeeld van cao-afspraken over de diverse onderwerpen. Dit beeld wordt geschetst in de afzonderlijke hoofdstukken in deze rapportage, of in andere cao-onderzoeken.⁸

Zoals gebruikelijk is er ook in recente principeakkoorden veel aandacht voor de cao-loonontwikkeling en laagste lonenschalen. Hoofdstuk 3 en 4 van deze rapportage geven een totaaloverzicht van de cao-loonontwikkeling en laagste loonschalen. Er is ook veel aandacht voor de RVU in recente principeakkoorden.⁹ Verder is er in de principeakkoorden aandacht voor een aantal andere onderwerpen. Dit hoofdstuk laat de meest opvallende en actuele onderwerpen zien, die nog niet in de andere hoofdstukken van deze rapportage staan. De volgende onderwerpen komen aan bod: stages, vakbondsleden, reiskosten, hybride werken, diversiteit en inclusie, krapte op de arbeidsmarkt, welzijn, klimaat/duurzaamheid, gelijke beloning, overwerktarieven voor voltijd- en deeltijdwerknemers, reservisten en AI.

Nieuwe onderwerpen in de onderzochte recente principeakkoorden zijn overwerktarieven voor deeltijders, reservisten en AI. Het gaat nog niet om veel afspraken (drie afspraken per onderwerp), maar deze onderwerpen krijgen voor het eerst expliciet aandacht van cao-partijen in de principeakkoorden.

In vergelijking met de jaarrapportage 2024, zien we de grootste toename in afspraken in principeakkoorden over de onderwerpen:

- Stagevergoedingen (van 27 naar 44 afspraken)
- Vakbonden (contributie, verlof, lidmaatschap; van 22 naar 40 afspraken)
- Studieschuld (van 2 naar 15 afspraken)
- Klimaat (van 14 naar 30 afspraken)

⁷ We bedoelen hier ook onderhandelingsresultaten en geaccepteerde eindboden mee.

⁸ <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/onderzoeksrapporten>

⁹ COB zal het hoofdstuk 'Oudere werknemers' dat normaal een onderdeel is van de jaarrapportage, dit jaar apart publiceren. De RVU is hier onderdeel van.

In vergelijking met de jaarrapportage 2024, zien we minder afspraken in principeakkoorden over de onderwerpen:

- Reiskosten (van 56 naar 39 afspraken)
- Financieel fit (van 17 naar 10 afspraken)

De cao is een spiegel van maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen. De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, geopolitieke ontwikkelingen in de wereld, de zorgen over het klimaat en nieuwe EU-wetgeving/uitspraken kunnen cao-partijen, waar zij dat nodig en mogelijk vinden, vertalen in nieuwe cao's. Deze cao-afspraken beïnvloeden op hun beurt weer ontwikkelingen in de maatschappij, politiek en economie.

2.1 Stages

Leren in de praktijk is een onmisbaar onderdeel in het onderwijs. Een stage draagt bij aan de overgang van studeren naar werken. Bij veel opleidingen in het beroepsonderwijs is een stage dan ook een verplicht onderdeel van de opleiding. Om voor alle mbo-studenten de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt een veilige, waardevolle en positieve ervaring te maken, is er vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW; februari 2023) samen met werkgevers, vakbonden en scholen het stagepact MBO¹⁰ (2023-2027) gesloten. Er is een motie¹¹ aangenomen waarin OCW wordt gevraagd te kijken welke elementen van het stagepact MBO in het hbo en wo toegepast kunnen worden.

In 44 principeakkoorden staan afspraken over stages en stagevergoedingen. In 34 principeakkoorden gaan de afspraken over een (passende) stagevergoeding, waarbij in 27 principeakkoorden specifieke bedragen worden genoemd. In 13 principeakkoorden wordt specifiek een gelijke stagevergoeding voor studenten van alle opleidingsniveaus benoemd. In drie principeakkoorden wordt het stagepact MBO specifiek benoemd. Verder gaan de afspraken over stages onder andere over bbl'ers (11), onkostenvergoedingen (4), het aantal beschikbare stageplaatsen (5), artsen in opleiding (aios; 2), co-assistenten (1) en de inzetbaarheid van stagiairs (1).

CPPN hecht belang aan het opleiden van haar eigen medewerkers alsook aan de toekomstige generaties. Daarom bieden wij mogelijkheden aan studenten van diverse opleidingen om bij ons stage te lopen. Wij vinden het belangrijk om in alle benodigde disciplines toekomstige talenten op te leiden en willen geen onderscheid maken in de hoogte van de stagevergoedingen van de studenten. Dit betekent dat de studenten van alle opleidingsniveaus (MBO, HBO, WO) die minimaal één maand stagelopen vanaf 1 juli 2024 een maandelijkse bruto stagevergoeding van € 500,- ontvangen. De vergoedingen voor MBO en HBO worden daarmee verhoogd naar het WO-niveau. (Canon Production Printing)

¹⁰ Stagepact MBO 2023 - 2027 | Convenant | Rijksoverheid.nl (14-02-2023)

¹¹ Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) voor het jaar 2024 | Tweede Kamer der Staten-Generaal

Naast de stagevergoeding van € 400,- per maand, zal ingaande 1 januari 2024 de reiskostenregeling woon-werkverkeer (artikel 1 van bijlage II) op stagiaires van toepassing zijn.

(Fokus)

Sociale partners vinden gelijke behandeling van studenten belangrijk. Ongeacht de opleiding van de stagiair(e) bedraagt de stagevergoeding per 1 augustus 2024 € 700,- bruto per maand bij een fulltime stage (40 u per week (stage inclusief opleidingsdag)). Wanneer een stagiair geen OV-kaart heeft, worden reiskosten betaald volgens de lokale reiskostenregeling. Stagevergoedingen worden vanaf de volgende cao geïndexeerd, wanneer ook de salarissen een algemene cao-wijziging ondergaan. **(Provinciale sector)**

Er komt één stagevergoeding voor stagiair(e)s ongeacht opleidingsniveau. De stagevergoeding wordt verhoogd van € 350,- (nu voor stagiair(e)s van HBO- of universitair niveau) naar € 400,- voor alle stagiair(e)s. **(Uitgeverijbedrijf)**

De stagevergoeding geldt niet voor co-assistenten (studenten van de opleiding Geneeskunde). De onkostenvergoeding voor co-assistenten wordt met ingang van 1 maart 2024 verhoogd naar € 120. **(Universitair Medische Centra)**

Met ingang van het nieuwe studiejaar past UWV de vergoeding voor studenten die stage lopen bij UWV aan. UWV vindt het namelijk belangrijk dat studenten een passende vergoeding ontvangen, met als doel alle onkosten te dekken. Vanaf dat moment is deze vergoeding voor alle niveaus van mbo tot universitair niveau gelijk. Zij ontvangen een maandelijkse bruto vergoeding van € 710. **(UWV)**

In de CAO Woondiensten wordt een vergoeding voor stagiairs opgenomen ter hoogte van 400 euro bruto per maand (ongeacht opleidingsniveau) bij een fulltime stage (36 uur per week). Bij een parttime stage geldt de vergoeding naar rato. **(Woondiensten)**

Zorgverzekeraars onderkennen het belang van stages. Om die reden zullen ze zich inspannen om mede zorg te dragen voor voldoende stageplaatsen en een passende vergoeding aanbieden.

Daarnaast garanderen ze een kwalitatief goede stagebegeleiding. **(Zorgverzekeraars)**

2.2 Vakbonden

Om het draagvlak voor de cao te vergroten, maken sommige cao-partijen expliciete afspraken ter bevordering van het aantal vakbondsleden en/of ter vergroting van de betrokkenheid van leden bij de cao. In 40 principeakkoorden zijn er afspraken gemaakt over de vakbondscontributie, het stimuleren van het deelnemen aan vakbondsactiviteiten, vakbondsverlof en het organiseren van de week/maand van de vakbond.

Stimulering werknemersvertegenwoordiging. Voor zowel Gasunie als de werknemersorganisaties is een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers bij de totstandkoming van cao-afspraken van groot belang. Dit vergroot de betrokkenheid van medewerkers bij de cao en daarmee ook het draagvlak voor deze collectieve afspraken. Ter stimulering hiervan zullen de

werknemersorganisaties in overleg met de werkgever tijdens de looptijd van deze cao ieder kalenderjaar een 'maand van de werknemersvertegenwoordiging' organiseren. Gasunie steunt dit initiatief en zal hierin, indien nodig, een faciliterende rol spelen. **(Nederlandse Gasunie)**

Cao-partijen hechten waarde aan representatieve vakbonden als vertegenwoordigers van de medewerkers. Vakbonden organiseren jaarlijks in oktober de maand van de vakbond. Werknemers die in deze maand lid worden krijgen door de werkgever € 100 vergoed voor het eerste jaar lidmaatschap tegen overlegging van een inschrijfbewijs met vermelding van de contributie. **(Hoger Beroepsonderwijs)**

2.3 Reiskosten

Per 1 januari 2024 ging de maximale kilometervergoeding (onbelaste reiskostenvergoeding) omhoog naar €0,23 per kilometer. Aanleiding hiervoor zijn de stijgende kosten van woon-werkverkeer in verband met de hogere energie- en brandstofprijzen. In 39 principeakkoorden staan afspraken over een reiskostenvergoeding van €0,23 per kilometer (met een verwijzing naar de onbelaste reiskostenvergoeding).

Met ingang van 1 januari 2024 wordt het mogelijk 23 cent per kilometer onbelast te vergoeden. We sluiten hierop aan door de vergoeding voor reiskosten in de cao-artikel 36 lid 1 per 1 januari 2024 te verhogen naar 23 cent. **(Glastuinbouw)**

2.4 Hybride werken

De mogelijkheid om thuis of op een andere plaats dan de werkplek te werken (hybride) kan volgens cao-partijen bijdragen aan het creëren of behouden van een goede werk-privé balans voor werknemers. In 29 principeakkoorden staan afspraken over thuiswerken.

De netto thuiswerkvergoeding wordt automatisch aangepast naar het bedrag dat maximaal per thuiswerkdag onbelast mag worden vergoed vanuit de gerichte vrijstellingen van de WKR. **(CBR)**

Thuiswerkvergoeding: per 1 januari 2025 ontvangen werknemers een thuiswerkvergoeding. De thuiswerkvergoeding bedraagt minimaal € 2,00 per effectief thuisgewerkte dag. De werkgever mag in plaats van de thuiswerkvergoeding per dag er ook voor kiezen om een internetvergoeding te bieden van minstens € 20,00 per maand. Werkgever moet dit fiscaal zelf afstemmen met de Belastingdienst. Werkgever en werknemer maken zelf verdere afspraken over het thuiswerkbeleid. In dit beleid worden onder meer afspraken gemaakt over welke dagen er thuisgewerkt mag worden, arbo-aspecten van het thuiswerken en evaluatie van het thuiswerken. **(Reisbranche)**

2.5 Diversiteit en inclusie

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

2.5.1 Mantelzorg(verlof)

In 24 principeakkoorden is er aandacht voor mantelzorg. Vaak gaat het over het bespreekbaar maken van mantelzorg en maatwerk afspraken in het kader van welzijn van werknemers en het kunnen combineren van werk en zorg (privé).

Om ruimte te bieden voor medewerkers die mantelzorg verlenen, zal in de CAO een nieuw artikel 8.6 "Mantelzorg" worden opgenomen om maatwerk afspraken tussen leidinggevende en medewerker mogelijk te maken. (NXP)

De pilot mantelzorg heeft duidelijk gemaakt dat het belangrijk is het onderwerp mantelzorg bespreekbaar te maken om maatwerkafspraken te maken over de combinatie werk en mantelzorg. Gebleken is dat het nodig is zowel werkgevers als medewerkers hiervoor toe te rusten. Sociale partners besluiten de campagne die de ROM werkgroep mantelzorg als vervolg op de pilot voorstelt gezamenlijk op te pakken. (Metalektro, Metalektro HP)

2.5.2 Rouwverwerking/verlof

Nederland kent geen wettelijk rouwverlof. Werknemers kunnen in geval van overlijden van een naaste gebruik maken van calamiteitenverlof voor bijvoorbeeld de dag van overlijden en de dag van de uitvaart. Soms staan er ook nog aanvullende afspraken in cao's. In enkele cao's staan afspraken over extra verlof om rouwende werknemers ruimte te bieden, soms met inlevering en soms met behoud van salaris of vakantiedagen. Het kan volgens cao-partijen deels ziekteverzuim voorkomen. In 20 principeakkoorden staan afspraken over rouwverwerking/-verlof.

Rouwverlof. Het is van belang dat werknemers zich in moeilijke tijden gesteund voelen door hun werkgever. Rouwverlof stelt hen in staat om zich tijdelijk te onttrekken aan het werk om tijd te nemen voor het verlies, wat bijdraagt aan hun welzijn en uiteindelijk ook aan hun inzetbaarheid op de lange termijn. In de tekst van de CAO zal duidelijker worden verwoord dat er maatwerk wordt toegepast bij rouwverlof. (Philips)

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers die mantelzorg verlenen of te maken hebben met het verlies van een dierbare voldoende gesteund worden door hun (werk)omgeving. In de cao wordt daarom vastgelegd dat werkgever en medewerker in het geval van mantelzorg of rouw samen het gesprek voeren en maatwerkafspraken maken die passen bij de persoonlijke situatie van de medewerker. Daarnaast zal ProRail op het HR-plein kaders beschrijven rondom dit maatwerk om leidinggevendenden handvatten te geven. (ProRail)

2.5.3 Overgangs- en menstruatieverlof

In 15 principeakkoorden is er aandacht voor overgangsklachten/-verlof en in 13 principeakkoorden voor menstruatieklachten/-verlof.

Menstruatie- en overgangsklachten kunnen van invloed zijn op de inzetbaarheid van werknemers op de werkvloer. Het is belangrijk dat hier aandacht voor komt en het taboe hierop wordt doorbroken. De werknemers moeten zich vrij kunnen voelen om dit bespreekbaar te maken bij haar werkgever en een maatwerkoplossing te vragen voor haar inzetbaarheid. Een aanbeveling

wordt daarom opgenomen in de cao, zodat er meer aandacht en erkenning ontstaat voor deze problematiek en het gesprek daarover kan plaatsvinden. **(Groenten en Fruit, Groothandel)**

Maatwerk bij persoonlijke omstandigheden van werknemer die tijdelijk het werken belemmeren. Werknemers krijgen soms te maken met persoonlijke omstandigheden die tijdelijk het werken volgens het gebruikelijke rooster of de uitvoering van de afgesproken werkzaamheden belemmeren. Een voorbeeld is de werknemer met mantelzorgtaken en de werknemer die ernstige menstruatie- of overgangsklachten ervaart. Cao-partijen benadrukken het belang dat leidinggevende en werknemer hierover samen het gesprek voeren en waar nodig maatwerkafspraken maken die passen bij de persoonlijke situatie van de werknemer. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over: • tijdelijk andere werktijden, zodat minder klachten worden ervaren; • werkzaamheden tijdelijk aanpassen, zodat deze minder belastend zijn; • afspraken maken over hybride werken, als dat voor de functie van de werknemer mogelijk is. **(Stichting Wageningen Research)**

2.5.4 Diversiteitsdagen

Naast nationale feestdagen en algemeen erkende (christelijke) feestdagen, wordt in cao's steeds vaker opgenomen dat werknemers vrij kunnen krijgen op andere religieuze feestdagen of feestdagen die voor hen belangrijk zijn. Dit wordt op verschillende manieren geregeld. Een werknemer kan (met voorrang) een verlofdag opnemen, onbetaald verlof nemen, enkele algemeen erkende (christelijke) feestdagen ruilen voor andere feestdagen, of alle feestdagen zelf kiezen. Er is in 14 principeakkoorden aandacht voor diversiteit en inclusie op de werkvloer door werknemers de eigen feestdagen te laten kiezen.

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers verlof kunnen nemen op dagen die passen bij hun levensovertuiging. Om die reden is afgesproken dat in de cao het recht wordt opgenomen voor medewerkers op verlof op voor hen belangrijke religieuze feestdagen, zoals bijvoorbeeld het Suikerfeest. **(RDW)**

Met ingang van 1 januari 2024 kun je er voor kiezen om één of twee doordeweekse nationale feestdagen (bijvoorbeeld Hemelvaartsdag en/of Pinkstermaandag) te werken en deze in overleg met je leidinggevende in te zetten als diversiteitsdag(en) op een gekozen ander moment. De uren die je op de gekozen feestdag werkt, komen niet in aanmerking voor een eventuele overwerkvergoeding. De kantoren zijn gesloten, wat betekent dat je op de gekozen feestdag elders werkt. **(Sweco)**

2.5.5 Transitieverlof

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

Het opnemen van gendertransitieverlof waarin voor een periode van 10 jaar recht bestaat op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n). **(Gemeenten)**

2.6 Krapte op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt blijft in 2023 krap. In bijvoorbeeld de zorg, het onderwijs, de bouw en de kinderopvang is het lastig om werknemers te vinden. Het is voor werkgevers dus extra belangrijk om zich te onderscheiden van andere werkgevers en werknemers aan te trekken en te behouden. In 17 principeakkoorden is er aandacht voor aantrekkelijk werkgeverschap.

*Naast financiële afspraken zijn partijen een aantal beleidsinhoudelijke wijzigingen overeengekomen. Met de gemaakte cao-afspraken realiseren partijen dat de SVB een aantrekkelijk en bekend werkgever is en blijft voor haar medewerkers en nieuw talent. De arbeidsvoorwaarden vormen een aantrekkelijk totaalpakket waarmee de SVB medewerkers aan haar weet te verbinden en haar arbeidsmarktpositie voor de verschillende doelgroepen behoudt en versterkt. **(Sociale Verzekeringsbank)***

*Wij willen onze medewerkers een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket blijven bieden waardoor zij graag zo lang mogelijk in goede gezondheid voor ons willen blijven werken. Met het totaalpakket van onderscheidende arbeidsvoorwaarden willen we tevens een interessante werkgever zijn voor nieuw talent. Naast deze afspraken die CPPN als werkgever nog aantrekkelijker moeten maken, hoort natuurlijk ook een passende loonsverhoging. Hierbij is samen met vakorganisaties gestreefd naar maatwerk, rekening houdend met de financiële ruimte van het bedrijven zorg voor de koopkracht van medewerkers die dit het hardst nodig hebben. Maar ook verschillen in werkomstandigheden hebben hierin een rol gespeeld. **(Canon Production printing)***

2.6.1 Studieschuld

Om personeelstekorten tegen te gaan zoeken werkgevers naar andere manieren om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid voor werknemers om gebruik te maken van fiscaal voordeel door IKB-budget in te zetten voor het afbetalen van studieschuld¹². In 15 principeakkoorden staan hier afspraken over.

*Per 1 januari 2025 wordt aflossing studieschuld toegevoegd als doel in het Keuzeplan. Jaarlijks kun je kiezen om bruto looncomponenten fiscaal vriendelijk uit te ruilen tot maximaal € 900 per jaar voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en/of voor de kosten van één sport. Dit maximale bedrag is één totaalbedrag dat ingezet kan worden voor (een combinatie van) deze twee doelen. **(UWV)***

*Aflossing studieschuld als IKB-doel. Met ingang van 1 januari 2025, of zoveel eerder als technisch mogelijk is, kan een medewerker maximaal € 500 per jaar uit het eigen IKB-budget inzetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Deze afspraak is voor de duur van deze CAO. **(Sociale Verzekeringsbank)***

12 Creatief met personeelstekort: bedrijf betaalt studieschulden personeel | RTL Nieuws

2.6.2 Meer uren werken

Werkgevers kijken ook naar manieren om zonder nieuwe instroom, dus met de huidige werknemers, meer capaciteit te creëren. In vier principeakkoorden is er aandacht voor de mogelijkheid voor werknemers om meer uren te werken.

Cao-partijen komen overeen de cao in technische zin te wijzigen om de 40-urige werkweek verder door te voeren. De gebroken maandberekening en de sociale zekerheid zijn nu ook gebaseerd op de 40-urige werkweek. (Primair Onderwijs)

Meer uren werken en doorwerken na AOW-leeftijd. Partijen brengen gericht ook alternatieven in de CAO Rijk onder de aandacht waarmee zonder instroom van nieuw personeel meer capaciteit kan worden gerealiseerd. Dit betreft binnen de kaders van de betreffende cao-bepalingen, de volgende mogelijkheden: • incidenteel betaald meer uren te werken (maximaal 100 uur per jaar bij volledig dienstverband) • uren-uitbreiding voor werknemers die minder dan een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week hebben • uren-uitbreiding tot een maximaal 40-urige werkweek voor werknemers met een volledige arbeidsduur • af te spreken dat een werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd blijft werken. Partijen benadrukken dat werkgever en werknemer een uitbreiding van de arbeidsduur ook tijdelijk overeen kunnen komen. (Rijk)

2.7 Welzijn

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

2.7.1 Werkdruk en werk-privé balans

Een te hoge werkdruk kan werkstress veroorzaken, wat vervolgens kan leiden tot demotivatie, ziekteverzuim en langdurig uitvallen door het krijgen van een burn-out. In 34 principeakkoorden komt het belang van aandacht voor werkdruk (22) en/of werk-privé balans (18) naar voren. In 10 principeakkoorden gaat het specifiek over meer regie over het rooster en werktijden en in twee principeakkoorden specifiek ook over het opnemen van vakantiedagen. In vijf principeakkoorden gaat het over de mogelijkheid om minder uren te werken en het verkorten van de werkweek.

Cao-partijen nemen uitkomsten en aanbevelingen uit het rapport van de Arbeidsinspectie en de sectorrapportage werkdruk serieus. Daarom besteden zij aandacht aan: • Het roosteren van pauzes; • De reële taakopdracht, in het bijzonder tot de taakomvang van docenten; • Het organiseren van een werkdrukconferentie in het voorjaar 2025 waar HR- en Arbo medewerkers van universiteiten samen met Arbo-deskundigen van vakbonden en andere werkdrukexperts uit het veld ideeën en ervaringen uit kunnen wisselen over oorzaken en oplossingen voor werkdruk; • Deze conferentie is

tevens de aftrap voor een werkdrukcampagne die cao-partijen samen met SoFoKleS zullen opzetten en die onder andere als insteek heeft om vakantiedagen op te nemen. Hierbij zal ook gebruik gemaakt worden van onderzoek van SoFoKleS op het gebied van werkdruk. **(Nederlandse Universiteiten)**

Verkennen kortere werkweek. Vakbonden en VGZ willen het gesprek voeren over een kortere werkweek. Partijen zullen dit gesprek voeren tijdens de periodieke overleggen met als doel elkaar te inspireren, het thema te verdiepen en expertise uit te wisselen. Het achterliggende doel van het verkennen van de kortere werkweek is het welzijn van de VGZ-er, het verbeteren van de werk-privé balans en het werkgeluk van medewerkers. **(VGZ)**

2.7.2 Financieel fit

Cao-partijen geven aan dat door de stijgende inflatie en hoge energieprijzen in Nederland steeds meer huishoudens in financiële problemen komen. Naast negatieve effecten voor mensen thuis, kan dit ook negatieve effecten hebben op het werk, zoals concentratieproblemen. Aan meerdere cao-tafels worden schulden niet meer alleen gezien als persoonlijke, maar ook als maatschappelijke verantwoordelijkheid. In 10 principeakkoorden staan daarom afspraken over het financieel fit houden van werknemers, bijvoorbeeld door een budget coach of financieel advies.

Fit-budget. 1. De pilot, zoals afgesproken in de ANWB-cao 2022 – 2024 wordt definitief gemaakt. Dit wil zeggen dat iedere medewerker, ongeacht of hij parttime of fulltime werkt, € 700,- per jaar kan besteden aan: a. Financieel fit. b. Fysiek fit. c. Huis fit. d. Mentaal fit. e. Mobiel fit. f. Thuis fit. 2. Het fit-budget kan 1 jaar worden opgespaard, zodat de medewerker in het 2e jaar € 1.400,- te besteden heeft. Het budget van het 1e jaar vervalt als de medewerker na afloop van het 2e jaar dat budget (gedeeltelijk) niet heeft gebruikt. **(ANWB)**

Financieel advies. Werknemers kunnen kampen met financiële problemen. De zorgen die hierbij komen kijken en vaak ook het schaamtegevoel dat daarbij een rol speelt, maken het voor werknemers vaak lastig om dit bespreekbaar te maken op het werk. Vaak komen deze financiële problemen pas in het zicht van de werkgever wanneer er een loonbeslag wordt opgelegd. Sociale partners willen werknemers hulp bieden op financieel gebied en juist ook voorkomen dat een loonbeslag wordt opgelegd. Daarbij, financiële problemen zijn er niet alleen thuis. Deze zorgen neemt de werknemer mee naar de werkvloer en hebben impact op zijn functioneren. Sociale partners gaan daarom aan de slag om goede voorlichting te ontwikkelen voor zowel werknemers als werkgevers. In deze voorlichting zal o.a. naar voren komen welke routes er bewandeld kunnen worden om die financiële problematiek het hoofd te bieden en welke procedure de werkgever in moet zetten bij een loonbeslag. Sociale partners gaan gezamenlijk hiermee aan de slag om werknemers en werkgevers hiervoor de juiste handvatten te bieden. **(Groenten en Fruit, Groothandel)**

Financieel Advies voor medewerkers. Jaarlijks kunnen 50 medewerkers Financieel Advies inwinnen bij een van de gecontracteerde partijen. Medewerkers kunnen voortaan iedere 5 jaar advies vragen. **(VGZ)**

2.7.3 Vitaliteit

In het kader van de duurzame inzetbaarheid van werknemers, is er steeds meer aandacht voor vitaliteit van werknemers. Niet alleen een gezonde werkplek, maar ook fysieke en mentale gezondheid krijgen aandacht. In 11 principeakkoorden zijn er afspraken gemaakt over vitaliteit, zoals vitaliteitsverlof en een vitaliteitsbudget.

CAO-partijen zijn van mening dat werknemers gedurende hun loopbaan de gelegenheid moeten krijgen om onder bepaalde omstandigheden een verlof te kunnen opnemen, een zogenaamd Vitaliteitsverlof, met als doel het tijdelijk ontlasten van werknemers zodat ze duurzaam inzetbaar blijven. Naast het vitaliteitsverlof wordt een portaal ontwikkeld waar medewerkers producten kunnen kopen ter ondersteuning van hun mentale - en fysieke vitaliteit. Het is de ambitie om dit portaal met ingang van januari 2025 beschikbaar te stellen. Medewerkers ontvangen, op het moment dat het portaal gereed is, een vitaliteitsbudget van € 200 per jaar. **(Technische Groothandel)**

2.7.4 Sociale Veiligheid

In 10 principeakkoorden is er aandacht voor sociale veiligheid op de werkvloer, zoals het tegengaan van ongewenste omgangsvormen/gedrag. In zes principeakkoorden gaat het specifiek over een vertrouwenspersoon en in zeven principeakkoorden over een meldpunt of (klachten)commissie.

De VOB doet al het een en ander in het kader van sociale veiligheid, bijvoorbeeld in het kader van voorlichting, seminars, workshops e.d. Er is daarnaast ook een VOB-ledenvoordeel afspraak met ArboNed. Werkgevers kunnen gebruik maken van een externe vertrouwenspersoon bij en een klachtencommissie via ArboNed (De Landelijke Klachtencommissie). Er zijn inmiddels veel bibliotheken lokaal aan de slag gegaan met het aanstellen van een interne en/of externe vertrouwenspersoon. Het is belangrijk dat in ieder geval een van de twee beschikbaar is voor de werknemers in een organisatie. VOB en FNV zijn bovendien aangesloten bij steun- en adviespunt Mores, dat als vangnet dient. Daarnaast wordt aan de cao OB een nieuw artikel over sociale veiligheid toegevoegd. De tekst van dit artikel is opgenomen in bijlage 2. **(Bibliotheken, Openbare)**

2.7.5 Bereikbaarheid buiten werktijd

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

Werknemers hebben het recht onbereikbaar te zijn voor Sanquin op de momenten dat zij niet werken/ingeroosterd zijn. Werknemers dienen uiteraard wel bereikbaar te zijn (en op oproep te werken) als zij voor een bac-dienst zijn ingeroosterd. **(Sanquin)**

2.8 Klimaat/duurzaamheid

In meerdere cao's staan expliciete afspraken waarmee cao-partijen proberen een bijdrage te leveren aan (eigen) klimaatdoelstellingen. In 29 principeakkoorden staan afspraken over klimaat regelingen, zoals verduurzaming van of groene arbeidsvoorwaarden. Om werknemers bewust te maken van de mogelijkheid om minder, op andere manieren, schoner, of niet te gaan reizen met (onder andere) CO₂-reductie als resultaat, is er in 25 van deze principeakkoorden aandacht voor duurzaam reizen/mobiliteit.

De CAO-partijen hebben tijdens het CAO-overleg gesproken over vergroening van de arbeidsvoorwaarden van DNB. Overeengekomen is dat er een werkgroep zal worden opgericht ter verkenning van de daartoe bestaande mogelijkheden. De mogelijkheden en voorstellen van deze werkgroep kunnen worden meegenomen in de onderhandelingen over de volgende cao. (DNB)

KPN draagt bij aan de verduurzaming van de koop- of huurwoning van medewerkers. Per drie jaar kunnen medewerkers maximaal € 5.000 bruto besteden (ineens of in termijnen) aan bijvoorbeeld zonnepanelen, een (hybride) warmtepomp en isolatie. KPN betaalt de bruto inleg netto uit. (KPN)

De standaard kilometervergoeding wordt per 1 juli 2024 verhoogd naar EUR 0,23 netto. Geheel of gedeeltelijk reizen te voet of per fiets wordt gestimuleerd met een hogere vergoeding van EUR 0,30 per kilometer (EUR 0,23 netto en EUR 0,07 bruto). (ABN-Amro)

Per 1 april 2024 stijgt de vergoeding voor het woon-werkverkeer naar: 23 cent per kilometer voor lopen en fietsen. (Dit was 18 cent per kilometer.) 20 cent per kilometer voor de auto en motor. (Dit was 15 cent per kilometer.) (ANWB)

Aan werknemers die per fiets naar Schiphol reizen (woon-werk) wordt met ingang van 1 oktober 2024 de vergoeding per kilometer € 0,40 conform de huidige fiscale regels. (Schiphol Nederland BV)

2.9 Gelijke beloning

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

Gelijke beloning M/V: gedurende de looptijd van de cao zal er een onderzoek worden gedaan naar de huidige beloning van mannen en vrouwen in de branche, met als doel om maatregelen te treffen die een eventuele ongerechtvaardigde loonkloof corrigeren (zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat). (Uitvaartbranche)

2.10 Overwerktarieven voltijd- en deeltijdwerknemers

Op 29 juli 2024 heeft Het Europese Hof van Justitie een verbod opgelegd voor verschillen in overwerktarieven tussen voltijd- en deeltijdwerknemers. Dit kan zich voordoen bij vergoedingen of toeslagen voor meeruren of voor overwerk. Onder meeruren vallen uren die werknemers meer hebben gewerkt dan afgesproken volgens de arbeidsovereenkomst, maar minder dan de arbeidsduur van een voltijdsdienstverband. Onder 'overwerk' wordt verstaan de meer gewerkt uren boven deze voltijd norm. In drie principeakkoorden wordt de beloning of toeslag voor overwerk voor deeltijdwerknemers gelijkgetrokken met die voor voltijdwerknemers.

De parttime werknemer die meeruren werkt boven zijn overeengekomen contracturen ontvangt hierover op gelijke wijze als de fulltimer de overwerktoeslag. De huidige compensatie voor meeruren zoals vakantiegeld, vakantiedagen, pensioen, eindejaarsuitkering en eventuele leeftijdsdagen vervallen hiermee per 1 januari 2025. (Groothandel Bloemen en Planten)

Overwerk/meerwerk. Als gevolg van jurisprudentie over overwerk voor part-timers, wijzigt het artikel 13C in de CAO 2023-2024 in de CAO 2025. Overwerk wordt gedefinieerd als extra uren in opdracht van werkgever boven de normale 2 van 4 arbeidsduur volgens het dienstrooster of het geldende arbeidscontract. De meerwerkregeling en de meerwerk toeslag van 50% komen te vervallen. Per 1 januari 2025 is er hierdoor geen onderscheid meer tussen extra uren door part-timers en full-timers. De overwerkvergoeding in de matrix van het artikel wijzigt van 60% naar 55%. Waar op dit moment 100% en 200% wordt betaald, wijzigt dit niet. (Merck Sharp & Dohme)

Cao-partijen hebben afgesproken om de huidige overwerkregeling en -vergoeding (zie tabel hieronder) te hanteren, die geldt voor zowel fulltimers als parttimers voor het extra uur (overwerk) buiten de afgesproken individuele arbeidsduur. De meerwerkregeling komt in zijn geheel te vervallen. (Verzekeringsbedrijf)

2.11 Reservisten

In drie principeakkoorden is er aandacht voor reservisten.

Reservisten die tussen 1 januari 2024 en 1 september 2024, met aanspraak op bezoldiging, in daadwerkelijke dienst zijn opgeroepen ontvangen de uitkering van € 500 bruto naar rato van de gewerkte uren. Reservisten die tussen 1 januari 2025 en 1 juli 2025, met aanspraak op bezoldiging, in daadwerkelijke dienst zijn opgeroepen ontvangen de uitkering van € 350 bruto naar rato van de gewerkte uren. (Defensie Personeel)

Reservisten: er wordt een regeling opgenomen voor medewerkers die reservist willen worden of zijn bij Defensie. Het voorstel is om deze regeling gelijkwaardig te laten zijn aan de regeling bij het Rijk (artikel 4.8 cao Rijk). (Branche Cao Gemeenten; Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties)

2.12 AI

In drie principeakkoorden is er aandacht voor het gebruik van AI op de werkvloer.

Naast het RVU onderzoek zware beroepen, stelt de werkgever de volgende onderzoeken voor gedurende de looptijd van de cao: Onderzoek/gesprek over inzet AI in de sector. (Branche Cao Gemeenten; Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties)

Artificial Intelligence heeft betrekking op technologieën die taken uitvoeren die normaal menselijke intelligentie vereisen, zoals leren, redeneren, en probleemoplossing. Het is niet meer weg te denken uit ons (werkende) leven en verandert in een razend tempo. Cao-partijen vinden het daarom heel belangrijk dat de werkgever de medewerkers informeert over het gebruik en de impact die AI kan hebben op de werkzaamheden. Artikel 6.3. “Strategische personeelsplanning en opleidingen” zal daarom hiermee worden aangevuld. Daarnaast zal er een kader in de cao worden opgenomen om een leidraad te geven voor het maken van afspraken tussen werkgever en medewerker over het gebruik van AI en de impact die dit kan hebben. Dit kader dient als leidraad en kan door de werkgever passend worden gemaakt en aangevuld voor de eigen organisatie. (Verzekeringsbedrijf)

3 Cao-loonontwikkeling

Samenvatting

In dit hoofdstuk staat de cao-loonontwikkeling voor 2024 en 2025 centraal. De gemiddelde cao-loonstijging in het jaar 2024 is 6,8% op jaarbasis. Voor 2025 komt de cao-loonstijging uit op 4,6% op jaarbasis. Dit betreft een voorlopig cijfer, cao's die later in 2025 tot stand komen kunnen dit gemiddelde nog doen veranderen.

De cao-loonstijging in 2025 is 2,2 procentpunt lager dan in 2024. Deze daling hangt met name samen met de afnemende impact van de inflatiegolf uit 2022 op de cao-loonvorming.

Cao-loonontwikkeling 2024

De historische hoge cao-loonstijging in 2024 van 6,8% is vooral de reactie van cao-partijen op de historisch hoge inflatiegolf uit 2022. Hier is een drietal factoren relevant:

1) Afsluitdatum

De cao-loonstijging in 2024 is 1,1 procentpunt hoger in cao's die voor 2024 tot stand zijn gekomen (7,4% op jaarbasis) dan cao's die in 2024 tot stand zijn gekomen (6,3%).

2) Status: eerste keer na inflatiegolf

Cao's met de hoogste cao-loonstijging zijn meestal cao's die voor het eerst na de inflatiegolf tot stand zijn gekomen. Cao's die voor de tweede (of derde) sinds de inflatiegolf tot stand zijn gekomen, kennen een lagere loonstijging in 2024. Cao-partijen hebben werknemers al gecompenseerd voor de inflatiegolf in die eerdere cao's.

3) Overloop

De overloop uit het vorige kalenderjaar (2023) naar 2024 bedraagt 2,5%. Deze overloop is de hoogste die deze eeuw is gemeten. Een jaar eerder bedroeg de overloop nog 1,2% en in de jaren ervoor kwam de overloop nooit hoger uit dan 0,9%. Kortom: een (ongekend) groot deel van de cao-loonstijging in 2024 op jaarbasis betreft overloop uit het vorige jaar.

Een verschil met 2023 is dat we in 2024 geen opengebroken cao's meer zien. De in 2023 geconstateerde trend van opengebroken cao's en cao's met een cao-loonstijging in de vorm van een bedrag, zien we in 2024 niet (opengebroken cao's) of minder (cao-loonstijging als (minimum) bedrag). De afspraken die we wel zien over bedragen, zijn vaak in 2023 gemaakt. En de in 2024 gemaakte afspraken komen meestal voor in cao's die voor het eerst zijn afgesloten.

Invoering wettelijk minimum uurloon en de impact op de cao-loonmutatie

Op 1 januari 2024 is het wettelijk minimumuurloon ingevoerd en verdwijnen de wettelijke, vaste minimum maand-, week- en daglonen. Cao's met een werkweek van meer dan 36 uur kunnen daardoor te maken krijgen met een extra loon(kosten)stijging. Voor cao's met een

werkweek van 40 uur bijvoorbeeld leidt het bij een laagste loon op het oude WML-maandbedrag tot een loonstijging van circa 11% bovenop de reguliere WML-indexatie. Met name in cao's met een werkweek van meer dan 36 uur kunnen de lagere loonbedragen net boven het oude WML-maandbedrag onder het bruto wettelijk minimumuurloon uitkomen. Dit is dan regelmatig aanleiding om het loongebouw in de cao tussentijds te wijzigen om aan de WML te voldoen.

Van convergentie naar divergentie?

In 2023 kenden veel onderzochte cao's een loonafpraak in de vorm van een bedrag of een procentuele loonstijging met een minimumbedrag, ook wel nominale loonstijging genoemd. In 2024 komen dergelijke afspraken veel minder voor. De nominale loonstijging in 2024 die we wel zien, zijn vaak al in 2023 gemaakt. En de nominale afspraken die in 2024 zijn gemaakt staan meestal in cao's die in 2024 voor het eerst sinds de inflatiegolf tot stand zijn gekomen. Tot nu toe maakten cao-partijen afspraken vaker afspraken over loondifferentiatie en/of bedragen als cao-loonstijging met als doel de lagere inkomensgroepen (meer) te compenseren voor de inflatiegolf. In 2024 zien we in een eerste cao loondifferentiatie, maar dan in de vorm waarbij de hogere schalen er meer op vooruit gaan.

Cao-loonstijging 2025

Op dit moment ligt voor ruim 2,2 miljoen cao-werknemers de cao voor heel 2025 vast. De gemiddelde cao-loonstijging voor het jaar 2025 bedraagt in deze cao's 4,6%. Dit gemiddelde valt 0,3 procentpunt lager uit als we een grote cao buiten beschouwing laten die voor het eerst sinds de inflatiegolf tot stand is gekomen. Met andere woorden: in 2025 zijn de laatste naweeën van de inflatiegolf nog zichtbaar in de gemiddelde cao-loonstijging in de vorm van een opwaartse druk op het gemiddelde.

3.1 Inleiding

Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) volgt al jaren de bijna 150 grootste cao's in Nederland en heeft daarmee zicht op de gemaakte afspraken over de cao-loonstijging. In dit hoofdstuk presenteren we de gemiddelde cao-loonstijging voor 2024 en zover bekend 2025. Andere termen voor cao-loonstijging zijn cao-loonontwikkeling en contractloonmutatie.

De peildatum voor dit hoofdstuk is 1 mei 2025. We maken voor dit onderzoek gebruik van beschikbare cao-teksten en teksten van principeakkoorden (hierna pa genoemd) die een looptijd hebben over heel 2024 of 2025. Dit betekent dat als er geen informatie voor het hele jaar beschikbaar is, deze voor nu niet mee telt in het gemiddelde. Voor 2024 zijn er 144 cao's met loongegevens, voor 2025 zijn dit er 89. Maandelijks presenteren we op de website recentere cijfers.¹³

De gepresenteerde cijfers voor de cao-loonontwikkeling zijn met werknemersaantallen gewogen gemiddelden. Dit betekent dat een cao waar meer werknemers onder werkzaam zijn

13 <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/Cao-loonontwikkeling>

zwaarder meetelt in het gemiddelde dan een cao waar minder werknemers onder vallen. In Bijlage III-b staat een verdere toelichting over hoe de (gemiddelde) cao-loonontwikkeling wordt berekend.

De volgende onderwerpen komen in dit hoofdstuk aan bod:

- Paragraaf 3.2 geeft uitleg over het verschil tussen de cao-loonontwikkeling op niveaubasis en op jaarbasis.
- Paragraaf 3.3 presenteert de gemiddelde cao-loonontwikkeling voor 2024.
- Paragraaf 3.4 beschrijft een verdiepende analyse voor 2024. Daarbij wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde loonstijging op basis van de afsluitdatum van het principeakkoord. Ook wordt de spreiding van de gemiddelde cao-loonontwikkeling in beeld gebracht. De spreiding is het verschil tussen de laagste cao-loonstijging en de hoogste cao-loonstijging.
- Paragraaf 3.5 besteedt aandacht aan bijzondere afspraken in 2024. Veel cao's zijn in 2024 voor het eerst sinds de inflatiegolf uit 2022 tot stand gekomen. Dit betekent dat in deze cao's voor het eerst op de inflatiegolf kon worden gereageerd.
- Paragraaf 3.6 presenteert de gemiddelde cao-loonontwikkeling voor 2025.
- Paragraaf 3.7 sluit af met een beeld van de ontwikkelingen sinds 2020.

3.2 Het verschil tussen cijfers op niveaubasis en jaarbasis

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

In de Hoveniers-cao is afgesproken dat de salarisbedragen in het loongebouw in vier stappen stijgen: 3x met 3% (1-2-2023, 1-9-2023 en 1-1-2024) en 1x met 2% (1-7-2024). Op niveaubasis kijken we alleen naar het jaar waarin een afspraak gemaakt is. Zo komen we uit op een structurele cao-loonstijging van 5% in 2024 (3% per 1-1-2025 + 2% per 1-7-2024).

Op jaarbasis houden we ook rekening met het moment waarop de loonafspraken ingaat. De loonafspraken van 1-7-2024 gaat pas halverwege 2024 in en 'drukt' als het ware voor 6/12de op 2024 en voor 6/12de op het jaar 2025. Daarom telt deze cao-loonstijging voor 1% mee in het 2025-cijfer:

- 1) 3% per 1-1-2024 drukt geheel op 2024: $3 \times 12/12 = 3,00$
- 2) 2% per 1-7-2024 drukt 6 maanden op 2024: $2 \times 6/12 = 1,00$

Bij de cao-loonstijging van 2024 op jaarbasis komt ook nog de overloop van de twee eerste verhogingen:

- 3) 3% per 1-2-2023 drukt nog 1 maand op 2024: $3 \times 1/12 = 0,25$
- 4) 3% per 1-9-2023 drukt 8 maanden op 2024: $3 \times 8/12 = 2,00$

De totale cao-loonstijging op jaarbasis is in 2024 de optelsom van de vier hierboven omschreven rekenregels: 6,25%. Het verschil tussen de cao-loonstijging op jaarbasis en op niveaubasis noemen we ook wel het ‘overloopeffect’.

De overloop van 2023 naar 2024 bedraagt 2,25% (regel 3+4) en de overloop van 2024 naar 2025 bedraagt 1% (regel 2). Het overloopeffect bedraagt dan 1,25% (2,25% - 1%) en is per definitie gelijk aan het verschil in de cao-loonstijging op jaarbasis en niveaubasis (6,25% - 5% = 1,25%).

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

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

	Niveaubasis	Jaarbasis
Berekeningswijze	Eenvoudig: optelsom van alle cao-loonafspraken per jaar	Complex: correctie voor uitkeringsdatum (overloop)
Overloop	Exclusief: - Overloop naar volgend jaar - Overloop uit vorig jaar	Inclusief: - Overloop naar volgend jaar - Overloop uit vorig jaar
Vergelijkbaar met inflatie	Nee	Ja
Gebruiker	De werknemer (salarisstrookje)	- De werkgever (kosteneffect) - Voor de macro-economische ontwikkeling: DNB, CPB en CBS

3.3 De gemiddelde cao-loonstijging in 2024

Van 144 onderzoekcao's zijn de loongegevens over 2024 bekend. Deze pa's en cao's zijn van toepassing op bijna 5,3 miljoen werknemers. In Tabel 3-2 is de opbouw van de gemiddelde cao-loonstijging opgenomen. In Bijlage III-a staat een overzicht van de cao-loonstijging per cao.

Voor 2024 is de cao-loonstijging op niveaubasis 6,2%. Op jaarbasis is de cao-loonstijging 6,8%.

Tabel 3-2: Opbouw gemiddelde cao-loonontwikkeling 2024 in procenten (n = 144)*

Componenten cao-loonontwikkeling		
Initiële verhoging (structurele loonstijging)		6,3
Eenmalige uitkeringen 2024	0,3	
Eenmalige uitkeringen 2023	0,4	
	-/-	
Mutatie eenmalige uitkeringen		-0,1
Totale cao-loonontwikkeling op niveaubasis		6,2
Overloop uit 2023	2,5	
Overloop naar 2025	1,8	
	-/-	
Overloopeffect		0,6
Totale cao-loonontwikkeling op jaarbasis		6,8

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

3.4 Verdere analyse van de cao-loonstijging in 2024

3.4.1 De cao-loonstijging naar datum principeakkoord

In deze paragraaf kijken we of er sprake is van een samenhang tussen de cao-loonstijging en de afsluitdatum van het principeakkoord. Tabel 3-3 vergelijkt de gemiddelde cao-loonstijging in pa's afgesloten vóór 1 januari 2024 en pa's die ná 1 januari 2024 zijn afgesloten.

Tabel 3-3: Opbouw gemiddelde cao-loonstijging 2024 in procenten (n = 144)

	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	Aandeel werknemers
Principeakkoord voor 1/1/2024	6,9	7,4	56	47%
Principeakkoord in 2024	5,6	6,3	88	53%
Totaal	6,2	6,8	144	100%

In de 56 pa's die vóór 2024 zijn afgesloten, bedraagt de gemiddelde cao-loonstijging voor 2024 7,4% op jaarbasis. Voor de 88 pa's die in 2024 tot stand zijn gekomen, is de gemiddelde cao-loonstijging op jaarbasis 6,3%.

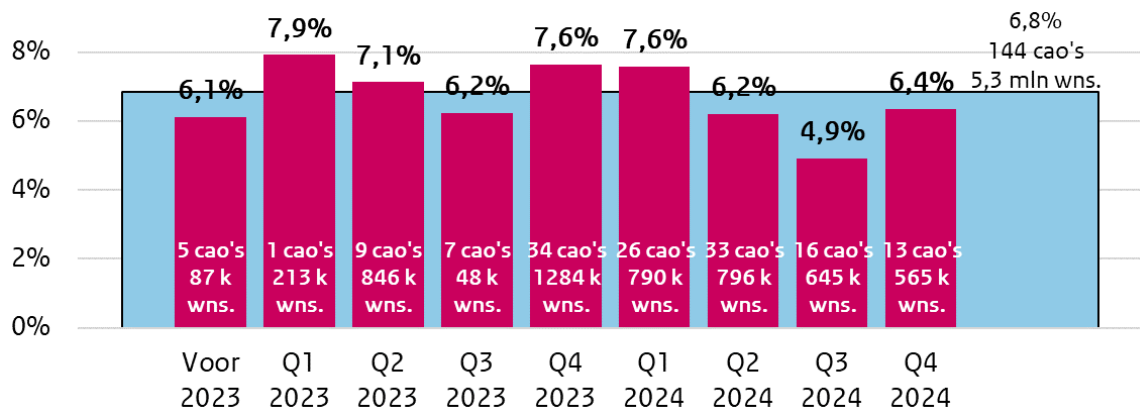
Figuur 3-1 geeft een beeld van de gemiddelde cao-loonstijging op jaarbasis voor 2024 per kwartaal van afsluitdatum. In het blauwe vierkant staat de totale cao-loonstijging: 6,8%. Figuur 3-1 laat een trend zien waarbij de gemiddelde cao-loonstijging eerst oploopt met afsluitkwartaal (van 6,1% in akkoorden afgesloten voor 2023 naar 7,6% in het eerste kwartaal van 2024) en vervolgens weer afloopt naar 4,9% in akkoorden afgesloten in het derde kwartaal van 2024.

Pas nadat de volledige omvang van de inflatiegolf uit 2022 bekend is, kunnen partijen hier op reageren, vandaar de oplopende trend in 2023. Het cijfer voor het eerste kwartaal uit 2023 is gebaseerd op één cao (Ziekenhuizen).

Cao's die tot stand komen in de loop van 2024 konden meestal al in de vorige cao de inflatiegolf (grotendeels) verwerken, vandaar de aflopende trend in 2024.

De gemiddelde cao-loonstijging van 6,4% in het vierde kwartaal van 2024 is sterk beïnvloed door met name de twee Supermarktcao's. De vorige cao is afgesloten in juni 2023 en kent een cao-loonstijging van 7,6%, aflopend per 1 juli 2024. Het eindbod van werkgevers uit december 2024 kent cao-loonstijgingen in 2025. De afsluitdatum voor de Supermarktcao's ligt dus in het vierde kwartaal 2024, maar de cao-loonstijging voor 2024 komt geheel uit de vorige cao uit juni 2023. Ook de cao's DSM en Zwembaden (zowel ingangsdatum als afsluitdatum in vierde kwartaal 2024) kennen een cao-loonstijging voor 2024 die geheel overeengekomen is in de vorige cao (afgesloten in 2023).

Als we deze vier cao's buiten beschouwing laten, is sprake van een gemiddelde cao-loonstijging van 4,5% in het vierde kwartaal van 2024 (i.p.v. 6,4%). Dit percentage is vrijwel gelijk aan de gemiddelde cao-loonstijging van 4,9% uit het derde kwartaal van 2024.

Figuur 3-1: Gemiddelde cao-loonstijging op jaarbasis voor 2024 gesplitst naar afsluitdatum principeakkoord

3.4.2 De spreiding van de cao-loonontwikkeling in 2024

De spreiding is de variatie in cao-loonontwikkeling in de 144 onderzochte cao's, of het verschil tussen de cao met de laagste cao-loonontwikkeling en de hoogste cao-loonontwikkeling in 2024. Hierbij kijken wij ook naar hoe vaak waarden voorkomen. In Figuur 3-2 zijn de 144 cao's op basis van de hoogte van de cao-loonontwikkeling op niveaubasis in segmenten ingedeeld.

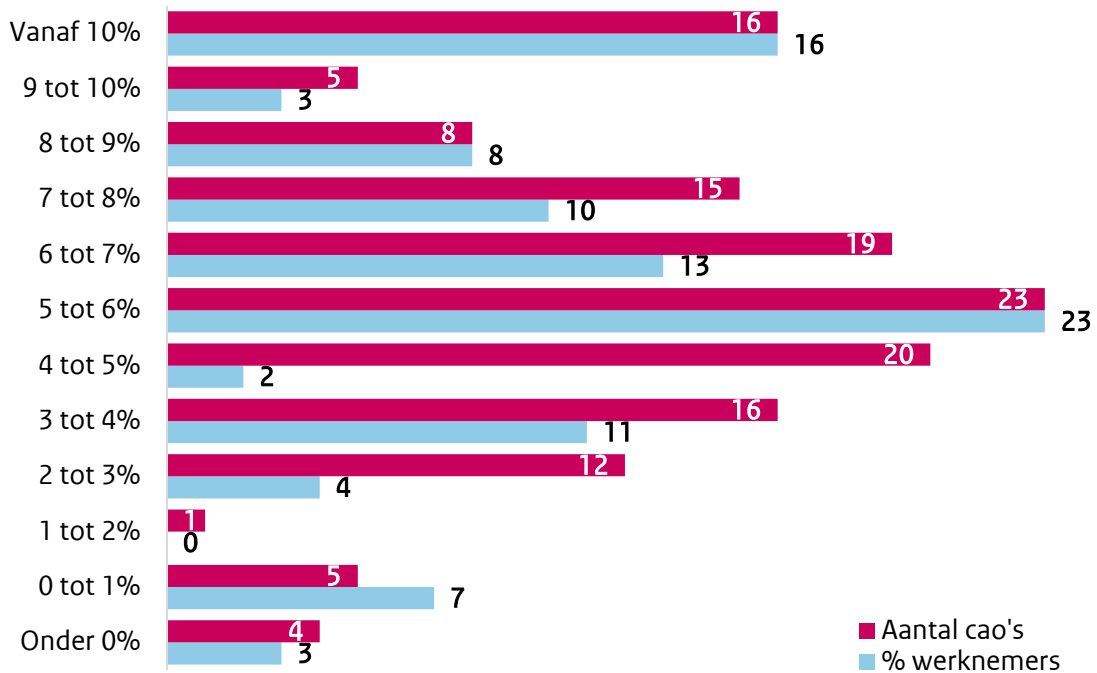
In de onderzochte cao's en pa's loopt de cao-loonontwikkeling op niveaubasis uiteen van -0,8% in de cao Voortgezet Onderwijs tot 17,48% in de cao HTM.

In Bijlage III (tabel III-2) staat meer informatie. Van de vier cao's met een negatieve cao-loonontwikkeling gaat het in drie gevallen om de afboeking van een eenmalige uitkering uit 2023 en in één geval om een cao met een automatische prijscompensatie (ECT).

Bijna één op de vier cao-werknemers (23%) kent een cao-loonstijging tussen de 5 en 6% in 2024.

Zeven cao's kennen in 2024 een cao-loonstijging groter dan 12% in 2024 op niveaubasis. In zes van de zeven gevallen betreft het de eerste cao sinds de inflatiegolf.

Figuur 3-2: Spreiding van de gemiddelde cao-loonontwikkeling op niveaubasis in 2024 naar aantallen cao's en percentage werknemers



3.4.3 Verschillen tussen markt-, overheid-, en zorgsector

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

De cao-loonontwikkeling in de marktsector ligt zowel op jaarbasis als niveaubasis boven het gemiddelde. Op jaarbasis kent de overheidssector de laagste cao-loonstijging, op niveaubasis is dat de zorgsector.

Tabel 3-4: De gemiddelde cao-loonontwikkeling op niveau- en jaarbasis in 2024 naar sector

	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	% werknemers
Markt	6,6	6,9	117	56%
Overheid	6,3	6,5	16	19%
Zorg	5,2	7,0	11	24%
Totaal	6,2	6,8	144	100%

3.4.4 Verschillen tussen bedrijfstak- en ondernemingscao's

Tabel 3-5 laat het verschil zien tussen bedrijfstak- en ondernemingscao's. De cao-loonstijging in de bedrijfstakcao's is 1,9% hoger dan het gemiddelde voor ondernemingscao's (5,0%).

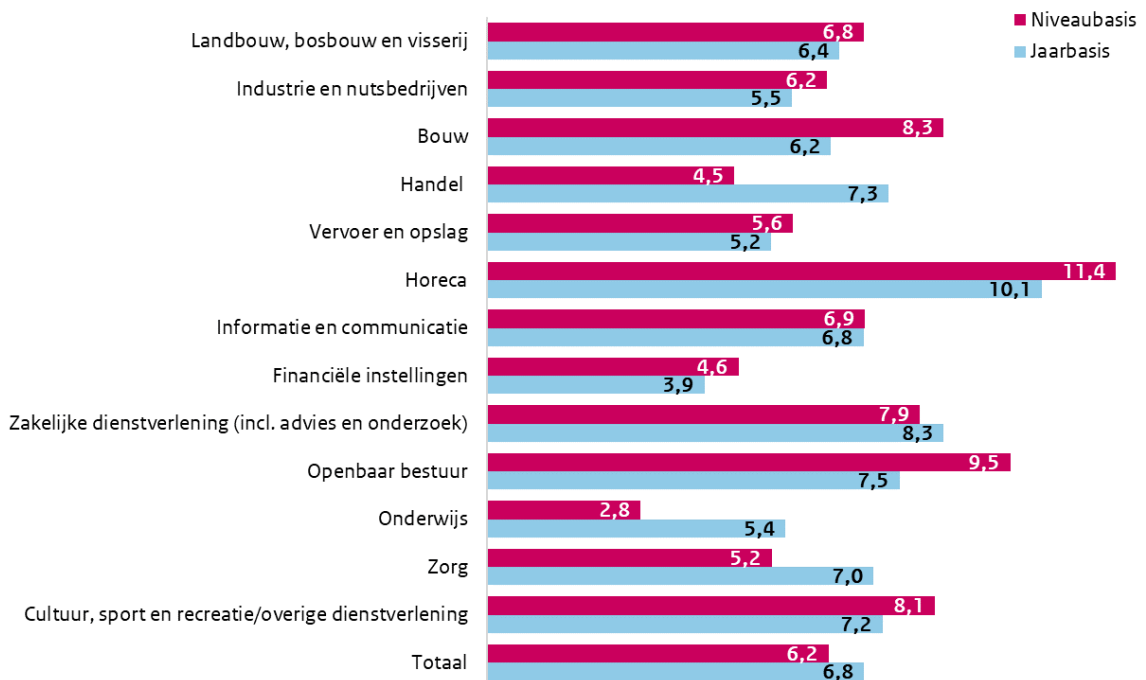
Tabel 3-5: De gemiddelde cao-loonontwikkeling op niveau- en jaarbasis in 2024 naar soort

	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	% werknemers
Bedrijfstakcao's	6,3	6,9	50	65%
Ondernemingscao's	4,9	5,0	94	35%
Totaal	6,2	6,8	144	100%

3.4.5 Verschil tussen economische sectoren

Figuur 3-3 laat zien dat de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis varieert van 2,8% in de onderwijssector tot 11,4% in de sector horeca. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de sectoren handel, vervoer en opslag, financiële instellingen en zorg onder het totaalgemiddelde van 6,2%.

Op jaarbasis varieert de gemiddelde contractloonmutatie van 3,9% in de sector financiële instellingen tot 10,1% in de sector horeca. De sectoren landbouw, bouw, industrie en nutsbedrijven, vervoer en opslag en onderwijs liggen op jaarbasis onder het gemiddelde van 6,8%.

Figuur 3-3: De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis in 2024 naar economische sector (n = 144)

3.4.6 Eenmalige uitkeringen

In 2024 zijn er bij 27 van de onderzochte 144 cao's (19%) eenmalige uitkeringen uitgekeerd. Onder deze cao's vallen 900.000 werknemers, 17% van alle werknemers onder de 144 onderzochte cao's. In 21 van deze cao's is er een bedrag uitgekeerd aan alle werknemers. Gemiddeld is er een bedrag uitgekeerd van €861, variërend van €100 (Grafimedia) tot €2.000.

Het laatstgenoemde bedrag is ook het meest voorkomende bedrag en komt voor bij Achmea en NN (in 1x) en bij Defensie en Rijkspersoneel (geknipt in twee bedragen).

In 7 cao's is een percentage van het salaris aan werknemers uitgekeerd. Gemiddeld gaat het om 1,81% van het jaarsalaris, variërend van 0,75% (Bloemen en Plantendetailhandel) tot 5% (Omroeperspersoneel). In één cao (NXP) ontvangen werknemers 1,5% van het jaarloon met een minimum bedrag van €1.000. Een andere cao kent zowel een eenmalige uitkering in euro's als in procenten (Defensie: €1.500 per 1-1-2024 (vorige cao) + €500 per 1-9-2024 en 1,25% per 1-10-2024).

3.5 Bijzondere afspraken voor koopkrachtbehoud

Door de inflatie van 11,8% in 2022 is koopkrachtbehoud voor werknemers een centraal thema aan de onderhandelingsstafel geworden sinds 2022. Partijen ervaren sindsdien de urgentie om werknemers tegemoet te komen omdat de prijzen van boodschappen, benzine en gas hard stijgen. Vooral voor de lagere salarisschalen was ondersteuning van belang. Hierdoor zagen we in de vorige rapportage (over 2023) veel meer verschillende soorten afspraken dan alleen de standaard procentuele cao-loonstijging.

Ook in het jaar 2024 is koopkrachtbehoud op allerlei manieren terugkomen in de afspraken over cao-loonstijgingen. Hieronder worden verschillende voorbeelden van afspraken voor koopkrachtbehoud verder uitgewerkt.

In 2024 staat in 24 van de 144 onderzochte cao's (17%) een afspraak over een cao-loonstijging uitgedrukt in een bedrag (ook wel nominale loonstijging genoemd). Onder deze 24 cao's vallen 763.000 medewerkers.

Gemiddeld gaat het om een cao-loonstijging van €111 per maand, met een reikwijdte van €15 tot €300.

In 19 van de 24 cao's gaat het om de eerste cao die sinds de inflatiegolf tot stand is gekomen. Met andere woorden: de nominale cao-loonstijging betreft hoogstwaarschijnlijk de compensatie van de inflatiegolf voor met name de medewerkers in de laagste loonschalen.

Op 13 mei 2024 hebben ANVR, FNV en CNV een eindresultaat bereikt over een nieuwe cao voor de reisbranche met de volgende inhoud:

- 1. Looptijd: cao partijen spreken een looptijd af van 24 maanden van 1 juli 2024 tot 1 juli 2026.*
- 2. Lonen: cao partijen spreken een verhoging van de feitelijke lonen af van €175 per 1 juli 2024 en van €125 per 1 juli 2025. Deze bedragen gelden bij een fulltime dienstverband (op basis van cao) en naar rato voor werknemers die parttime werken. **(Reisbranche)***

Tabel 3-6 geeft de aantallen cao's met een nominale loonstijging weer over de jaren 2020-2024. In Tabel 3-6 is een vergelijking gemaakt met eerdere jaren waarbij alleen cao's zijn meegenomen die zowel in vorige jaren als dit jaar geanalyseerd zijn. Er sprake van een stijgende trend. Door de jaren heen zijn er vaker en voor meer werknemers cao-loonstijgingen uitgedrukt in een bedrag afgesproken. Met een nominale cao-loonstijging nemen de cao-lonen van de laagste salarisschalen procentueel meer toe dan de hogere salarisschalen. Door de koopkrachtcrisis kiezen cao-partijen daarom vaker voor een nominale in plaats van procentuele loonsverhoging.

Tabel 3-6: Aantal cao's en cao-werknemers met een nominale cao-loonstijging (N=75)

	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal cao's	5	7	10	13	15
Aantal werknemers	73.500	178.800	441.300	573.700	684.000

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

Onder deze twaalf cao's vallen bijna 1,1 miljoen medewerkers. Gemiddeld gaat het om een cao-loonstijging van €151 per maand, met een spreiding van €55 tot €275.

In de helft van de twaalf cao's gaat het om de eerste cao die sinds de inflatiegolf tot stand is gekomen. Met andere woorden: de nominale cao-loonstijging betreft hoogstwaarschijnlijk de compensatie van de inflatiegolf voor met name de medewerkers in de laagste loonschalen.

In drie andere gevallen betreft het opengebroken cao's met nieuwe cao-loonafspraken in 2024 (Gehandicaptenzorg, VVT en GGZ). In de resterende drie gevallen met een drempel gaat het om een cao die voor de tweede keer sinds de inflatiegolf tot stand is gekomen (Royal Philips, Technische Groothandel en RDW).

Op maandag 27 maart 2023 hebben de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen en FNV Zorg en Welzijn, FBZ, CNV Zorg en Welzijn en NU'91 een onderhandelingsresultaat bereikt. Dit onderhandelingsresultaat bevat de volgende afspraken:

Looptijd: De cao heeft een looptijd van 24 maanden en loopt van 1 februari 2023 tot en met 31 januari 2025.

Salaris, waaronder leerlingsalarissen:

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

Looptijd: De Cao Huisartsenzorg loopt van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

Salarisontwikkeling: De salarissen in bijlage 14 Cao Huisartsenzorg worden als volgt aangepast:

- Voor werknemers in de schalen 1 tot en met 9 met een structurele verhoging per 1 februari 2024 van 5% en voor werknemers in de schalen 10 en hoger met een structurele verhoging per 1 februari 2024 van 4%, met een minimum van 175 euro per maand (op basis van een voltijd-arbeidsduur);
- Voor alle werknemers met een structurele verhoging per 1 november 2024 van 2,5%;
- Voor alle werknemers met een structurele verhoging per 1 mei 2025 van 2,5%.

(...) Aldus overeengekomen en getekend, Utrecht, 20 november 2023 **(Huisartsenzorg)**

In totaal zien we dat 50 van de onderzochte cao's (35%) unieke afspraken zoals een differentiatie tussen groepen werknemers, een nominale stijging, een bodem of

plafondbedrag of een prijscompensatieclausule kennen. Dat geldt voor ruim 2 miljoen werknemers, 39% van het totaal aantal werknemers onder de onderzochte cao's. In negen van de onderzochte cao's worden procentuele loonstijgingen gedifferentieerd naar verschillende groepen werknemers.

De ANKO geeft onderstaand het eindbod weer en meent hiermee recht te doen aan de situatie in de branche en een grote stap te zetten in de verbetering van de beloning in de kappersbranche voor die werknemers, die gediplomeerd zijn. Zoals jullie kunnen zien is de ANKO van mening dat de werknemers, die nog op school zitten en de afgelopen jaren reeds forse loonstijgingen hebben ontvangen, een iets lagere verhoging ontvangen. Hiermee vinden we ruimte om de lonen voor werknemers, die gediplomeerd zijn, sterker te laten stijgen. Daarmee zetten we in op het behouden van werknemers voor de branche.

Loonontwikkeling: de cao lonen van 1 februari 2024 wordt als volgt verhoogd:

- de cao lonen van de BBL leerlingen junior stylist 1 en 2 worden per 1 juli 2024 met 7% verhoogd;*
- de cao lonen van de junior 3e -jaar's/salonassistent en haarstylist worden per 1 juli 2024 met 10% verhoogd;*
- de cao lonen van de haarstylist allround en topstylist worden per 1 juli 2024 met 12% verhoogd. (Kappers)*

3.6 De gemiddelde cao-loonontwikkeling in 2025

Van 89 cao's zijn de loongegevens over 2025 bekend (peildatum 1 mei 2025). Deze pa's en cao's zijn van toepassing op bijna 3,6 miljoen werknemers. Tabel 3-7 laat op basis van de voorlopige gegevens zien dat de cao-lonen in 2025 op niveaubasis met 3,8% stijgen en op jaarbasis met 4,3%. Ten opzichte van 2024 ligt de cao-loonontwikkeling vooralsnog ruim twee procentpunten lager, zowel op niveau- als op jaarbasis. De hogere cao-loonstijging op jaarbasis kan deels worden verklaard door de grote overloop uit 2024 waardoor het overloopeffect voor het jaar 2025 positief is. Dit betekent dat er relatief vaak loonstijgingen in het laatste half jaar van 2024 afgesproken zijn. Daardoor drukken deze afspraken maar voor een beperkt deel op 2024 en voor een groot deel op 2025. Door het jaar heen zullen maandelijks recentere cao-loonstijging cijfers voor 2025 op de website verschijnen.

Tabel 3-7: Opbouw gemiddelde cao-loonstijging 2025 in procenten (n = 68)

Componenten cao-loonstijging		
Initiële verhoging (structurele loonstijging)		4,2
Eenmalige uitkeringen 2025	0,1	
Eenmalige uitkeringen 2024	0,5	
	-/-	
Mutatie eenmalige uitkeringen	-0,4	
Totale cao-loonstijging op niveaubasis		3,8
Overloop uit 2024	1,7	
Overloop naar 2026	1,2	
	-/-	
Overloopeffect		0,5
Totale cao-loonstijging op jaarbasis		4,3

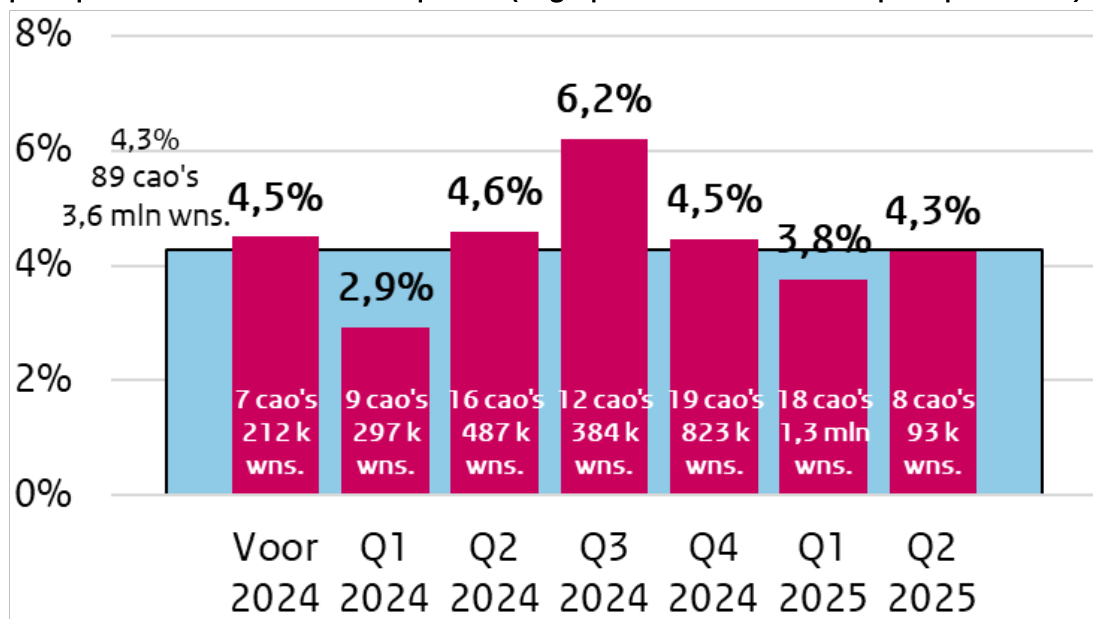
De gemiddelde cao-loonstijging voor het jaar 2025 bedraagt 4,3% (blauwe vlak in Figuur 3-4). Kijkend naar afsluittmoment, dan is tot nu toe een stabiel patroon zichtbaar: de gemiddelde cao-loonstijging ligt meestal tussen de 4,3% en 4,6%, met twee uitschieters. De eerste uitschieter betreft de 6,2% als gemiddelde cao-loonstijging voor de twaalf akkoorden die in het derde kwartaal van 2024 tot stand zijn gekomen.

Voor bovenstaande cao's met een looptijd over heel 2025 kan de ontwikkeling van de contractlonen in beeld worden gebracht door te kijken naar het tijdstip waarop het principeakkoord is afgesloten (Figuur 3-4).

Dit gemiddelde valt hoog uit door een grote cao (Metaal & Techniek met 10% van alle werknemers in onderzoekcao's uit de marktsector) met een bovengemiddelde cao-loonstijging, nog ter compensatie van de inflatiegolf uit 2022. Eerdere compensatie was niet mogelijk omdat de voorgaande cao, afgesloten op 8 april 2022, een looptijd kende van 1 oktober 2021 tot 1 april 2024. Exclusief deze cao zou de gemiddelde cao-loonstijging voor 2025 in de in het eerste kwartaal van 2024 tot stand gekomen akkoorden uitkomen op 4,1%. De totale gemiddelde cao-loonstijging zou dan uitkomen op 4,3%, 0,3 procentpunt lager. De tweede uitschieter betreft de 2,9% cao-loonstijging voor 2025 in de negen cao's die in het eerste kwartaal van 2024 tot stand zijn gekomen. Exclusief twee grote cao's uit de publieke sector (Rijk en UMC) bedraagt de gemiddelde cao-loonstijging voor 2025 in de in het eerste kwartaal van 2024 tot stand gekomen akkoorden 5,0%.

Kortom: in 2025 zijn de laatste naweeën van de inflatiegolf nog zichtbaar in de gemiddelde cao-loonstijging in de vorm van een opwaartse druk op het gemiddelde.

Figuur 3-4: De gemiddelde cao-loonstijging (%) op jaarbasis in alle afgesloten principeakkoorden die na 2025 expireren (uitgesplitst naar afsluitdatum principeakkoord)



3.7 Ontwikkelingen 2019-2024

3.7.1 Relatie eenmalige uitkering en structurele cao-loonstijging

Komen eenmalige uitkeringen in 2024 vaker voor dan in de afgelopen jaren?

Uit Tabel 3-8 blijkt dat dat niet het geval is. Dit is onderzocht voor een panel uit de selectiecao's waarvoor over de jaren 2020-2024 gegevens beschikbaar zijn. Deze groep bestaat uit 75 cao's.

Tabel 3-8 geeft een overzicht van de aantallen cao's waarin een eenmalige uitkering is afgesproken. In de panelgroep van 75 cao's kent in 2024 19% een eenmalige uitkering, veel minder dan in voorgaande jaren.

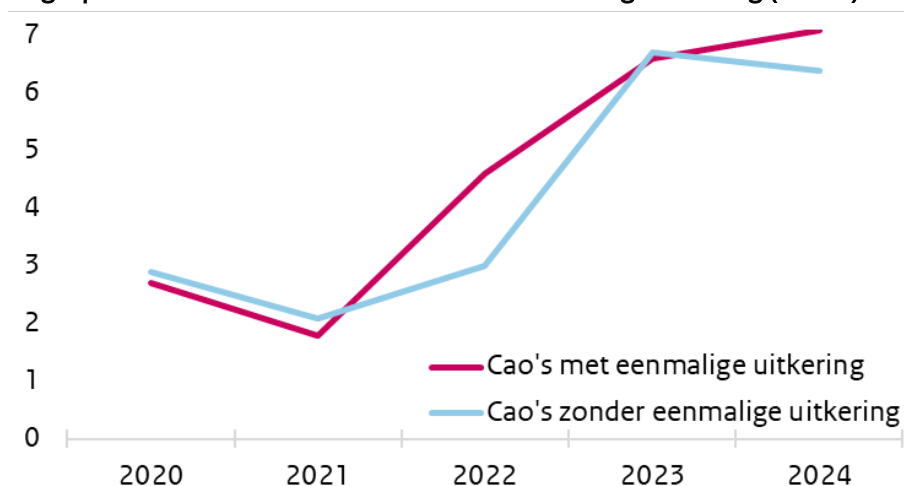
Tabel 3-8: Aantal akkoorden met en zonder een eenmalige uitkering (n=75)

	2020	2021	2022	2023	2024
Cao's zonder eenmalige uitkering	55	42	46	51	61
Cao's met eenmalige uitkering	15	27	27	24	14
% cao's met eenmalige uitkering	21%	39%	37%	32%	19%

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

De tweede vraag is of cao's met een eenmalige uitkering een hogere of lagere structurele cao-loonstijging kennen (dan cao's zonder eenmalige uitkering). Als de cao-loonontwikkeling lager uitvalt, kan de eenmalige uitkering (deels) in de plaats komen van een structurele loonafpraak. In 2024 is dit niet het geval. Cao's met een eenmalige uitkering kennen gemiddeld een hogere structurele cao-loonstijging. Figuur 3-5 laat zien dat cao's waarin afspraken zijn gemaakt over een eenmalige uitkering in 2024, net als in 2022, een hogere structurele cao-loonstijging kennen dan cao's zonder eenmalige uitkering. Dit is een indicatie dat in 2024 de eenmalige uitkering bovenop de structurele cao-loonstijging komt, terwijl in 2023 (en de coronajaren 2020 en 2021) de eenmalige uitkering (deels) in de plaats kwam van een structurele cao-loonstijging.

Figuur 3-5: De structurele cao-loonstijging (%) op niveaubasis voor de periode 2020-2024 uitgesplitst naar akkoorden met en zonder eenmalige uitkering (n = 75)



3.7.2 Spreiding en cumulatieve cao-loonstijging over de jaren

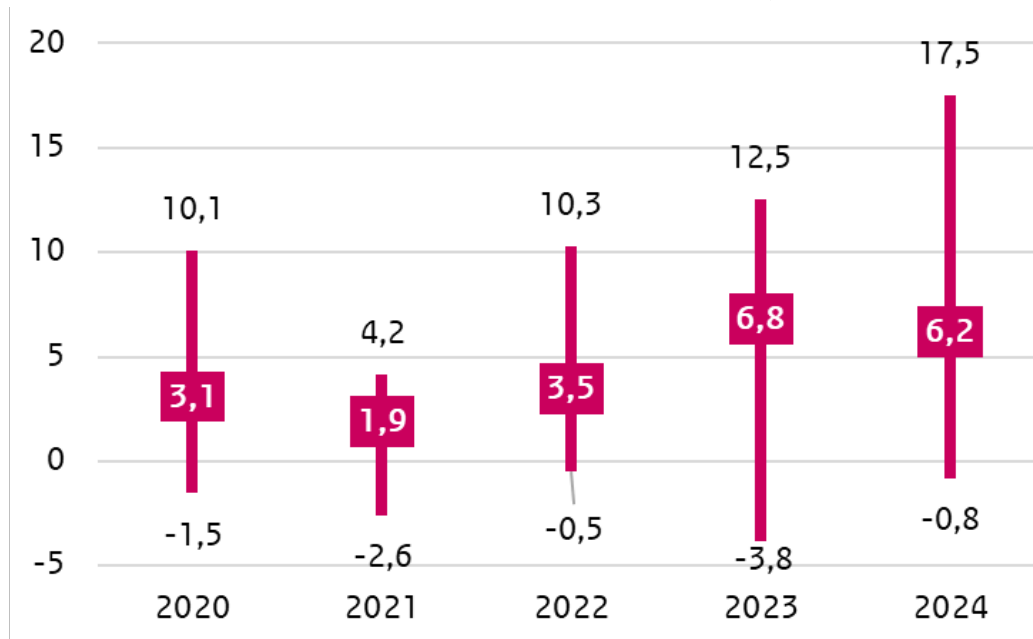
Deze paragraaf presenteert een beeld van de cao-loonontwikkeling over de periode 2020-2024. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in alle cao's waarvoor in de onderzochte jaren gegevens beschikbaar zijn. Figuur 3-6 laat de cao-loonstijging op niveaubasis per jaar zien. Verder geven de verticale staven de spreiding aan per jaar.

In het decennium voor 2020 schommelde het verschil tussen de hoogste en laagste cao-loonstijging rond de 6 procentpunten. In de weergegeven jaren is dit verschil (=lengte staaf in onderstaande figuur) veel groter: 11,6 procentpunt in 2020, 6,7 procentpunt in 2021, 10,8 procentpunt in 2022, 16,3 procentpunt in 2023 en 18,3 procentpunt in 2024.

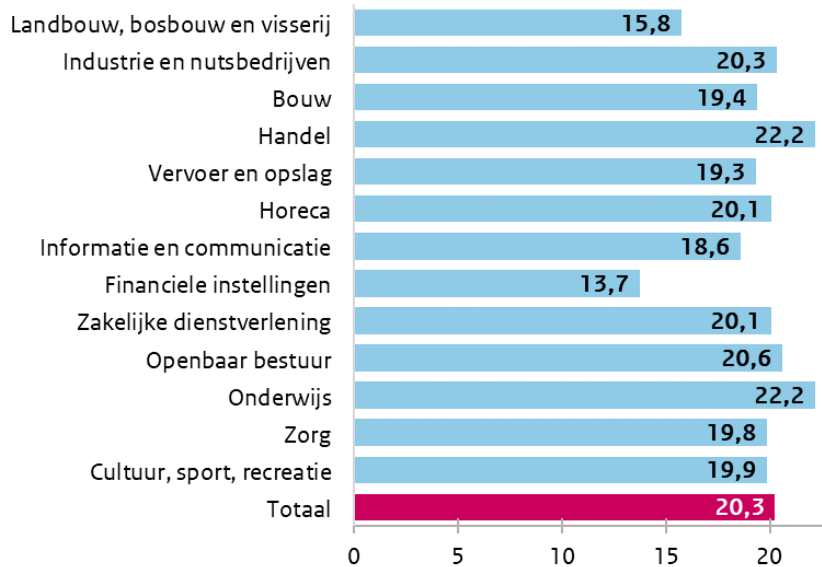
De cumulatieve cao-loonstijging per economische sector is in Figuur 3-7 in beeld gebracht. In totaal zijn de cao-lonen op jaarbasis sinds 2020 gemiddeld met 20,3% gestegen. Figuur 3-7 laat zien dat de sectoren handel en onderwijs een bovengemiddelde cao-loonstijging over de jaren 2020-2024 kennen. Financiële instellingen kennen daarentegen een veel lagere cao-loonstijging in de deze periode.

In Bijlage III staat Figuur II-1 die de jaarlijkse stijging over deze periode in beeld brengt per economische sector.

Figuur 3-6: Spreiding van de cao-loonstijging in de jaren 2020-2024 en het, met werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de cao-loonstijging op niveaubasis (%)



Figuur 3-7: De cumulatieve (%) cao-loonstijging op jaarbasis voor de periode 2020-2024 in de verschillende economische sectoren

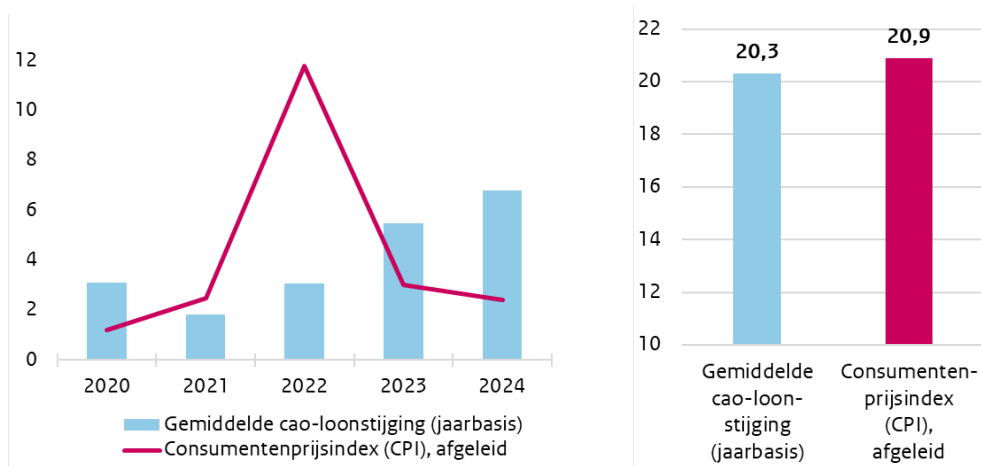


3.7.3 Stijging van de cao-lonen en inflatie

Figuur 3-8 laat voor de jaren 2020-2024 de gemiddelde cao-loonstijging zien in combinatie met de jaarmutatie van de consumentenprijsindex (CPI), afgeleid zoals gepubliceerd door het CBS.

Uit Figuur 3-8 blijkt dat in 2021 en 2022 de cao-loonontwikkeling achterblijft bij de ontwikkeling van de consumentenprijzen. In die jaren is sprake van een reële koopkrachtdaling. Vanaf 2023 is de loonstijging hoger dan de inflatie. Het gaat om een correctie op de eerdere hogere inflatie die met vertraging pas in 2023 en 2024 opgevangen wordt. Die correctie is eind 2024 nog niet geheel afgerond: uit de rechterfiguur blijkt dat de cumulatieve cao-loonstijging in de periode 2024 tot en met 2025 (20,3%) nog iets achterblijft bij de inflatie afgeleid (20,9%).

Figuur 3-8: De gemiddelde cao-loonstijging op jaarbasis (%) en de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (%) in de jaren 2020-2024 (links per jaar, rechts cumulatief)



4 Laagste loonschalen

Samenvatting

In 2024 ligt het laagste cao-loon (aanloop- en reguliere schalen) van vakvolwassen werknemers gemiddeld 3,4% boven het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Dat beeld verschilt per sector. Zo ligt het laagste cao-loon in de zorg en het openbaar bestuur met 6,8% en 6,7% gemiddeld het verst boven het wettelijk minimumloon. En is een gemiddeld laagste cao-loon op of rond het wettelijk minimum te vinden in de sectoren horeca, landbouw, bosbouw en visserij, en de handel.

In 64 van de 137 onderzochte cao's (50%) ligt het laagste cao-loon op het wettelijk minimum. Voor de laagste, reguliere cao-lonen geldt dit voor 54 van de 137 onderzochte cao's (39%). Er zijn dus tien cao's met een laagste cao-loon op het wettelijk minimum, maar met een laagste, reguliere cao-loon boven dit minimum. Als een laagste (reguliere) cao-loon boven het wettelijk minimum ligt, is dat vaak maximaal 5%.

In 56 van de 137 onderzochte cao's (41%) zijn jeugdschalen aanwezig. Jeugdschalen beginnen vaak bij 15 jaar en eindigen vaak bij 20 jaar. Daarbij waren een aantal ontwikkelingen zichtbaar. Zo zijn er cao's waarin jeugdschalen in 2024 zijn afgeschaft. Ook zijn er cao's waarin de vakvolwassen leeftijd in 2024 is verlaagd.

De gemiddelde afstand van het laagste cao-loon tot het wettelijk minimum gegeven de leeftijd neemt toe t/m 17 jaar, maar af na deze leeftijd. Zo ligt het laagste cao-loon voor 17-jarigen gemiddeld 17,1% boven het wettelijk minimum voor deze leeftijd. Voor 18-jarigen is het verschil gemiddeld 11,5%. En voor 20-jarigen is de afstand afgenomen tot gemiddeld 2,9%.

Voor 16- t/m 19-jarigen hebben de meeste cao's een laagste cao-loon dat of op het wettelijk minimum gegeven de leeftijd of meer dan 20% daarboven ligt. Maar voor 15-jarigen heeft 50% van de cao's een laagste cao-loon op het wettelijk minimum voor deze leeftijd. En voor 20-jarigen heeft 75% van de cao's een laagste cao-loon dat op of rond het wettelijk minimum voor deze leeftijd ligt.

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk laat de afstand van de laagste lonen in cao's tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen eind 2024 zien. Laagste lonen staan in een loongebouw van een cao en noemen we cao-lonen. Een loongebouw heeft reguliere schalen of, wanneer aanwezig, aanloop- en/of jeugdschalen. Aanloopschalen zijn voor werknemers die nog niet de vereiste kennis en/of ervaring hebben voor de functie. Een aanloopschaal is bijna altijd tijdelijk. Van jeugdschalen is sprake wanneer een cao loonschalen voor leeftijdsgroepen onder de vakvolwassen leeftijd heeft. De vakvolwassen leeftijd is de leeftijd waarop werknemers de lonen van aanloop- of reguliere schalen krijgen. Figuur 4-1 laat een voorbeeld van een loongebouw zien.

Figuur 4-1: Voorbeeld van een loongebouw van de cao Kappersbedrijf. De vakvolwassen leeftijd is 21 jaar. Voor jeugdige werknemers van 14 t/m 20 jaar zijn jeugdschalen aanwezig.

Leeftijd	Junior stylist 1e jaar	Junior stylist 2e jaar	Junior stylist 3e jaar/ salonassistent	Haarstylist
14 jaar	727,84	727,84	749,39	1073,41
15 jaar	727,84	727,84	749,39	1073,41
16 jaar	837,56	837,56	861,05	1125,62
17 jaar	958,26	958,26	985,13	1187,09
18 jaar	1214,29	1214,29	1248,34	1327,71
19 jaar	1455,68	1455,68	1496,5	1532,29
20 jaar	1942,14	1942,14	1996,59	1996,59
Ervaringsjaren				
0	2426,76	2426,76	2494,8	2494,8
1	2426,76	2426,76	2494,8	2494,8
2	2426,76	2426,76	2494,8	2494,8
3	2426,76	2426,76	2494,8	2494,8
4	2426,76	2426,76	2494,8	2512,58
5	2426,76	2426,76	2494,8	2537,02
6	2426,76	2426,76	2494,8	2579,93
7	2426,76	2426,76	2494,8	2579,93

4.2 Wettelijke minimumuurlonen vanaf 2024

Het wettelijk minimum(jeugd)loon is vanaf 1 januari 2024 veranderd. Voor 1 januari 2024 was sprake van vaste, wettelijke minimummaandlonen. Deze maandlonen golden bij een voltijds dienstverband. Het voltijds dienstverband wordt geregeld in cao's. Cao's kunnen een voltijds dienstverband hebben van bijvoorbeeld 40 of 36 uur per week. Voor de wettelijke minimummaandlonen maakte het niet uit welk voltijds dienstverband gold.

Vanaf 1 januari 2024 is sprake van een vast, wettelijk minimumuurloon. Alle werknemers in Nederland hebben recht op het minimumuurloon. Eind 2024 is het wettelijk minimumuurloon voor werknemers vanaf 21 jaar € 13,68. Dat is een 'kaal' bruto-uurloon zonder de wettelijke minimumvakantiebijslag van 8%.

Vaste, wettelijke minimummaandlonen zijn vanaf 1 januari 2024 verdwenen. Dat geldt ook voor de wettelijke minimum dag- en weeklonen. Maar net als voor 2024, is het minimumuurloon in 2024 op basis van Artikel 14 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag twee keer aangepast (geïndexeerd). Dat was op 1 januari en op 1 juli. En net als voor 2024, is in 2024 sprake van wettelijke minimumlonen voor jeugdige werknemers onder de 21 jaar. Deze minimumuurlonen zijn percentages van het wettelijk minimumuurloon voor werknemers vanaf 21 jaar. Dat heet een staffel.

Voor het loon van werknemers tellen vanaf 1 januari 2024 de feitelijk gewerkte uren mee. Ook vakantie-uren en uren waarop werknemers ziek zijn, maar recht hebben op loon, tellen mee. De feitelijk gewerkte uren plus de vakantie-uren en uren tijdens ziekte noemen we de arbeidsduur van werknemers. Dat is de arbeidsduur waarvoor recht bestaat op het wettelijk minimumuurloon.

Om de arbeidsduur van werknemers te bepalen, is het werkrooster belangrijk. Werknemers kunnen namelijk op verschillende dagen per week werken. Ook kan het voltijds dienstverband in de cao anders zijn. En daarmee kan de wekelijkse arbeidsduur verschillen. Wat werkroosters zijn en welke aannames erover zijn gemaakt, wordt hieronder uitgelegd.

4.2.1 Werkroosters

In cao's kan het werkrooster aan het begin van een kalenderjaar bekend of onbekend zijn. Wanneer het rooster vooraf onbekend is, wordt de werktijd vaak per jaar vastgelegd. Dat is de jaarurennorm: per jaar moeten werknemers de afgesproken werktijd halen. Per periode, bijvoorbeeld per maand, kunnen de feitelijk gewerkte uren wisselen. De jaarurennorm is vaak aanwezig in cao's met een wisselend werkaanbod. Een voorbeeld is de Horeca-cao: er zijn drukke en rustige maanden.

Wanneer het rooster vooraf bekend is, zijn de weekdays maandag t/m vrijdag vaak standaard werkdagen. Maar er zijn ook cao's waarin (ook) op zaterdag en/of zondag wordt gewerkt. Of waarin werken in het weekend mogelijk is. Wat een standaard werkrooster is, verschilt dus per cao. Ook kunnen in één cao verschillende (groepen) werknemers verschillende werkroosters hebben. En dan nog kan de ene werknemer vier dagen en de andere werknemer vijf dagen per week werken.

4.2.2 Werkroosters en aannames

Werkroosters kunnen dus tussen en binnen cao's verschillen. Alleen is het niet mogelijk om alle verschillende werkroosters te onderzoeken. Deze informatie is namelijk niet in cao's te vinden. Daarom worden aannames gemaakt. Aannames zorgen ervoor dat informatie uit cao's logisch wordt verzameld en gebruikt. En daarmee helpen aannames de onderzoeksvraag te beantwoorden. Namelijk wat de afstand van de laagste cao-lonen tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen eind 2024 is. Er zijn vijf aannames gemaakt. Deze aannames zijn als volgt:

1. Een werkweek heeft vijf werkdagen. Eén werkdag noemen we de dagnorm. Deze aanname sluit aan bij de praktijk: als in een cao sprake is van een dagnorm, is deze dagnorm¹⁴ gelijk aan de wekelijkse arbeidsduur verdeeld over vijf werkdagen. Bij een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, is de dagnorm dus $(38/5)=7,6$ uur.
2. De (groep) werknemers van wie het laagste loon is onderzocht, kan een eigen werkrooster hebben. Als dat het geval is, is dat werkrooster gebruikt. Op deze manier is het wettelijk minimumloon van de onderzochte (groep) werknemers zo precies mogelijk bepaald.
3. Als van 2. geen sprake is, is gekozen voor het werkrooster dat standaard is in de cao. Naast standaard wordt in cao's vaak over 'gebruikelijke werktijden', 'normale

14 Er kunnen uitzonderingen zijn.

bedrijfstijd' of 'dagvenster' gesproken. Het cao-onderzoek laat drie standaard werkroosters zien:

- a) werkrooster van maandag t/m vrijdag. Dit werkrooster heeft 262 werkbare dagen in 2024. We tellen dan hoe vaak de weekdays (maandag t/m vrijdag) in 2024 voorkomen. Zie Tabel 4-1.
- b) werkrooster van maandag t/m zaterdag. Dit werkrooster heeft 261 of 262 werkbare dagen in 2024. Als werknemers werken van bijvoorbeeld maandag t/m vrijdag, zijn er 262 werkbare dagen in 2024. Maar als werknemers werken van bijvoorbeeld dinsdag t/m zaterdag, zijn er 261 werkbare dagen in 2024.
- c) werkrooster van maandag t/m zondag. Dit werkrooster heeft 260, 261 of 262 werkbare dagen in 2024. Net als bij b. zijn er 262 werkbare dagen bij een werkrooster van maandag t/m vrijdag. En zijn er 261 werkbare dagen bij een werkrooster van dinsdag t/m zaterdag. Maar als werknemers werken van bijvoorbeeld woensdag t/m zondag, zijn er 260 werkbare dagen in 2024.

Tabel 4-1: Aantal dagen in kalenderjaar 2024, per werkdag

2024	
maandagen	53
dinsdagen	53
woensdagen	52
donderdagen	52
vrijdagen	52
zaterdag	52
zondagen	52

Bij werkrooster a. horen in 2024 262 werkbare dagen per jaar. Maar bij de werkroosters b. en c. kan het gaan om 262, 261 of 260 werkbare dagen per jaar (Tabel 4.1). Toch is ook bij de werkroosters b. en c. gekozen voor 262 werkbare dagen per jaar. Dat is gedaan, omdat bij 262 werkbare dagen per jaar sprake is van een wettelijk minimumloon dat voor alle cao-werknemers maximaal geldt.¹⁵ Pas als een laagste cao-loon boven dit wettelijk minimumloon ligt, is voor alle cao-werknemers sprake van loon bovenop het wettelijk minimum. Een voorbeeld: in een cao is sprake van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur. De dagnorm is dan 7,6. Het standaard werkrooster loopt van maandag t/m zaterdag. De ene werknemer werkt van dinsdag t/m zaterdag en daarmee 261 dagen in 2024. De andere werknemer werkt van maandag t/m vrijdag en daarmee 262 dagen in 2024. Het wettelijk minimum bij 261 werkbare dagen is $((7,6 \cdot 261) / 12) \cdot \text{€ } 13,68 = \text{€ } 2.261,30$. Het wettelijk minimum bij 262 werkbare dagen is $((7,6 \cdot 262) / 12) \cdot \text{€ } 13,68 = \text{€ } 2.269,97$.¹⁶ Stel, het laagste cao-loon eind 2024 is € 2.265. Er is dan sprake van loon bovenop het wettelijk minimum voor de werknemer die 261 dagen werkt, maar niet voor de werknemer die 262 dagen werkt. Deze laatste werknemer heeft namelijk recht op minimaal € 2.269,97. Pas als het laagste cao-loon

15 Cijfers veranderen bijna niet als van 261 of soms 260 werkbare dagen per jaar wordt uitgegaan. Dat laat een extra analyse zien. In deze extra analyse is voor de werkroosters b. en c. van 261 of soms 260 werkbare dagen per jaar uitgegaan. De resultaten van de extra analyse zijn niet in dit hoofdstuk te vinden.

16 Zie Artikel 11 lid 1 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (voetnoot 6) voor de basis van de loonberekeningen in dit voorbeeld.

boven dit wettelijk minimum ligt, is voor beide cao-werknemers sprake van loon bovenop het wettelijk minimum.

4. In sommige cao's is het werkrooster onbekend of niet duidelijk (genoeg). Als er ook geen jaarurennorm is, is gekozen voor 262 werkbare dagen per jaar. De reden hiervoor is hetzelfde als bij 3. Pas als een laagste cao-loon boven het maximale wettelijk minimumloon ligt, is voor alle cao-werknemers sprake van loon bovenop het wettelijk minimum. Er zijn elf cao's waarin het werkrooster niet duidelijk (genoeg) of onbekend is.
5. In sommige cao's is geregeld dat de wekelijkse arbeidsduur wordt ingekort. Er is dan sprake van roostervrije dagen. Deze dagen worden ook ADV- of ATV-dagen genoemd. Roostervrije dagen behoren niet tot de wettelijke arbeidsduur en kunnen betaald zijn of niet. De wekelijkse arbeidsduur kan bijvoorbeeld teruggaan van 38 naar 36 uur. Dit, terwijl het loon gelijk blijft. In cao's is dan het loon voor 38 uur per week te vinden. Maar wettelijk hebben werknemers recht op 36 uur loon per week. Werkgevers en werknemers (cao-partijen) mogen namelijk zelf bepalen tegen welk loon de twee ADV-uren worden betaald. In de praktijk worden ADV-uren vaak tegen het vaste loon betaald. Werknemers krijgen dan hetzelfde loon voor de ADV-uren (2 uur bv.) als voor de niet-ADV uren (36 uur bv.). Dit onderzoek sluit aan op deze praktijk. Dat betekent dat bij ADV het loon inclusief ADV-uren is gebruikt. In het voorbeeld gaat het dus om het loon voor 38 uur per week.¹⁷

4.2.3 Aannames en maandlonen

De aannames 1 t/m 4 gelden als cao's geen uurlonen hebben. Aanname 5 geldt voor alle lonen, ook uurlonen. Vooral bij maandlonen zijn de aannames belangrijk. Net als voor 2024, hebben veel cao's in 2024 maandlonen.¹⁸ Dat kan als sprake is van een vaste wekelijkse arbeidsduur, bijvoorbeeld 38 uur. Werknemers kunnen dan ook in 2024 een vast maandloon krijgen. Dat maandloon is gebaseerd op de gemiddelde arbeidsduur per maand. Dit wordt afgeleid van de arbeidsduur per kalenderjaar.¹⁹ En om deze arbeidsduur te bepalen, zijn het werkrooster en de dagnorm belangrijk.

4.3 Onderzoek en analyse

Uitgelegd is wat vanaf 1 januari 2024 is veranderd in de wettelijke minimum(jeugd)lonen voor werknemers in Nederland. Daarbij is ingegaan op de rol van werkroosters voor de arbeidsduur. Over werkroosters zijn vervolgens aannames gemaakt die vooral belangrijk zijn bij maandlonen.

¹⁷ Onder aanname 5 veranderen cijfers niet als zou worden uitgegaan van het loon exclusief ADV-uren. Extra berekeningen laten dit zien. Voor het loon exclusief ADV-uren worden de arbeidsduur en het loon namelijk naar evenredigheid ('evenveel') teruggebracht.

¹⁸ Onder 4.3.2 bij stap 1 is aangegeven dat voor 83 cao's met maandlonen een wettelijk minimummaandloon is bepaald. Er zijn echter meer cao's met maandlonen. Maar omdat deze cao's ook uurlonen en/of (vier-)weken lonen hebben, is van deze lonen gebruikgemaakt. Dat komt omdat het wettelijk minimum dan eenvoudiger te bepalen is. Voorbeelden van cao's met maand-, uur- en/of (vier-)weken lonen zijn de cao's Beroepsgoederenvervoer, Vleessector en Metaal & Techniek.

¹⁹ In [Artikel 11 lid 1 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag](#) is geregeld hoe een wettelijk minimum bij vaste maandlonen kan worden bepaald. In [Artikel 11 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag](#) is de betaling bij een jaarurennorm geregeld.

Hieronder leggen we uit welke cao's zijn onderzocht en waarom. Ook leggen we uit hoe we de afstand van de laagste cao-lonen tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen hebben bepaald.

4.3.1 Cao's

De basis voor de analyse in dit hoofdstuk is het niveau van de laagste cao-lonen voor zover die op 31 december 2024 beschikbaar zijn. Loongegevens voor alleen een gedeelte van 2024 kunnen namelijk onvolledig zijn. Dat komt omdat cao-partijen nog loonafspraken over eind 2024 kunnen maken.

De basis voor het onderzoek in dit hoofdstuk zijn 147 onderzoekcao's. Daaronder vallen 5,4 miljoen werknemers. Het onderzoek naar laagste cao-lonen sluit dan ook aan op de cao's van deze jaarrapportage. Maar soms is een onderzoekcao verlopen voor 31 december 2024. Loongegevens zijn dan eind 2024 niet beschikbaar. In dat geval is gebruikgemaakt van een principeakkoord of cao die op of na 31 december 2024 verloopt. Van een cao is alleen gebruikgemaakt als deze bij het ministerie van SZW is aangemeld.

Niet alle 147 onderzochte cao's of principeakkoorden zijn gebruikt voor de analyse. Eén cao is verlopen voor eind 2024 zonder dat er een principeakkoord of nieuwe cao is. Dat is de cao Apotheken. Zeven cao's hebben geen loontabellen. Ook zijn er twee cao's waarin onduidelijk is of de roostervrije dagen zijn betaald of niet. Daardoor is onduidelijk welke wekelijkse arbeidsduur bij de loontabellen hoort. In totaal zijn tien cao's afgefallen. Er blijven 137 cao's met loongegevens over voor de analyse (zie Tabel 4-2). Onder deze 137 cao's vallen ruim 5,2 miljoen werknemers. Dat is bijna 98% van de werknemers onder de 147 onderzoekcao's.

Tabel 4-2: Van 147 onderzoekcao's naar 137 cao's met loongegevens voor de analyse

	Aantal	Cao
Onderzoekcao's	147	
Geen nieuwe cao eind 2024	1	Apotheken
Geen (bruikbare) loontabellen	7	Nederlands Horeca Gilde
		KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen
		Bijenkorf
		Signify
		Netwerkbedrijven
		Metalektro voor het Hoger Personeel
		DNB
Onduidelijkheid over roostervrije dagen	2	ICK
		Tata Steel
Totaal	137	

4.3.2 Niveaugemiddelden

De basis van de cijfers in dit hoofdstuk zijn de loon- en arbeidsduurgegevens in cao's. De analyse van deze gegevens bestaat uit vier stappen. Deze stappen zijn als volgt:

1. Bepalen wettelijk minimumloon. Voor elk laagste cao-loon dat geen uurbedrag is, is een wettelijk minimumloon bepaald. Voor cao's met maandlonen is een wettelijk minimummaandloon bepaald. Dat was mogelijk voor 83 cao's. Ook voor cao's met

jaarlonen is een wettelijk minimummaandloon bepaald. Daarvoor zijn de jaarlonen eerst omgerekend naar maandlonen. Vijf cao's hebben jaarlonen.²⁰ Van het wettelijk minimumuurloon eind 2024 is uitgegaan als het laagste cao-loon een uurbedrag is. Dat was mogelijk voor 44 cao's. Voor vier cao's is gebruikgemaakt van vier-weken lonen. En voor één cao van een weekloon.

2. Bepalen laagste cao-loon als percentage van bijbehorend minimumloon. Als tweede stap is elk laagste cao-loon als percentage van het bijbehorende wettelijk minimumloon (of vast, wettelijk minimumuurloon) berekend.
3. Uitdrukken percentages stap 2 in indexcijfers. De percentages van stap 2 zijn in een derde stap uitgedrukt in indexcijfers. Deze indexcijfers zijn minimaal 100. Bij de reguliere en aanloopschalen is een laagste cao-loon soms lager dan het bijbehorende wettelijk minimumloon (of vast, wettelijk minimumuurloon) vanaf 21 jaar. Dat komt vaak voor in cao's zonder een vakvolwassen leeftijd. Of in cao's met een vakvolwassen leeftijd onder de 21 jaar.
4. Wegen indexcijfers stap 3. Als vierde stap zijn de indexcijfers van stap 3 gewogen. Voor deze weging zijn de werknemersaantallen van cao's gebruikt. We spreken dan van gewogen indexcijfers. Over deze gewogen indexcijfers zijn daarna gemiddelden berekend. Dat is gedaan voor elke sector en alle 137 onderzochte cao's samen. Deze gemiddelden zijn de niveaugemiddelden.

De stappen 1 t/m 4 zijn ook gevolgd voor de jeugdschalen. Eind 2024 zijn de vaste, wettelijke minimumuurlonen voor jeugdige werknemers als volgt (inclusief staffel in percentages):

- 15 jaar: € 4,10 (30,0%)
- 16 jaar: € 4,72 (34,5%)
- 17 jaar: € 5,40 (39,5%)
- 18 jaar: € 6,84 (50,0%)
- 19 jaar: € 8,21 (60,0%)
- 20 jaar: € 10,94 (80,0%)

Ook deze uurlonen zijn 'kale' bruto-uurlonen zonder de wettelijke minimumvakantiebijslag van 8%.

4.3.3 Loonschalen

Niveaugemiddelden zijn voor drie loonschalen berekend. In 4.4 zijn niveaugemiddelden berekend voor reguliere en aanloopschalen samen. In 100 cao's is geen sprake van een aanloopschaal. Dan is alleen uitgegaan van de reguliere schaal. In 37 cao's is wel sprake van een aanloopschaal. In deze cao's kan het laagste cao-uurloon van de reguliere schaal bijvoorbeeld € 16,13 en het laagste cao-uurloon van de aanloopschaal € 13,68 zijn. Voor het niveaugemiddelde is dan uitgegaan van het laagste bedrag. Dat is dus € 13,68.

20 Het gaat om de cao's ABN-AMRO, Verzekeringsbedrijf, DSM NL Services B.V., Nederlandse Gasunie en Merck Sharp & Dohme.

In 4.5 zijn niveaugemiddelden voor alleen reguliere schalen berekend. Op deze manier wordt het effect van aanloopschalen op de laagste cao-lonen onderzocht. Dit effect is vaak aanwezig. Het laagste cao-loon van een aanloopschaal ligt namelijk op of onder het laagste cao-loon van een reguliere schaal. Dat komt omdat de aanloopschaal voor werknemers is die nog niet de vereiste kennis en/of ervaring voor de functie hebben.

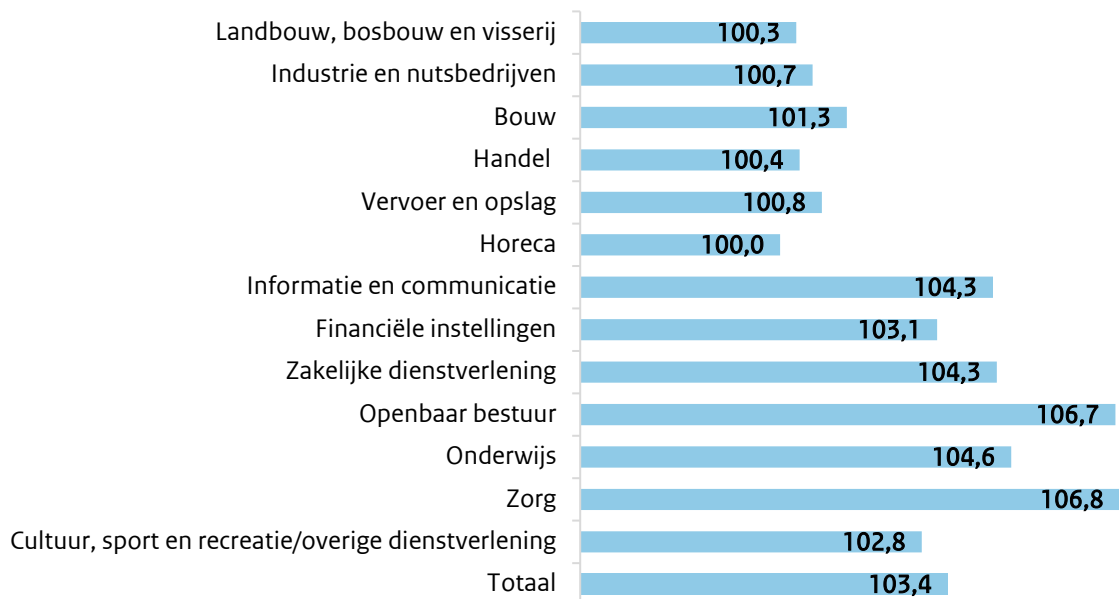
In 4.8 zijn niveaugemiddelden voor jeugdschalen berekend. Dat is alleen gedaan voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar. Net als in 4.4, zijn niveaugemiddelden berekend voor reguliere en aanloopschalen samen. Als een cao geen aanloopschalen heeft, is alleen uitgegaan van de reguliere schalen voor jeugdige werknemers.

4.4 Niveau laagste cao-lonen

Figuur 4-2 laat zien wat de afstand is van de laagste cao-lonen tot de lonen waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben. Dat is gedaan voor elke sector en alle 137 onderzochte cao's samen. Alle 137 onderzochte cao's samen noemen we het totaal. Zoals boven uitgelegd, zijn reguliere en aanloopschalen samengenomen.

Kijkend naar het totaal in Figuur 4-2, zien we een indexcijfer van 103,4. Dat betekent dat het laagste cao-loon gemiddeld 3,4% boven het loon ligt waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben.

Figuur 4-2: Laagste cao-loon als percentage van het loon waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben. Naar sector en totaal (n=137)



Kijkend naar de sectoren in Figuur 4-2, zien we indexcijfers tussen de 100,0 (horeca) en 106,8 (zorg). Het indexcijfer van 100 voor de horeca betekent dat het laagste cao-loon gemiddeld gelijk is aan het wettelijk minimumloon. De horeca heeft drie cao's die alle uurlonen bieden.

Het laagste cao-uurloon in de drie cao's is € 13,68. (Vakvolwassen) werknemers onder deze cao's krijgen als laagste cao-loon dus precies waar ze wettelijk minimaal recht op hebben.

De zorg heeft het hoogste indexcijfer van 106,8 gemiddeld. Dat betekent dat het laagste cao-loon in deze sector gemiddeld 6,8% boven het loon ligt waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben. Maar er is nauwelijks verschil met het indexcijfer van 106,7 gemiddeld voor het openbaar bestuur. Met een klein verschil volgen het onderwijs (104,6), informatie en communicatie (104,3) en de zakelijke dienstverlening (ook 104,3). Gemiddelde indexcijfers van net boven de 100 vinden we bij vier sectoren. Dat zijn de landbouw, bosbouw en visserij (100,3), de handel (100,4), industrie en nutsbedrijven (100,7) en vervoer en opslag (100,8).

Er zijn extra analyses gedaan om de gemiddelde indexcijfers te begrijpen. De analyses laten drie mogelijke verklaringen voor de verschillen tussen sectoren zien.

De eerste verklaring gaat over de wekelijkse arbeidsduur. In 2023 was er voor werknemers vanaf 21 jaar een vast, wettelijk minimummaandloon. Het maakte, zoals uitgelegd, niet uit wat de wekelijkse arbeidsduur was. Elke werknemer had ten minste recht op het vaste, wettelijke minimummaandloon. Maar, als je toen wel had gekeken naar de wekelijkse arbeidsduur, hadden er verschillende uurlonen geweest. Uurlonen, die lager waren geweest als de wekelijkse arbeidsduur hoger was. Met het wettelijk minimumuurloon is op 1 januari 2024 een uurloon bepaald bij een 36-urige werkweek. Dat was een uurloon van € 13,27. Daarmee gaat de overstap op het wettelijk minimumuurloon gepaard met een extra loonkostenstijging voor cao's met een laagste loon op het niveau van het wettelijk minimummaandloon en een meer dan 36-urige werkweek. Vanaf 2024 moet elk feitelijk gewerkt uur namelijk worden betaald. We zien uiteindelijk dat de laagste lonen in cao's met een werkweek van meer dan 36 uur een kleinere afstand tot het wettelijk minimum kennen dan cao's met een 36-urige werkweek. Sectoren met indexcijfers van net boven de 100 hebben dan ook veel cao's met een meer dan 36-urige werkweek. Dat geldt vooral voor de industrie en handel. Andersom hebben sectoren met hoge(re) indexcijfers veel cao's met een 36-urige werkweek. Dat geldt vooral voor de zorg en het openbaar bestuur.

De tweede verklaring gaat over een bruto minimumuurloon dat cao-partijen zelf bepalen. Er zijn 16 cao's die een eigen bruto minimumuurloon hebben. Deze bruto minimumuurlonen liggen tussen de € 14 en € 16 (Tabel 4-3). Daarmee zijn ze hoger dan het wettelijk minimumuurloon van € 13,68. Drie van de 16 cao's hadden het bruto minimumuurloon al voor 2024 bepaald. In 13 cao's is een bruto minimumuurloon afgesproken voor 2024. Cao's met een eigen bruto minimumuurloon komen vaak voor in het openbaar bestuur. Voorbeelden zijn de cao Provincies en cao UWV.

Tabel 4-3: Cao's met een eigen bruto minimumuurloon. Naar afsluit- en ingangsdatum (n=16)

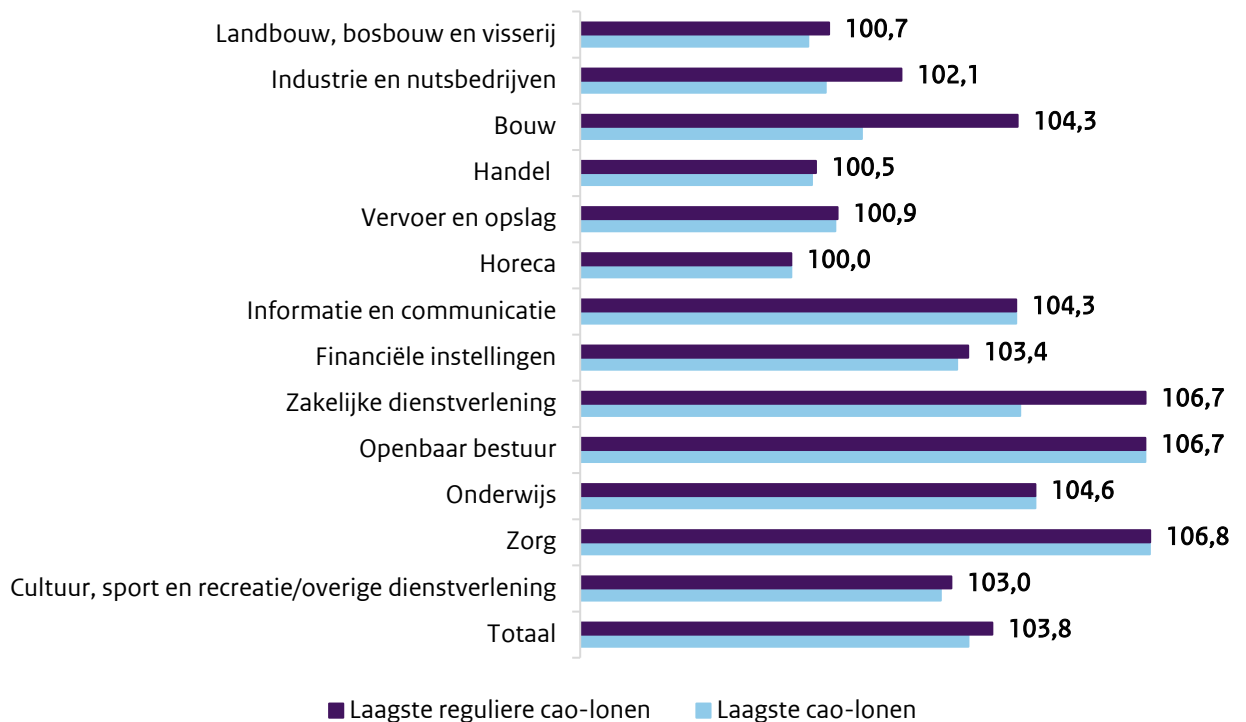
Cao	Afsluitdatum	Ingangsdatum	Bruto minimumuurloon cao	Bruto minimumuurloon per
Gemeente-ambtenaren	3-nov-21	1-jan-21	€14,-	1-jan-22
Branche cao SGO	3-nov-21	1-jan-21	€14,-	1-jan-22
RDW	22-dec-22	1-jan-23	€14,-	1-jan-23
Railinfrastructuur	4-dec-23	1-jan-24	€14,-	1-jan-24
Kinderopvang	24-apr-24	1-jul-24	€14,08,-	1-jan-24
Jeugdzorg	20-nov-23	1-jan-24	€15,-	1-jan-24
Achmea	7-dec-23	1-dec-23	€15,-	1-jan-24
Productie- en leveringsbedrijven	12-sep-23	1-jul-23	€15,-	1-jan-24
HTM	13-dec-23	1-jan-24	€16,-	1-jan-24
Waterbedrijven	29-nov-23	1-jan-24	€16,-	1-jan-24
Sweco	29-jan-24	1-jan-24	€16,-	1-jan-24
Stichting Wageningen Research	8-jul-24	1-jul-24	€16,-	1-sep-24
Provincies	13-mrt-24	1-jan-24	€16,-	1-jan-24
UWV	25-sep-24	1-mei-24	€16,-	1-jul-24
RET N.V.	13-dec-23	1-jan-24	€16,-	1-mrt-24
ASR Nederland	24-jun-24	1-jul-24	€16,-	1-jul-24

De derde verklaring gaat over het moment van de cao-loonsverhogingen. De cao Supermarkten (VGL en Levensmiddelenbedrijf) is verlopen op 1 juli 2024. Voor de nieuwe cao zijn eind 2024 loonafspraken gemaakt. Maar de eerste loonsverhoging gaat in op 1 januari 2025. En de laatste loonsverhoging van de vorige cao is van 1 september 2023. Dat betekent dat er in 2024 geen loonsverhogingen zijn geweest. Dat drukt de indexcijfers voor de cao's Supermarkten in 2024. En ook het gemiddelde indexcijfer voor de sector handel in 2024. Dat laatste komt omdat onder de cao's Supermarkten veel werknemers vallen.

4.5 Niveau laagste reguliere cao-lonen

Figuur 4-3 laat zien wat de afstand is van de laagste, reguliere cao-lonen tot de lonen waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben. Dat is exclusief aanloopschalen (donkerpaarse en oranje staven). Ook is te zien wat de afstand is van de laagste cao-lonen tot de lonen waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben. Dat is inclusief aanloopschalen (hemelsblauwe en roodpaarse staven). Net als in Figuur 4-2. Op deze manier is het mogelijke effect van aanloopschalen te zien. Om dit effect te begrijpen, laat Tabel 4-4 zien hoe de cao's met aanloopschalen zijn verdeeld naar sector.

Figuur 4-3: Laagste reguliere cao-loon en laagste cao-loon als percentage van het loon waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben. Naar sector en totaal (n=137)



Kijkend naar Figuur 4-3 en Tabel 4-4, blijkt dat aanloopschalen effect hebben op het laagste cao-loon. Omdat het laagste cao-loon daalt, spreken we van een drukkend effect. Dit drukkende effect geldt bijvoorbeeld voor de sectoren bouw en industrie en nutsbedrijven. Voor de sector bouw is het effect het grootst. Het laagste, reguliere cao-loon ligt gemiddeld 4,3% boven het wettelijk minimum. Voor het laagste cao-loon met aanloopschalen is dat gemiddeld 1,3% (Figuur 4-2). Dit verschil komt doordat vijf van de zes cao's in de bouw een aanloopschaal hebben (Tabel 4-4). En onder deze cao's vallen bijna alle cao-werknemers in de bouw.

Voor de sector industrie en nutsbedrijven is de situatie anders. Van de 37 cao's met aanloopschalen (Tabel 4-4), horen de meeste cao's (10) tot de sector industrie en nutsbedrijven. Maar deze tien cao's zijn nog niet de helft van het aantal cao's in de sector. Dat zijn namelijk 24 cao's. Wat blijkt is dat 75% van de cao-werknemers in de industrie onder deze tien cao's valt. Dat drukt het laagste cao-loon.

Het drukkende effect geldt niet voor de sectoren financiële instellingen en de zorg. Dat komt omdat er (heel) weinig cao's zijn met aanloopschalen. En van de cao-werknemers in beide sectoren valt maar een klein deel onder de cao's met aanloopschalen. Het drukkende effect valt dan weg. De reguliere schalen bepalen het laagste cao-loon.

Tabel 4-4: Aantal cao's eind 2024 waarin naast de reguliere schaal ook een aanloopschaal aanwezig is. Naar sector en totaal (n=137)

Sector	Reguliere schalen	Waarvan met aanloopschalen
Landbouw, bosbouw en visserij	6	3
Industrie en nutsbedrijven	24	10
Bouw	6	5
Handel	21	6
Vervoer en opslag	13	3
Horeca	3	1
Informatie en communicatie	4	-
Financiële instellingen	11	1
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	14	4
Openbaar bestuur	11	-
Onderwijs	5	-
Zorg	11	2
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	8	2
Totaal	137	37

4.6 Spreiding laagste cao-lonen

Tabel 4-5 laat de spreiding van het laagste cao-loon en het laagste, reguliere cao-loon zien. Dat doen we door de afstand van de laagste (reguliere) cao-lonen tot het wettelijk minimum in zes groepen te verdelen. Eerder zagen we al dat de laagste cao-lonen van de drie Horeca-cao's op het wettelijk minimum liggen. Maar er zijn ook cao's waarin het laagste cao-loon boven het wettelijk minimum ligt. Hoe ver en voor hoeveel cao's dat geldt, laat Tabel 4-5 zien.

Tabel 4-5: Spreiding van het laagste cao-loon en het laagste reguliere cao-loon (n=137)

Groepen	Laagste cao-loon	Laagste reguliere cao-loon
100% wml	64	54
100-105% wml	34	39
105-110% wml	15	14
110-115% wml	9	10
115-120% wml	11	16
> 120% wml	4	4
Totaal	137	137

Kijkend naar Tabel 4-5, blijkt dat 64 cao's een laagste cao-loon hebben dat op het wettelijk minimum ligt. Dat is 50% van de 137 onderzochte cao's. Dit, terwijl 54 cao's een laagste, reguliere cao-loon hebben dat op het wettelijk minimum ligt. Dat is 39% van de 137 onderzochte cao's. Er zijn dus tien cao's met een laagste cao-loon op het wettelijk minimum, maar met een laagste, reguliere cao-loon boven dit minimum. Een voorbeeld is de cao

Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf. Het laagste cao-loon ligt op het wettelijk minimum. Maar het laagste, reguliere cao-loon ligt bijna 18% boven het wettelijk minimum. En naast de cao Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf, zijn er 15 andere cao's die bij dezelfde groep horen. Deze cao's hebben laagste, reguliere cao-lonen die 15-20% boven het wettelijk minimumloon liggen.

Er zijn weinig cao's met een laagste (reguliere) cao-loon van meer dan 20% boven het wettelijk minimum. Het gaat om vier cao's voor het laagste cao-loon. En ook om vier cao's voor het laagste, reguliere cao-loon. Meer cao's hebben een laagste (reguliere) cao-loon dat maximaal 5% boven het wettelijk minimum ligt. Het gaat om 34 cao's voor het laagste cao-loon. En om 39 cao's voor het laagste, reguliere cao-loon (Tabel 4-5).

4.7 Jeugdschalen

In 56 cao's zijn loonschalen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd aanwezig. Dat is 41% van de 137 onderzochte cao's. Zoals eerder vermeld, noemen we deze schalen jeugdschalen. Jeugdschalen komen vooral voor in de sector handel (21 cao's). Maar ook in de sectoren industrie en nutsbedrijven (9 cao's) en vervoer en opslag (7 cao's) zijn er jeugdschalen. Binnen de onderzochte cao's hebben de sectoren informatie en communicatie, openbaar bestuur en de zorg geen jeugdschalen.

4.7.1 Jeugdschalen in 2024

Jeugdschalen in cao's hebben bijna altijd een begin- en eindleeftijd. Tabel 4-6 toont per leeftijd het aantal cao's waarin de jeugdschalen beginnen op die leeftijd. En Tabel 4-7 toont per leeftijd het aantal cao's waarin de jeugdschalen eindigen op die leeftijd.

Tabel 4-6: Aantal cao's per leeftijd waarin de jeugdschalen beginnen op die leeftijd (n=56)

Beginleeftijd	Aantal cao's
14 jaar	1
15 jaar	22
16 jaar	20
17 jaar	6
18 jaar	1
19 jaar	1
onbekend	5
Totaal	56

Tabel 4-6 laat zien dat er één cao is waarin de jeugdschalen beginnen bij 14 jaar. Dat is de cao Kappersbedrijf. Vanaf 14 jaar ontvangen werknemers loon uit de loontabel van deze cao. In de meeste cao's met jeugdschalen beginnen deze schalen bij 15 jaar. Het gaat om 22 cao's. Dat zijn voornamelijk cao's binnen de sector handel. Maar ook in de sector landbouw, bosbouw en visserij zien we jeugdschalen vanaf 15 jaar.

In 20 cao's met jeugdschalen binnen deze schalen bij 16 jaar. Dat zijn naast de sector handel, voornamelijk cao's in de sector industrie en nutsbedrijven. In zes cao's beginnen jeugdschalen

bij 17 jaar. In één cao is de beginleeftijd van jeugdschalen 18 jaar. En er is ook één cao met een beginleeftijd van deze schalen bij 19 jaar.

In vijf cao's met jeugdschalen is de beginleeftijd onbekend. Maar de eindleeftijd van de jeugdschalen in deze cao's is wel bekend. Deze eindleeftijd is vaak 20 jaar (3 van de 5 cao's).

Tabel 4-7: Aantal cao's per leeftijd waarin de jeugdschalen eindigen op die leeftijd (n=56)

Eindleeftijd	Aantal cao's
17 jaar	5
18 jaar	2
19 jaar	4
20 jaar	45
Totaal	56

Tabel 4-7 laat zien dat de eindleeftijd van jeugdschalen verschilt van 17 t/m 20 jaar. Daarbij komt de eindleeftijd van 20 jaar het vaakst voor. Het gaat om 45 cao's in voornamelijk de sector handel. De eindleeftijd van 18 jaar komt het minst vaak voor. Het gaat om één cao in de sector landbouw, bosbouw en visserij. En om één cao in de sector industrie en nutsbedrijven.

4.7.2 Ontwikkeling in jeugdschalen

Het cao-onderzoek laat drie ontwikkelingen in afspraken over jeugdige werknemers zien. De eerste ontwikkeling gaat over het verlagen van de vakvolwassen leeftijd. Er zijn zes cao's waarin in 2024 de vakvolwassen leeftijd is verlaagd (Tabel 4-8). Een voorbeeld is de cao PostNL voor Postbezorgers. In deze cao is vanaf 1 juli 2024 de vakvolwassen leeftijd verlaagd van 21 naar 18 jaar. Werknemers krijgen dan drie jaar eerder het loon van aanloop- of reguliere schalen. Jeugdschalen zijn er alleen nog voor 16- en 17-jarige werknemers. Het loon dat deze 16- en 17-jarige werknemers krijgen, is ook vanaf 1 juli 2024 aangepast. Jeugdige werknemers van 16 jaar krijgen dan 80% van het wettelijk minimumuurloon (€ 13,68). Voor jeugdige werknemers van 17 jaar geldt een percentage van 90%. Tussen 1 januari en 1 juli 2024 kregen 16- en 17-jarige jeugdige werknemers het wettelijk minimumuurloon dat hoorde bij hun leeftijd.

Tabel 4-8: Cao's waarin in 2024 de vakvolwassen leeftijd (vvl) is verlaagd. Naar datum en met informatie over de jeugdschalen (n=6)

Cao	Oude vvl	Nieuwe vvl	Vvl verlaagd per	Jeugdlonen vanaf	Aanpassing jeugdlonen
PostNL voor postbezorgers	21 jr	18 jr	1-jul-24	16 jaar	ja ¹
MITT	21 jr	20 jr	1-jan-24	16 jaar	nee
Glastuinbouw	20 jr	19 jr	1-jan-24	15 jaar	nee
Open Teelten	21 jr	20 jr	1-jul-24	15 jaar	ja, v.a. 17 jaar ²
Groothandel in Bloemen en Planten	21 jr	20 jr	1-jan-24	16 jaar	ja ³
Tuinzaadbedrijven	19 jr	18 jr	1-jan-24	17 jaar	nee

¹ 16-jarige jeugdige werknemers krijgen per 1 juli 2024 80% van het wmul; voor 17-jarige jeugdige werknemers geldt 90%.

² Nieuwe cao-jeugdloonstaffel per 1 juli 2024: 17 jaar (55%), 18 jaar (70%), 19 jaar (85%).

³ Nieuwe cao-jeugdloonstaffel per 1 januari 2024: voor elke leeftijd (16-19 jaar) is de staffel 10% hoger dan voor 2024.

De tweede ontwikkeling gaat over het verdwijnen van de vakvolwassen leeftijd. Jeugdschalen zijn dan afgeschaft. Er zijn drie cao's waarin in 2024 jeugdschalen zijn afgeschaft (Tabel 4-9). Een voorbeeld is de cao Nederlandse Universiteiten. Voor 1 juli 2024 kregen 15 t/m 20-jarige werknemers een loon gebaseerd op hun leeftijd. Maar in de nieuwe cao is afgesproken om de jeugdschalen vanaf 1 juli 2024 af te schaffen. Vanaf deze datum krijgen 15 t/m 20-jarige werknemers dus het loon van aanloop- of reguliere schalen. Hun leeftijd doet er dan niet meer toe.

Tabel 4-9: Cao's waarin in 2024 de vakvolwassen leeftijd (vvl) is verdwenen. Naar datum (n=3)

Cao	Vvl	Vvl verdwenen per
Nederlandse Gasunie	23 jr	1-jan-24
ANWB	18 jr	1-apr-24
Nederlandse Universiteiten	21 jr	1-jul-24

De derde ontwikkeling gaat over aanpassingen in jeugdschalen zonder dat de vakvolwassen leeftijd verandert. Dat is het geval in vier cao's (Tabel 4-10). Een voorbeeld is de cao Groothandel in Groenten en Fruit. Vanaf 1 juli 2024 is de jeugdschaal voor 19-jarige werknemers afgeschaft. Vanaf deze datum gaan 19-jarige werknemers hetzelfde loon krijgen als 20-jarige werknemers. Doel is om in de volgende cao de jeugdschalen af te schaffen. De tekst uit het principeakkoord van de cao vanaf 1 juli 2024 laat dit zien:

Per 1 juli 2024 wordt de salarisschaal voor 19-jarigen afgeschaft. De salarisschaal voor 20-jarigen wordt omgezet naar "salarisschaal tot en met 20 jaar". De toezegging is gedaan dat in de volgende cao-ronde de salarisschaal voor 20-jarigen wordt afgeschaft. Stapsgewijze afschaffing van jeugdschalen past in de trend die de afgelopen jaren in deze cao is ingezet. (Groothandel in Groenten en Fruit)

Tabel 4-10: Cao's waarin in 2024 jeugdschalen zijn aangepast. De vakvolwassen leeftijd (vvl) is (nog) niet veranderd (n=4)

Cao	Vvl	Jeugdlonen vanaf	Aanpassing jeugdlonen
Groothandel in Groenten en Fruit	21	onbekend	loonschaal voor 19-jarigen afgeschaft
Zwembaden	21	15 jaar	gewijzigde cao-jeugdloonstaffel
Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf	21	16 jaar	gewijzigde cao-jeugdloonstaffel
Horeca	21	15 jaar	licht gewijzigde cao-jeugdloonstaffel niet-vakkracht

4.8 Niveau laagste cao-loon jeugdschalen

Tabel 4-11 laat per leeftijd zien wat de afstand is van de laagste cao-lonen tot de lonen waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben gegeven hun leeftijd. De basis zijn de cao's waarin de vakvolwassen leeftijd (vvl) 21 jaar is. Voor 21 jaar is gekozen, omdat wettelijke

minimumjeugdlonen t/m 20 jaar mogelijk zijn. Net als in 4.3, zijn reguliere en aanloopschalen samengenomen. In totaal gaat het om 45 cao's.

Tabel 4-11: Laagste cao-loon als percentage van het loon waar werknemers gegeven hun leeftijd wettelijk minimaal recht op hebben. Uitgangspunt zijn cao's met een vvl van 21 jaar (n=45)

Leeftijd	Laagste cao-loon (indexcijfer)	Aantal cao's
15 jaar	114,9	22
16 jaar	116,1	36
17 jaar	117,1	40
18 jaar	111,5	41
19 jaar	109,4	43
20 jaar	102,9	45

Kijkend naar Tabel 4-11, blijkt dat de gemiddelde afstand van het laagste cao-loon tot het wettelijk minimum toeneemt t/m 17 jaar, maar afneemt na deze leeftijd. Voor 15-jarige jeugdige werknemers bijvoorbeeld ligt het laagste cao-loon gemiddeld 14,9% boven het loon waar zij gegeven hun leeftijd wettelijk minimaal recht op hebben. Voor 16-jarige jeugdige werknemers ligt het laagste cao-loon met gemiddeld 16,1% verder van het wettelijk minimum af. En voor 17-jarige jeugdige werknemers is de afstand tot het wettelijk minimum met 17,1% gemiddeld nog iets groter. Vanaf 18 jaar wordt de gemiddelde afstand tot het wettelijk minimum kleiner. Ligt het laagste cao-loon voor 18 jaar gemiddeld 11,5% boven het wettelijk minimum gegeven de leeftijd, voor 20 jaar is deze afstand afgenomen tot gemiddeld 2,9%.

Er zijn extra analyses gedaan om de gemiddelde indexcijfers te begrijpen. De analyses laten twee verklaringen zien.

De eerste verklaring gaat over cao-jeugdloonstaffels. In zowel de cao Horeca als de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf is in 2024 sprake van een cao-jeugdloonstaffel die gunstiger is dan de wettelijke jeugdloonstaffel. Tabel 4-12 laat dit zien.²¹ Door de jeugdloonstaffel van de cao Horeca gaat het gemiddelde, laagste cao-loon van alle leeftijden omhoog. Door de gewijzigde jeugdloonstaffel van de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf gaat het gemiddelde, laagste cao-loon van vooral de 16-jarige jeugdige werknemers omhoog. Onder de cao Horeca vallen veel werknemers. Daarom is het effect op de indexcijfers van vooral deze cao groot.

De tweede verklaring gaat over een bruto minimumuurloon dat cao-partijen zelf bepalen. In 4.3 kwam deze verklaring al aan bod voor de laagste cao-lonen van vakvolwassen werknemers. Maar ook voor de laagste cao-lonen van jeugdige werknemers van 16 t/m 20 jaar speelt dit bruto minimumuurloon een rol. Het gaat om de cao HTM. Vanaf 1 januari 2024 geldt

21 Uit Tabel 4.10 blijkt dat ook in de cao Zwembaden de jeugdloonstaffel is aangepast in 2024. Maar het effect van deze jeugdloonstaffel op de indexcijfers is (veel) kleiner dan het effect van de jeugdloonstaffels in de cao's Horeca en Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf. Daarom is op de cao Zwembaden niet verder ingegaan.

in deze cao een bruto minimumuurloon van € 16²². Dit uurloon is (veel) hoger dan de wettelijke minimumjeugdlonen eind 2024 (€ 4,72-€ 10,94, zie 4.3.2). Daarom gaan de gemiddelde indexcijfers voor 16 t/m 20-jarige jeugdige werknemers omhoog. Maar onder de cao HTM vallen naar verhouding minder werknemers dan onder de cao's Horeca en Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf. Daarom is het effect op de indexcijfers kleiner.

Tabel 4-12: Wettelijke jeugdloonstaffel vergeleken met de (gewijzigde) jeugdloonstaffels van de cao's Horeca en Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf (MVT)

Leeftijd	Wettelijke jeugdloonstaffel ¹	Jeugdloonstaffel Horeca – 2024 ²	Jeugdloonstaffel MVT – tot 1-2-2024	Jeugdloonstaffel MVT – v.a. 1-2-2024
15 jaar	30,0%	35,0%	-	-
16 jaar	34,5%	45,0%	39,5%	50,0%
17 jaar	39,5%	55,0%	39,5%	50,0%
18 jaar	50,0%	65,0%	50,0%	65,0%
19 jaar	60,0%	75,0%	60,0%	75,0%
20 jaar	80,0%	85,0%	80,0%	90,0%

¹ Wettelijke jeugdloonstaffel geldt vanaf 1 juli 2019.

² Het gaat om een licht gewijzigde jeugdloonstaffel voor niet-vakkrachten in de cao Horeca over 2024.

4.9 Spreiding laagste cao-loon jeugdschalen

Tabel 4-13 laat de spreiding van het laagste cao-loon van jeugdige werknemers naar leeftijd zien. Net als voor vakvolwassen werknemers (zie 4.5), doen we dat door de afstand van de laagste cao-lonen tot het wettelijk minimum per leeftijd in zes groepen te verdelen. De basis zijn opnieuw de cao's waarin de vakvolwassen leeftijd (vvl) 21 jaar is (45 cao's).

Tabel 4-13: Spreiding van het laagste cao-loon van jeugdige werknemers naar leeftijd. Uitgangspunt zijn cao's met een vvl van 21 jaar (n=45)

Groepen	15 jaar	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
100% wml	11	12	16	17	20	17
100-105% wml	3	7	4	8	7	17
105-110% wml	2	3	3	1	2	3
110-115% wml	-	1	3	2	-	2
115-120% wml	1	2	-	-	1	3
> 120% wml	5	11	14	13	13	3
Totaal	22	36	40	41	43	45

Kijkend naar Tabel 4-13, blijkt voor 16- t/m 19-jarige jeugdige werknemers dat de meeste cao's een laagste cao-loon hebben dat of op het wettelijk minimum of meer dan 20% daarboven ligt. Cao's met een laagste cao-loon op het wettelijk minimum komen vaak voor in de sector handel. Dit, terwijl cao's met een laagste cao-loon van meer dan 20% boven het wettelijk minimum in een mix van sectoren voorkomen. Een voorbeeld is de sector vervoer en opslag.

22 Alleen voor stagiairs en werknemers in een leer-werktraject of opleiding geldt het uurloon van € 16 niet.

Voor 15- en 20-jarige jeugdige werknemers is de spreiding anders dan voor 16- t/m 19-jarige jeugdige werknemers. Voor 15-jarige jeugdige werknemers blijkt dat 50% van de cao's (11 van de 22) een laagste cao-loon heeft dat op het wettelijk minimum voor deze leeftijd ligt. Dat zijn vaak cao's binnen de sector handel. Maar er zijn ook cao's binnen deze sector met een laagste cao-loon dat maximaal 5% of 10% boven het wettelijk minimum voor 15 jaar ligt. Een voorbeeld is de cao Slagersbedrijf.

Voor 20-jarige jeugdige werknemers blijkt dat 75% van de cao's (34 van de 45) een laagste cao-loon heeft dat op of rond het wettelijk minimum voor deze leeftijd ligt. Cao's met een laagste cao-loon op het wettelijk minimum voor 20-jarige jeugdige werknemers horen voornamelijk tot de sector handel. Deze sector komt ook vaak voor onder cao's met een laagste cao-loon van net boven het wettelijk minimum voor 20 jaar. Naast de handel, horen de sectoren industrie en nutsbedrijven, vervoer en opslag en landbouw, bosbouw en visserij tot deze groep.

5 Arbeidsduur

Samenvatting

De gemiddelde arbeidsduur van een voltijdwerknemer bedraagt, net als vorig jaar, 37,2 uur per week.

In de cao van vier op de vijf cao-werknemers staat een afspraak over betaald verlof op 5 mei. Ruim 2,3 miljoen werknemers (43% van de werknemers die onder de onderzoekcao's vallen) hebben elk jaar op 5 mei een vrije dag. Twee miljoen andere werknemers (37% van de werknemers die onder de onderzoekcao's vallen) hebben in lustrumjaren (eens in de vijf jaar) vrij op 5 mei.

5.1 Het begrip arbeidsduur

Met de term arbeidsduur wordt in cao's het aantal uren bedoeld dat een werknemer in de onderneming dagelijks/wekelijks werkzaamheden verricht. Ook 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. Daarnaast is er ook een jaarlijkse arbeidsduur. In dit hoofdstuk definiëren we de netto jaarlijkse arbeidsduur als de arbeidsduur per jaar voor een voltijdmedewerker, gecorrigeerd voor eventuele doorbetaalde roostervrije dagen, feestdagen en vakantiedagen (inclusief bovenwettelijk). In Bijlage V is een overzicht van de jaarlijkse arbeidsduur per cao opgenomen.

5.2 Gemiddelde arbeidsduur per week

Van twee van de 147 onderzoekcao's ontbreken gegevens over de arbeidsduur: KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen en E-commerce (fulltime werkweek is 35 t/m 40 uur, afhankelijk van de rol).²³ De gemiddelde arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 34 tot 40 uur per week. In Figuur 5-1 zijn de cao's ingedeeld in zes klassen. Op basis van de feitelijke arbeidsduur in de onderzochte cao's is een met werknemersaantallen gewogen gemiddelde berekend.²⁴ Dit bedraagt 37,2 uur (zie Bijlage V voor de achterliggende gegevens).

Net als vorig jaar zien we dat er drie cao's zijn die een gemiddelde arbeidsduur van minder dan 36 uur per week hebben. Het gaat om Achmea, Zorgverzekeraars en de FNV. Onder deze cao's vallen ruim 18.000 werknemers. Vakbonden CNV en FNV hebben de wens om de arbeidsduur per week te verkorten, maar we zien uit onze resultaten geen wijzigingen die hierop aansluiten.²⁵

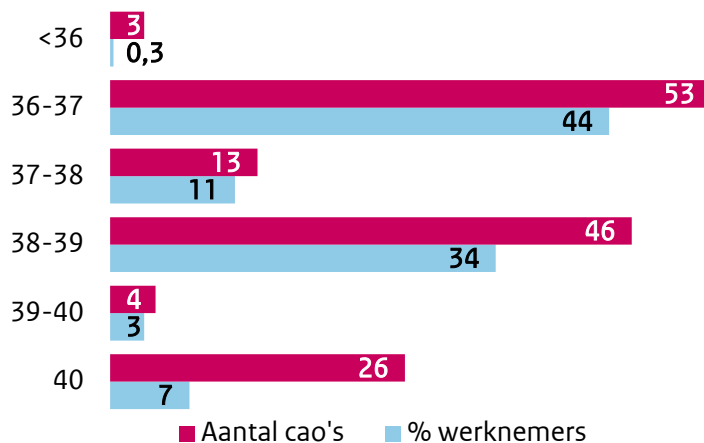
²³ Deze cao's zijn buiten beschouwing gelaten.

²⁴ De cijfers voor de gemiddelde arbeidsduur zijn gecorrigeerd voor eventuele doorbetaalde roostervrije dagen.

²⁵ [Loonvraag CNV: 3,5% tot 6% loonsverhoging | CNV](#); FNV Arbeidsvoorwaardenagenda 2024-2025: Strijdbaar Door, [Bekendmaking FNV-arbeidsvoorwaardenagenda 2025 - FNV](#)

Voor 44% van de werknemers die vallen onder 145 van de onderzochte cao's, geldt een gemiddelde arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Het gaat om 2,4 miljoen werknemers. Voor 11% van de werknemers, geldt een gemiddelde arbeidsduur die ligt tussen de 37 en 38 uur per week. Onder deze cao's vallen bijna 600.000 werknemers. Voor 34% van de werknemers, ligt de gemiddelde arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Onder deze cao's vallen 1,8 mln. werknemers. Voor 3% van de werknemers, geldt een gemiddelde arbeidsduur die ligt tussen de 39 en 40 uur per week. Onder deze cao's vallen ruim 170.000 werknemers. Een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week komt voor in 26 cao's. Onder deze cao's vallen 377.000 werknemers (7%). Het gaat vaak om cao's in de sectoren industrie en nutsbedrijven en zakelijke dienstverlening.

Figuur 5-1: Gemiddelde arbeidsduur over aantal cao's en % werknemers (n=145)



5.2.1 Gemiddelde arbeidsduur naar economische sector

In Tabel 5-1 wordt per economische sector de gemiddelde arbeidsduur in beeld gebracht. Dit zijn naar werknemersaantallen gewogen cijfers. Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde arbeidsduur in de sectoren zorg en financiële dienstverlening met gemiddeld 36,2 uur het laagst is. In de sectoren zorg en financiële dienstverlening zijn 26% van de werknemers die vallen onder de onderzochte cao's werkzaam. Na de zorg en financiële dienstverlening kennen de sectoren openbaar bestuur en bouw met 36,8 uur de laagste gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. In de sector horeca is de arbeidsduur met gemiddeld 38,5 uur per week het hoogst. Daaropvolgend hebben de sectoren vervoer en opslag en zakelijke dienstverlening de hoogste gemiddelde arbeidsduur met 38,4 uur per week.

Tabel 5-1: Gemiddelde arbeidsduur naar aantal cao's en % werknemers per economische sector (n=145)

Economische sector	Cao's	Percentage werknemers	Gemiddelde arbeidsduur
Landbouw, bosbouw en visserij	6	2%	37,6
Industrie en nutsbedrijven	28	12%	38,1
Bouw	6	5%	36,8
Handel	22	17%	38,0
Vervoer en opslag	13	5%	38,4
Horeca	4	8%	38,5
Informatie en communicatie	5	1%	37,4
Financiële instellingen	12	2%	36,2
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	14	4%	38,4
Openbaar bestuur	11	10%	36,5
Onderwijs	5	9%	37,2
Zorg	11	24%	36,2
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	8	1%	37,1
Totaal	145	100%	37,2

5.3 Roostervrije dagen

In cao's worden roostervrije dagen, arbeidstijdverkorting (atv-dagen) en arbeidsduurverkorting (adv-dagen) als termen wisselend gebruikt. Er zijn geen eenduidige definities die door alle cao-partijen gehanteerd worden. Bovendien zijn deze termen niet wettelijk vastgelegd en ligt de verantwoordelijkheid voor duiding bij de sociale partners. Om structuur te geven aan deze termen zullen we de term 'roostervrije dagen' aanhouden.

Bovendien maken we een onderscheid tussen doorbetaalde en onbetaalde roostervrije dagen. Betaalde roostervrije dagen zijn dagen waarop werknemers vrij zijn van werk, maar wel hun salaris krijgen doorbetaald. Onbetaalde roostervrije dagen zijn dagen waarop werknemers vrij zijn van werk en geen salaris krijgen doorbetaald. Bijvoorbeeld: De werkuren van een werknemer worden over een bepaald periode opgeteld en gedeeld door het aantal weken. Een werknemer met een afgesproken gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week kan hieraan invulling geven door de ene week 40 uur te werken en de andere week 32 uur. De werkdag waarop deze werknemer vrij is, geldt als onbetaalde vrije dag, dus als onbetaalde roostervrije dag. Onbetaalde roostervrije dagen worden niet meegenomen in de berekening van de netto jaarlijkse arbeidsduur, omdat het een tijd voor tijd regeling betreft.

In 31 (20 bedrijfstak- 11 ondernemingscao's, van toepassing op 25,3% van de werknemers) van de 147 cao's zijn afspraken gemaakt over doorbetaalde roostervrije dagen. De meeste afspraken komen voor in de sectoren industrie en nutsbedrijven (12 cao's, 7,7% van de werknemers), bouw (6 cao's, 5,3%) en de sectoren handel (5 cao's, 8,3%) en vervoer en opslag (5 cao's, 3,3%). De doorbetaalde roostervrije dagen lopen uiteen van 3,5 tot 26,1 dagen per

jaar. In tabel V-1 van bijlage V staan het aantal doorbetaalde roostervrije dagen vermeld bij de bijbehorende cao's.

5.4 Vakantiedagen

In artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat werknemers aanspraak hebben op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week, of als de overeengekomen arbeidsduur is uitgedrukt in uren per jaar, van een overeenkomstige tijd.²⁶ Dit betekent dat een werknemer met bijvoorbeeld een arbeidsduur van 40 uur per week (8 uur per dag maal 5 werkdagen) recht heeft op 160 wettelijke vakantie-uren per jaar. Dit komt (160 gedeeld door de dagnorm van 8 uur) neer op 20 wettelijke vakantiedagen per jaar. Sociale partners kunnen afspraken maken voor extra vakantie-uren boven op de wettelijke vakantie-uren. Dit worden bovenwettelijke vakantie-uren genoemd.²⁷ De vakantiedagen in tabel 5-2 zijn dus een samenstelling van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. In tabel 5-2 is per sector de laagste waarde, hoogste waarde en gemiddelde vakantiedagen uiteengezet. Hierbij zijn alle 147 onderzoekcao's meegenomen.

We zien dat er in iedere economische sector cao's zijn met afspraken over bovenwettelijke vakantiedagen. Tegelijkertijd zijn er acht economische sectoren met cao's zonder afspraken over bovenwettelijke vakantiedagen. De sector bouw heeft met een minimum van 20 vakantiedagen en een maximum van 25 vakantiedagen als enige sector de combinatie van het laagste minimum en het laagste maximum.

Het hoogste gemiddelde aantal vakantiedagen is in de sector Onderwijs. Het gemiddelde in deze sector wordt omhoog geduwd vanwege de cao Primair Onderwijs waar de werknemers recht hebben op 45,5 vakantiedagen per jaar. Het laagste gemiddelde is in de sector Zorg met gemiddeld 23,8 vakantiedagen per jaar. In de sector Zorg hebben de werknemers van vijf van de 11 cao's alleen recht op de wettelijke vakantiedagen (20 dagen). Dit drukt het gemiddelde in de sector omlaag. Dit zijn de cao's: Ziekenhuizen, Stichting Fokus Exploitatie, Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening²⁸, Gehandicaptenzorg²⁹ en Sanquin Bloedvoorziening.

26 wetten.nl - Regeling - Burgerlijk Wetboek Boek 7 - BWBR0005290

27 [Rijksoverheid. Op hoeveel vakantiedagen heb ik recht?](#)

28 Bovenwettelijke vakantiedagen zijn vanaf 1 januari 2024 opgenomen in het Individueel Keuze Budget. Werknemers hebben de keuze om deze dagen om te zetten in geld.

29 Bovenwettelijke vakantiedagen zijn opgenomen in het "persoonlijk budget levensfase". Werknemers hebben de keuze om deze dagen om te zetten in geld.

Tabel 5-2: Laagste waarde, hoogste waarde en het gemiddelde aantal vakantiedagen per economische sector (n=147)

Economische sector	Min	Max	Gemiddelde
Landbouw, bosbouw en visserij	25	26	25,4
Industrie en nutsbedrijven	20	32	24,8
Bouw	20	25	24,2
Handel	20	27,1	24,7
Vervoer en opslag	20	35	24,5
Horeca	25	25	25
Informatie en communicatie	20	27,8	24,6
Financiële instellingen	20	29	26,1
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	22	32	26
Openbaar bestuur	20	31	24,1
Onderwijs	22,3	45,5	31,7
Zorg	20	33	23,8
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	25	32,6	26,6
Totaal	20	45,5	25,2

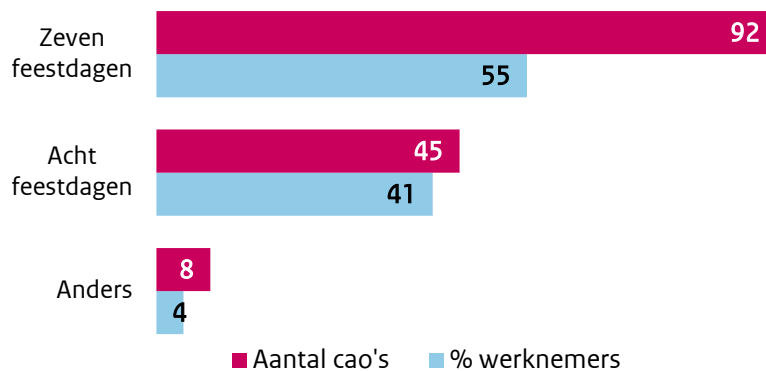
5.5 Feestdagen

Voor algemeen erkende feestdagen geldt dat er geen wettelijk recht op een doorbetaalde 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 doorbetaalde vrije dag aan te wijzen.

In 145 van de 147 onderzochte cao's hebben sociale partners afspraken gemaakt over feestdagen als doorbetaalde vrije dagen.³⁰ We zien bij twee cao's dat er geen informatie beschikbaar is over feestdagen als vrije dagen. Dat zijn de cao's KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen en E-commerce Nederland. Deze twee cao's zijn buiten beschouwing gelaten.

In de meeste van deze 145 cao's gelden zeven of acht feestdagen. In Figuur 5-2 zien we dat er 92 cao's zijn (63 bedrijfstak- en 29 ondernemingscao's, van toepassing op 3 miljoen werknemers) met zeven feestdagen. En 45 cao's (24 bedrijfstak- en 21 ondernemingscao's, van toepassing op 2,2 miljoen werknemers) met acht feestdagen. Daarnaast zijn er vijf cao's met negen feestdagen. Drie van deze cao's met negen doorbetaalde feestdagen zijn in de sector onderwijs. Dit zijn de cao's Nederlandse Universiteiten, Hoger Beroepsonderwijs en Middelbaar Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie. De resterende twee cao's met negen feestdagen zijn Stichting CBR en zorgverzekeraars. Daarnaast is er één cao met tien feestdagen en één cao met drie feestdagen. Werknemers die vallen onder de FNV-organisaties cao hebben met tien feestdagen de meeste vrije dagen. Werknemers onder de Horeca cao hebben met drie feestdagen de minste vrije dagen.

30 Deze cijfers zijn inclusief 5 mei als feestdag mits er in een desbetreffende cao is afgesproken dat het een jaarlijkse vrije dag is.

Figuur 5-2: Aantal feestdagen naar aantal cao's en % werknemers (n=145)

We zien in Tabel 5-3 de verdeling tussen het aantal feestdagen naar aantal cao's per economische sector. De cao's met acht doorbetaalde feestdagen zijn in de sectoren open bestuur, zorg en financiële instellingen nadrukkelijk meer aanwezig. Daarentegen zien we in de resterende economische sectoren, met uitzondering van de sector onderwijs, dat zeven feestdagen doorgaans de norm is.

Tabel 5-3: Aantal cao's over het aantal feestdagen naar economische sector (n=145)

Economische sector	Zeven	Acht	Anders	Totaal (sector)
Landbouw, bosbouw en visserij	5	1	-	6
Industrie en nutsbedrijven	18	10	-	28
Bouw	4	2	-	6
Handel	19	3	-	22
Vervoer en opslag	12	1	-	13
Horeca	3	-	1	4
Informatie en communicatie	3	2	-	5
Financiële instellingen	3	8	1	12
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	12	2	-	14
Openbaar bestuur	3	6	2	11
Onderwijs	-	2	3	5
Zorg	3	8	-	11
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	7	-	1	8
Totaal	92	45	8	145

5.6 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. Op 28 april 2021 heeft de minister van BZK mede namens de minister van SZW de Tweede Kamer toegezegd om de

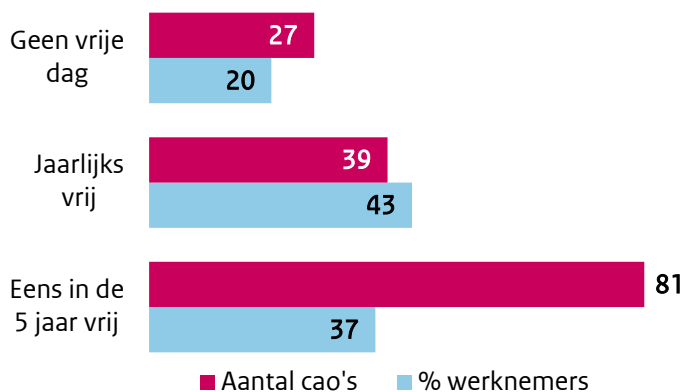
ontwikkelingen ten aanzien van 5 mei in cao's te blijven volgen. Hiermee wordt ingegaan op die toezegging.³¹

5.6.1 Cao-afspraken 5 mei

In 120 van de 147 (77 bedrijfstak- en 43 ondernemingscao's, 80% van de werknemers) onderzochte cao's hebben sociale partners afspraken gemaakt over 5 mei (zie Figuur 5-3). Het gaat meestal om twee soorten afspraken:

- Elk jaar vrij:
In 39 cao's (25 bedrijfstak- en 14 ondernemingscao's, 43% van de werknemers) hebben werknemers elk jaar op 5 mei een vrije dag. Hieronder vallen iets meer dan 2,3 miljoen werknemers.
- Lustrum:
In 81 cao's (52 bedrijfstak- en 29 ondernemingscao's, 37% van de werknemers) is vastgelegd dat werknemers in lustrumjaren, dus elke vijf jaar, recht hebben op een betaalde vrije dag op 5 mei. Hieronder vallen 2,0 miljoen werknemers.

Figuur 5-3: Afspraak over 5 mei als doorbetaalde vrije dag naar aantal cao's en % werknemers (n=147)



In 27 cao's (16 bedrijfstak- en 11 ondernemingscao's, 20% van de werknemers) zijn geen afspraken over Bevrijdingsdag als vrije dag. In de Metaal en Techniek cao's is wel een afspraak over 5 mei, maar is deze niet te categoriseren als jaarlijks of lustrum:

Verklaren de CAO-partijen dat 5 mei in een bepaald jaar een nationale feestdag is waarop de werknemers niet hoeven te werken? Dan stellen de cao-partijen een collectieve vakantiedag vast op 5 mei van dat jaar. Hiervoor moet de werknemer zijn 25e vakantiedag opnemen. Maar dit hoeft alleen als op het dienstrooster van de werknemer staat dat hij op die dag eigenlijk had moeten werken. (M&T Technisch Installatiebedrijf, M&T Metaalbewerkingsbedrijf en M&T Carrosseriebedrijf)

We zien in Tabel 5-4 een overzicht van de afspraken over 5 mei naar aantallen cao's per economische sector. De sector onderwijs is de enige sector waarvan alle werknemers die vallen onder de onderzoekcao's elk jaar vrij zijn op 5 mei. In de sectoren vervoer en opslag en horeca zien we dat er geen afspraken zijn waar de werknemers elk jaar vrij zijn.

Tabel 5-4: Aantal cao's over 5 mei als doorbetaalde vrije dag naar economische sector (n=147)

Economische sector	Lustrum	Elk jaar vrij	Geen vrije dag	Totaal (sector)
Landbouw, bosbouw en visserij	3	1	2	6
Industrie en nutsbedrijven	13	8	7	28
Bouw	3	1	2	6
Handel	18	1	4	23
Vervoer en opslag	12	0	2	14
Horeca	2	0	2	4
Informatie en communicatie	3	2	0	5
Financiële instellingen	5	3	4	12
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	10	2	2	14
Openbaar bestuur	2	7	2	11
Onderwijs	0	5	0	5
Zorg	3	8	0	11
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	7	1	0	8
Totaal	81	39	27	147

5.7 Netto jaarlijkse arbeidsduur

Voor de berekening van de netto jaarlijkse arbeidsduur moeten we eerst de bruto jaarlijkse arbeidsduur berekenen. Een werkweek heeft vijf werkdagen. Eén werkdag noemen we de dagnorm. Deze aanname sluit aan bij de praktijk: als in een cao sprake is van een dagnorm, is deze dagnorm gelijk aan de wekelijkse arbeidsduur verdeeld over vijf werkdagen.³² Bij een wekelijkse arbeidsduur van bijvoorbeeld 38 uur, is de dagnorm dus $(38/5)=7,6$.

Om de bruto jaarlijkse arbeidsduur te berekenen moeten we de dagnorm vermenigvuldigen met het aantal werkdagen in een jaar. Het totaal aan dagen in 2024 was 366 (schrikkeljaar). Hier trekken we de weekenddagen (52 maal 2) van af. Dat resulteert in 262 werkdagen in 2024. Voorbeeld: De dagnorm van de cao Tuinzaadbedrijven is 7,6 uur. Dit vermenigvuldigen we met 262 werkdagen. Dan komen we uit op 1991,20 uren per jaar. Dit noemen we de bruto jaarlijkse arbeidsduur.

Van de bruto jaarlijkse arbeidsduur trekken we de doorbetaalde roostervrije dagen, feestdagen en vakantiedagen af om tot de netto jaarlijkse arbeidsduur te komen. Ook hier geldt dat we de dagen vermenigvuldigen met de dagnorm.

Voorbeeld Tuinzaadbedrijven: $(262 \times 7,6) - (25 \times 7,6) - (8 \times 7,6) = 1740,40$

³² Er kunnen uitzonderingen zijn.

De cao Tuinzaadbedrijven heeft geen doorbetaalde roostervrije dagen, dus we nemen alleen de vakantiedagen (25) en feestdagen (8) maal de dagnorm mee in de berekening.

In Tabel 5-5 zijn de laagste waarden, hoogste waarden en gemiddeldes per sector uiteen gezet. We zien dat de sectoren financiële instellingen (1527,60 uren per jaar), cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening (1536), en zorg (1591,40) cao's met de laagste uren per jaar hebben. Daarentegen zijn de cao's met de hoogste waarden in de sectoren handel (1880), informatie en communicatie (1880) en industrie en nutsbedrijven (1872).

De gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur is in de sectoren horeca (1778,60), vervoer en opslag (1764,11) en zakelijke dienstverlening (1757,71) het hoogst. In de sectoren onderwijs (1647,08), financiële instellingen (1649,53) en zorg (1667,77) is de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur het laagst.

Tabel 5-5: Laagste waarde, hoogste waarde en de gemiddelde netto jaarlijkse arbeidsduur naar economisch sector (n=145)

Economische sector	Min	Max	Gemiddelde
Landbouw, bosbouw en visserij	1641,60	1748	1723,28
Industrie en nutsbedrijven	1647,20	1872	1747,80
Bouw	1650	1736	1681,83
Handel	1640,94	1880	1745,06
Vervoer en opslag	1642,69	1856	1764,11
Horeca	1748	1840	1778,60
Informatie en communicatie	1628,80	1880	1720,68
Financiële instellingen	1527,60	1730,40	1649,53
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	1646,20	1864	1757,71
Openbaar bestuur	1612,80	1747,50	1679,72
Onderwijs	1602,60	1690,80	1647,08
Zorg	1591,40	1748	1667,77
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	1536	1820	1693,13
Totaal	1527,60	1880	1720,12

5.8 Arbeidsduur en 5 mei in recente principeakkoorden

We zien in de principeakkoorden vier afspraken die betrekking hebben tot 5 mei als feestdag. Dit zijn de principeakkoorden: Hoveniersbedrijf in Nederland, Stichting Wageningen Research, ING Bank en UWV.

- Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen (artikel 15 lid 2)
- Sociale partners gaan artikel 15 lid 2 verduidelijken. Dit artikel heeft betrekking op het verrichten van arbeid op 5 mei. Verduidelijkt wordt dat deze bepaling ook van toepassing is in het lustrumjaar, het jaar waarin 5 mei een landelijke feestdag is. **(Hoveniersbedrijf in Nederland)**

In de principeakkoord Stichting Wageningen Research geven de sociale partners aan om de cao Wageningen Research zoveel mogelijk vergelijkbaar te willen maken met de cao Nederlandse Universiteiten. Daarbij worden Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag expliciet genoemd:

Cao-partijen hebben in de afgelopen jaren stappen gezet om de arbeidsvoorwaardenpakketten van de cao Nederlandse Universiteiten en de cao Wageningen Research zoveel als mogelijk vergelijkbaar te maken. In de praktijk ervaren werknemers van Stichting Wageningen Research nog verschillen met het arbeidsvoorwaardenpakket van de werknemers van Wageningen University, bijvoorbeeld als het gaat om feestdagen als Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag. **(Stichting Wageningen Research)**

In de principeakkoord ING Bank is opgenomen dat werknemers die vanwege het rooster, of een roostervrije dag geen doorbetaalde vrije dag hebben op 5 mei op een ander moment een doorbetaalde vrije dag kunnen opnemen.

Twee vaste collectieve vrije dagen flexibel anders inzetten ING neemt in de cao op dat als de collectieve vrije dagen 27 december en/of 5 mei op dagen vallen dat een medewerker niet werkt vanwege het rooster of een roostervrije dag, deze op een andere dag opgenomen kunnen worden. **(ING Bank)**

In de principeakkoord UWV is opgenomen dat 5 mei met ingang van 2024 een jaarlijks vrije dag wordt. In Bijlage V is te zien dat deze afspraak is toegepast in de meest recente UWV cao.

Met ingang van 2024 is 5 mei jaarlijks een feestdag in plaats van een keer in de 5 jaar. **(UWV)**

Daarnaast zien we in twee principeakkoorden dat een verkorting van de werkweek naar 32-uur worden genoemd. Dit zijn de principeakkoorden ING bank en De Volksbank. In beide principeakkoorden wordt benoemd dat er tussen de banken en de vakbonden (CNV en FNV) is gesproken over een mogelijk verkorting van de werkweek met behoud van loon. Daarbij zijn de conclusies:

Tijdens de cao-onderhandelingen is het niet gelukt om dit onderwerp voldoende met elkaar te verkennen en zijn de zorgen van de Volksbank niet weggenomen. Partijen hebben daarom de werkafpraak gemaakt om gedurende de looptijd van deze cao de gesprekken over dit onderwerp voort te zetten. **(De Volksbank)**

Tijdens de cao-onderhandelingen is het niet gelukt om dit onderwerp voldoende met elkaar te verkennen en zijn de vragen van ING onvoldoende beantwoord. FNV heeft aangegeven de mogelijkheden graag nog nader te verkennen en daarmee de vragen van ING te beantwoorden. Daar is eventueel ook een externe consultant voor beschikbaar die mee kan kijken en die meer representatieve voorbeelden vanuit de markt kan geven. ING staat open voor die toelichting en nadere gesprekken naar aanleiding van die toelichting. Partijen hebben daarom de werkafpraak gemaakt om gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheden tot de 32-urige werkweek verder te onderzoeken. **(ING Bank)**

6 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

In de meeste cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende twee jaar samen, hoger dan 170%. Hieraan is dan wel de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan re-integratie. Voor iets meer dan de helft van de werknemers bedraagt de loondoorbetaling in het eerste jaar 100%. Als sprake is van ziekteverzuim als gevolg van een beroepsziekte of een arbeidsongeval, dan geldt voor ruim een derde van de werknemers de afspraak dat het loon volledig wordt doorbetaald.

Voor ruim twee derde van de werknemers onder de onderzoekcao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hierbij vooral om afspraken over aanvullingen in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Voor ruim een kwart (circa 1,5 miljoen) van de werknemers onder de onderzoekcao's gelden bovenwettelijke regelingen over reparatie van het derde WW-jaar. Begin 2025 is sprake van 19 verzamelcao's³³ waarin voor sectoren en bedrijven de reparatie concreet is geregeld. Daarnaast kent de sector Metaal en Techniek een eigen cao, waaruit de reparatie van het 3e WW-jaar wordt gefinancierd en is er voor de werknemers in de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VV&T) een collectieve verzekering afgesloten. Tezamen gelden de bovenwettelijke afspraken in cao's, de PAWW-cao's en de AOV VV&T voor circa 4,5 miljoen werknemers.

6.1 Achtergrond en in leiding

6.1.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid: algemeen

Werkgevers zijn verplicht het loon van zieke werknemers tijdens een periode van twee jaar voor tenminste 70% van het brutoloon door te betalen. In het eerste jaar is dit minimaal het wettelijk minimumloon. Alleen bij voldoende re-integratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald. In het Najaarsakkoord 2004 is afgesproken om, gerekend over de eerste twee ziektejaren, in principe niet meer dan 170% van het loon door te betalen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid. De loondoorbetalingsverplichting gecombineerd met verplichtingen rond re-integratie inspanningen dragen bij aan het beperken van de instroom in de WIA. Daar staat tegenover dat werkgevers, met name kleine werkgevers, deze verplichtingen als zwaar ervaren. Dat kan nadelig zijn voor werkgevers, maar ook nadelig uitpakken voor sommige werknemers, als zij daardoor minder snel een vast contract aangeboden krijgen.

33 Zie paragraaf 6.3.3

6.1.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid: OCTAS & hervorming stelsel

Eind 2022 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) opdracht gegeven voor een verkennend onderzoek naar de toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel. Hiervoor is de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) ingesteld. Eind februari 2024 is het eindrapport³⁴ opgeleverd en aan de Tweede Kamer gestuurd. In januari 2025 heeft de minister van SZW de Kamer geïnformeerd over wat het OCTAS-rapport aan inzichten heeft opgeleverd.³⁵ De inzichten hebben betrekking op vereenvoudiging (afschaffen IVA) en verruiming (verlaging ondergrens WIA van 35% naar 25%) van het stelsel. Wat bij het laatste een rol speelt is het SER-advies uit 2021 om conform de internationale aanbeveling (ILO verdrag 121) de ondergrens van de WIA te verlagen van 35% naar 15%. Ten slotte de kritiek dat het stelsel geen rekening houdt met kwetsbare groepen als chronisch zieken. Voor de zomer zal de minister de Kamer verder informeren over de nadere uitwerking.

6.1.3 Werkloosheid: algemeen

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken voor zijn ontslag in minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieert van drie tot 24 maanden. Partijen hebben in het Sociaal Akkoord van 2013 afgesproken de duur van de loongerelateerde WW- en WGA-uitkering te kunnen repareren tot maximaal 38 maanden. Hiervoor is onder andere de Stichting Private Aanvulling WW & WGA (SPAWW) ingericht.³⁶

Daarnaast kan een werknemer onder voorwaarden bij ontslag recht op een transitievergoeding of mogelijk recht op een aanvulling op de reguliere WW-uitkering hebben. Recht op aanvulling kan ook het geval zijn bij werktijdverkorting bij een crisis of bij onwerkbaar weer.

6.1.4 Werkloosheid: uitwerking Regeerakkoord en opvolger WTV

Recente (mogelijke) ontwikkelingen in het WW-stelsel zijn:

- het voornemen van het huidige kabinet om te bezuinigen op de WW³⁷ en
- de uitwerking van een Crisisregeling personeelsbehoud als opvolger van de Regeling werktijdverkorting (WTV).³⁸

6.2 Resultaten bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

35 [Tweede Kamer, vergaderjaar 2024–2025, 26448, nr. 799](#)

36 <https://spaww.nl>

37 [Regeerprogramma, uitwerking van het hoofdlijnenakkoord door het kabinet \(september 2024\)](#)

38 [Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 29544, nr. 1208](#)

6.2.1 Loondoorbetaling gedurende het 1e en 2e ziektejaar

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling van 70% van zijn loon. 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. Re-integratie-inspanningen kunnen zijn het deels weer werken in de eigen functie, het verrichten van andere (passende) arbeid, het werken op arbeid therapeutische basis, het volgen van scholing of een re-integratietraject.

Op basis van het bovenstaande zijn in cao's vier categorieën³⁹ loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren te onderscheiden⁴⁰:

1. Minder dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen

Hiervan is sprake voor circa 1% van de werknemers onder de onderzoekcao's. Het gaat om drie cao's: E-commerce Nederland, Nederlands Horecagilde en Facilitaire Contactcenters. De loondoorbetaling in het eerste ziektejaar is daarbij minder dan 100%.

2. Gelijk aan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen

Dit geldt voor 19% van de werknemers onder de onderzoekcao's, met name in de sectoren horeca (89%), cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening (47%) en bouw (44%). 13% van de werknemers in deze categorie krijgt in het eerste ziektejaar minder dan 100% doorbetaald.

3. Gelijk aan 170%, maar hoger dan 170% bij werkhervatting of re-integratie-inspanningen

Dit geldt voor bijna zes op de tien werknemers (58%) onder de onderzoekcao's. Voor 49% van de werknemers in deze categorie bedraagt de loondoorbetaling tijdens het 1e ziektejaar 100%. Voor het overige deel (9%) is de loonaanvulling tijdens het 1e ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de re-integratieverplichtingen variëren de aanvullingspercentages van 5% tot 30%. Onder deze categorie vallen bijna alle werknemers in de sectoren landbouw en zorg (circa negen op de tien). Ook valt hieronder ruim driekwart van de werknemers in de sectoren openbaar bestuur, zakelijke dienstverlening en onderwijs.

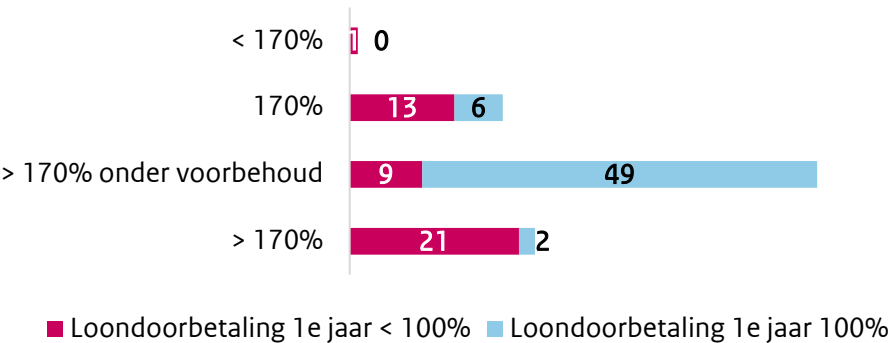
4. Hoger dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen

Voor 23% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte tijdens de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. Dit geldt voor ruim de helft van werknemers in de sectoren bouw, handel en financiële instellingen en relatief vaker voor werknemers onder een ondernemingscao (37%) dan voor werknemers onder een bedrijfstakcao (26%). Voor een vijfde van de werknemers in deze categorie (21%) is gedurende het 1e ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt het loon de eerste zes maanden nog wel volledig doorbetaald, daarna daalt het percentage loondoorbetaling. In 14 cao's, van toepassing op 2% van de werknemers in de selectie wordt het loon in het eerste ziektejaar voor 100% doorbetaald. Voorbeelden zijn de cao's in het openbaar vervoer, RET NV, Schiphol Nederland en de Bijenkorf.

³⁹ Vanaf deze rapportage is de indeling gewijzigd. Categorie a. was sinds 2021 leeg, maar is vanwege uitbreiding van de selectie onderzoekcao's weer gevuld. Daarnaast is categorie c. nu een samenvoeging van twee eerder apart vermelde categorieën. Zowel gedeeltelijke werkhervatting en/of meewerken aan re-integratie kan leiden tot een loondoorbetaling van hoger dan 170%.

⁴⁰ In Tabel VI-1 in bijlage VI is het aantal cao's en percentage werknemers onder de vier categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector

Figuur 6-1: Categorieën loondoorbetaling 1e twee ziektejaren en loondoorbetaling in 1e ziektejaar naar percentage werknemers, 2025 (n=147)



Uit Figuur 6-1 blijkt dat de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren voor bijna alle werknemers onder de onderzoekcao's 170% of meer bedraagt. Voor 81% van de werknemers is de loondoorbetaling hoger dan 170% (al dan niet onder voorwaarden). Voor bijna de helft (43%) van de werknemers wordt het loon tijdens het eerste ziektejaar niet volledig doorbetaald.

Tabel 6-1: Categorieën loondoorbetaling 1e twee ziektejaren en loondoorbetaling in 1e ziektejaar naar aantal cao's en aantal werknemers, 2025 (n=147)

Loondoor- betaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal cao's	Aantal werknemers (wns)	Aantal cao's loondoor- betaling = 100% in 1 ^e ziektejaar	Aantal wns loondoor- betaling = 100% in 1 ^e ziektejaar	Aantal cao's loondoor- betaling < 100% in 1 ^e ziektejaar	Aantal wns loondoor- betaling < 100% in 1 ^e ziektejaar
a) < 170%	3	33.411	0	0	3	33.411
b) =170%	17	1.009.789	9	313.255	8	696.534
c) >170% mits deels werkhervatting of re-integratie	83	3.118.492	57	2.636.613	26	481.879
d) > 170%	44	1.210.279	14	101.835	30	1.108.444
Totaal	147	5.371.971	80	3.051.703	67	2.320.268

In Tabel 6-1 zijn de onderscheiden categorieën inclusief de loondoorbetaling in het eerste ziektejaar gespecificeerd naar aantal werknemers onder de selectiecao's.

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

Als in het eerste ziektejaar al blijkt dat een werknemer nooit meer in staat zal zijn om te werken (duurzaam >80% arbeidsongeschikt), dan kan deze een vervroegde IVA-uitkering aanvragen bij het UWV. De werkgever betaalt het loon door en kan de IVA-uitkering hiervan aftrekken. Voor ruim een derde van de werknemers in de onderzoekcao's zijn afspraken gemaakt over

een vervroegde IVA-uitkering.⁴¹ Zulke afspraken gelden relatief vaak voor werknemers in de sectoren financiële instellingen (78%) en vervoer en opslag (65%).

6.2.3 Beroepsziekten en arbeidsongevallen⁴²: loondoorbetaling en wachtdagen

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

Een werkgever mag tijdens de eerste twee ziektejaren van de werknemer het loon of een verlofdag inhouden. Dit mag alleen als het in de arbeidsovereenkomst of cao is afgesproken. In 36 van de onderzoekcao's, van toepassing op 35% van de werknemers, zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. De afspraken over wachtdagen zijn divers. Vaak gelden wachtdagen vanaf de 1e ziektemelding, maar ze kunnen ook pas vanaf een 2e of 3e ziektemelding worden ingehouden. In een aantal cao's wordt één wachtdag per ziektemelding ingehouden, maar bij frequenter ziekteverzuim (bijvoorbeeld na de 4e ziekmelding) twee dagen. Dit is het geval bijvoorbeeld voor de cao's Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche (ICK) en Zorgvervoer en Taxi. In de cao voor de Groothandel in Bloemen en Planten is een maximum (negen) wachtdagen per jaar afgesproken. Voor ongeveer de helft van de werknemers onder een cao met een afspraak over wachtdagen, worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.⁴³

6.2.4 Kwetsbare werknemers: loondoorbetaling en wachtdagen

Cao's kunnen speciale afspraken bevatten voor kwetsbare werknemers, bijvoorbeeld met een chronische of levensbedreigende aandoening. In 16 cao's van toepassing op 21% van de werknemers is een afspraak gevonden, waarbij de loondoorbetaling wordt aangevuld en/of er geen wachtdagen gelden.

6.2.5 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2e ziektejaar

Na twee jaar ziekte wordt door een arbeidsdeskundige van het UWV de mate van arbeid(on)geschiktheid bepaald en kan een werknemer in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Cao-partijen kunnen afspraken maken over aanvullingen op de eventuele uitkering. In 97 cao's, van toepassing op 69% van de werknemers, staan afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 68% van de werknemers onder de onderzochte bedrijfstakcao's en om 78% van de werknemers onder de onderzochte ondernemingscao's. De WIA kent onderstaande vier categorieën.

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

42 Sommige cao's bevatten afspraken over een collectieve ongevallenverzekering ter dekking van (bedrijfs)ongevallen (zie paragraaf 6.2.9)

43 In tabel VI-2 in Bijlage VI is het aantal cao's en percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte en loondoorbetaling in geval van een ongeval gespecificeerd naar economische sector

6.2.6 Arbeidsongeschiktheid < 35%

Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt de werknemer niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Het is de bedoeling dat deze werknemers voor het arbeidsproces worden behouden, of in het eigen bedrijf, of bij een andere werkgever. Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.⁴⁴ Dit neemt niet weg dat partijen bij een cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een uitkering of een aanvulling op het loon.

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

Afspraken voor de zogenaamde '35minners' komen vooral voor in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij en sector industrie en nutsbedrijven. Voor bijna alle werknemers die onder een cao vallen in deze sectoren geldt een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

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

Als een werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt en heeft de werknemer recht op een uitkering op grond van de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Dit is ook het geval bij niet-duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en duurt minimaal drie en maximaal 24 maanden.⁴⁵ In de tweede fase heeft men aanspraak op een loonaanvulling of een vervolguitkering. Dit hangt af van of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit benut.

In 72 van de onderzoekcao's is een afspraak over een aanvulling op het loon/de WGA-uitkering. Deze afspraken zijn van toepassing op 41% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin er een verplichte/collectieve/automatische verzekering voor een WGA-aanvulling is (bijvoorbeeld binnen de sector landbouw de SAZAS). Ook inbegrepen zijn cao's waarin WGA-gerechtigden een eindejaarsuitkering krijgen (sector bouw). De aanvullingspercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen: de uitkering plus aanvulling kan uitkomen op bijvoorbeeld 50% van het verschil tussen enerzijds het oorspronkelijke maandsalaris en anderzijds de resterende verdien capaciteit vermeerderd met de

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

45 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.

loongerelateerde uitkering (Ikea) tot 100% (Metaalindustrie) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen is meestal afhankelijk van het aantal dienstjaren, maar kan ook afhangen van de tijd resterend tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarnaast maakt het uit of partijen zijn aangesloten bij de Stichting PAWW, waardoor de WGA-duur wordt gerepareerd tot 38 maanden (zie ook paragraaf 6.3.3).

Voor 28% van de werknemers is het een afspraak over een WGA-uitkering voor arbeidsongeschiktheid tussen 35-80%. Voor 15% geldt een afspraak over niet-duurzame arbeidsongeschiktheid boven de 80%. Voor 12% gaat het om dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%. Dit varieert van 75% tot 100% van het laatstverdiende loon met een duur van één tot vijf jaar. Voorbeelden hiervan zijn de cao's ABN Amro, het Bakkersbedrijf en de Groothandel in Groenten en Fruit. In vier cao's gelden verschillende aanvullingen afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid. Dit zijn Achmea, ANWB, ING en Rabobank. In de cao voor Arcadis is in een tabel een staffel opgenomen waarin de mate van arbeidsongeschiktheid is gekoppeld aan een uitkeringspercentage.

Cao-afspraken over aanvulling voor (niet duurzame) arbeidsongeschiktheid vanaf 35% komen het meest voor in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij en bouw.

6.2.8 Arbeidsongeschiktheid 80-100% (duurzaam) en IVA-uitkering

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

6.2.9 WGA en beroepsziekte en arbeidsongevallen⁴⁶

In 19 cao's van toepassing op 14% van de werknemers is een afspraak gemaakt over aanvulling op de WIA-uitkering als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval (beroepsincident, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst). Daarbij gaat het voornamelijk om cao's in de sector overheid.

6.2.10 Verzekeren van (bovenwettelijke) aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid

Werknemers kunnen zich al dan niet verplicht en/of via de werkgever verzekeren tegen inkomensdaling bij arbeidsongeschiktheid. In de volgende paragrafen komen de verschillende verzekeringen aan bod, waarvan in één cao (Openbaar Vervoer) alle verzekeringen voorkomen.

⁴⁶ Sommige cao's bevatten afspraken over collectieve ongevallenverzekering ter dekking van (bedrijfs)ongevallen (zie paragraaf 6.2.16).

6.2.11 Verplichte WGA-verzekering: premie en verhaal op werknemer

De werkgever is verplicht om werknemers te verzekeren voor arbeidsongeschiktheid ingevolge de WGA en betaalt hiervoor de zogenaamde WGA-premie. Deze premie maakt deel uit van de premie Werkhervattingskas (Whk) en is bedoeld om de loonkosten te betalen van werknemers die ziek of arbeidsongeschikt zijn.⁴⁷ De werkgever mag de premie voor maximaal 50% verhalen op de werknemer. In 34 cao's, van toepassing op bijna een kwart van de werknemers, bestaat een afspraak over verhaal van de WGA-premie op de werknemer. Deze afspraak komt naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij en cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening.

6.2.12 Verzekeren aanvulling bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

In 13 cao's, van toepassing op 12% van de werknemers, komt een verzekering ter dekking van een aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid, ook wel bodem-, WIA-hiaat of WIA-compensatieverzekering genoemd. Voor vijf van de 13 cao's met een dergelijke verzekering geldt voor het arbeidsongeschiktheidspercentage de ondergrens van 15%.

6.2.13 Verzekeren aanvullingen WIA (WIA-hiaat)

Voor 16% van het totale aantal werknemers onder de onderzoekcao's is afgesproken dat werknemers een verzekering kunnen afsluiten voor (extra) aanvullingen op hun WIA-uitkering (anders dan hiaat- en excedentverzekering).

6.2.14 Verzekeren WGA-hiaat⁴⁸

Bij onvoldoende benutten van de zogenaamde restverdiencapaciteit (RVC) kan een werknemer na 4 jaar arbeidsongeschiktheid te maken krijgen met een enorme inkomensdaling, het zogenaamde WGA-hiaat. In cao-afspraken van toepassing op 14% van de werknemers wordt een WGA-hiaatverzekering ter afdekking van deze inkomensdaling genoemd.

6.2.15 Verzekeren WGA/IVA-Excedent

Verzekering van (aanvulling op) het inkomen boven het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten⁴⁹ (excedent) geldt voor 2% van de werknemers onder de onderzoekcao's.

6.2.16 Collectieve ongevallenverzekering

In 33 cao's, van toepassing op 17% van de werknemers is een collectieve ongevallenverzekering afgesproken ter dekking van kosten en/of inkomensachteruitgang. Deze afspraken komen met name voor in sectoren waar werknemers een hoger risico lopen, zoals de bouw en de sector vervoer en opslag.

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

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

49 Het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt, gerekend over het gehele jaar, voor 2025: € 75.864.

Tabel 6-2: Aantal cao's en percentage werknemers met verzekeringen, 2025 (n=147)

Verzekeringen arbeidsongeschiktheid	Aantal cao's	% werknemers
Verplichte WGA-premie	45	35%
Bodemverzekering <35%	13	12%
WIA-hiaat (extra AOV)	37	14%
WGA-hiaat	39	21%
Excedent	14	2%
Collectieve ongevallen	33	23%

6.2.17 Ontwikkeling bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

In deze paragraaf is de ontwikkeling van afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid weergegeven voor de periode 2020 tot 2025. In 2024 is de selectie van onderzoekcao's uitgebreid van 108 naar 149 cao's. Dit maakt het duiden van de ontwikkeling van cao-afspraken na 2023 lastig. Er is daarom gekozen voor een herberekening van de cijfers sinds 2023, op basis van een selectie van 99 cao's.

6.2.18 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 6-3 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2020.

Tabel 6-3: Percentage werknemers naar categorieën loondoorbetaling (2020-2025)

Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren ⁵⁰	2020 (n=98)	2021 (n=98)	2023* ⁵¹ (n=99)	2024 (n=99)	2025 (n=99)
a) <170%	0	0	0	0	0
b) =170%	21	20	17	17	18
c) >170% onder voorwaarden	58	59	60	61	59
d) >170%	21	21	22	22	22

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

Uit Tabel 6-3 lijkt het alsof er in de afgelopen vijf jaren geen ontwikkeling is. Dat wil niet zeggen dat partijen geen afspraken maken, maar dat het gemiddelde percentage over twee jaren wel hetzelfde blijft. Zo kan het zijn dat ervoor wordt gekozen om het eerste half jaar het percentage loonaanvulling te verlagen en het percentage in het laatste half jaar weer te

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

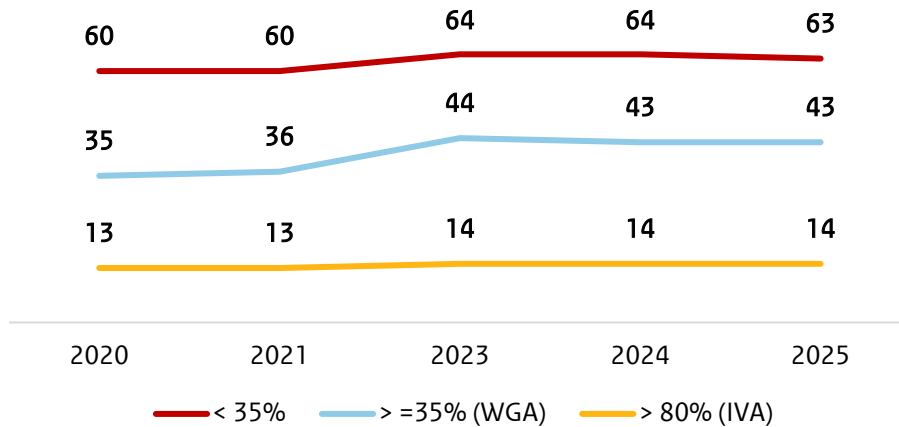
51 Verschuivingen in 2023 deels door wijziging in cao Bouwnijverheid (van categorie b naar categorie a vanwege vervallen aanvullen loondoorbetaling door re-integratiebonus tot 100% in 2e- ziektejaar), deels door selectie-effect (twee cao's uitzendbureaus uit selectie onderzoekcao's en 12 nieuwe cao's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

verhogen. Dit is bijvoorbeeld zo afgesproken in het akkoord van PostNL (zie ook paragraaf 6.4.1).

6.2.19 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren

Vanaf 2020 is het percentage werknemers dat valt onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling vrijwel constant.

Figuur 6-2: Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2020-2025



Figuur 6-2 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen zijn gemaakt in 2021 vrijwel gelijk blijft aan 2020 nagenoeg gelijk blijft. In 2023 neemt het aantal werknemers met een afspraak voor <35% en >= 35% (WGA) toe. Deze stijging betreft deels een selectie-effect (zie Bijlage I) en deels een herziene interpretatie van een ongewijzigde bepaling in de cao voor het voorgezet onderwijs over sluitende aanpak WGA. Voor de jaren 2024 en 2025 is sprake van een stabiel beeld.

6.2.20 WGA-premieverdeling

Vanaf 2020 ligt het percentage werknemers met een afspraak over de WGA-premie rond de 35%. Voor driekwart van de werknemers is hierbij afgesproken dat de werkgever de WGA-premie kan verhalen op de werknemer.

Tabel 6-4: Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2020-2025⁵²

	2020 (n=98)	2021 (n=98)	2023 (n=99)	2024 (n=99)	2025 (n=99)
Afspraak WGA-premieverdeling	34	34	35	34	35
Verhaal op werknemer	78	78	77	75	77
Geen verhaal op werknemer	22	22	23	24	23

Tabel 6-4 laat zien dat het percentage werknemers onder een cao met afspraken over de verdeling van de WGA-premie in de periode 2020-2025 nagenoeg gelijk blijft.

6.3 Resultaten 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). Daarnaast kan er sprake zijn van aanvulling op een tijdelijke WW-uitkering, namelijk bij werktijdverkorting in geval van een crisis of onwerkbaar weer.

6.3.1 Aanvulling op de reguliere WW-uitkering

De WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon⁵³ 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. Voor 27% van de werknemers onder de onderzoekcao's is een afspraak gemaakt over aanvulling op de reguliere WW.

6.3.1.1. Hoogte en duur aanvulling op reguliere WW-uitkering

Voor een kwart van de werknemers zijn afspraken over de hoogte van de aanvulling gemaakt. De aanvullingen betreffen meestal aflopende percentages: in de eerste periode bijvoorbeeld 100% en dan in stappen naar 70% van het laatstverdiende loon.

De duur van een reguliere WW-uitkering is 24 maanden. Deze kan door middel van een bovenwettelijke cao-afpraak worden gerepareerd tot 38 maanden of zelfs langer, afhankelijk van het aantal dienstjaren en leeftijd en de bovenwettelijke afspraak over de duur. Voor 26% van de werknemers zijn in de cao afspraken opgenomen over verlenging van de reguliere WW-duur. 22% van de werknemers, met name werkzaam in het onderwijs en de zorg, kunnen onder voorwaarden aanspraak maken op een WW-uitkering tot de pensioen- of AOW-gerechtigde leeftijd.

6.3.2 Aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering: WTV en Regeling onwerkbaar weer

Naast de hierboven beschreven reguliere WW-uitkering kan ook sprake zijn van een tijdelijke WW-uitkering, namelijk in geval van werktijdverkorting (WTV) of bij onwerkbaar weer (hoog

⁵² Voor de ontwikkeling in de jaren 2023 tot 2025 is vanwege wijziging in de selectie onderzoekcao's gebruik gemaakt van een panel van 99 cao's die in de jaren dezelfde zijn gebleven.

⁵³ Hierbij wordt een maximum dagloon gehanteerd van €290,67 (in 2025).

water, vorst). In cao's kan zijn afgesproken dat werknemers een aanvulling krijgen op deze tijdelijke WW-uitkering. In verband met inwerkingtreden van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) gelden sinds 1 januari 2020 nieuwe voorwaarden aan het gebruik van de regeling onwerkbaar weer. Als een werkgever gebruik wil maken van deze regeling, dient hier een artikel over te zijn opgenomen in de cao. Daarnaast moet vanaf 1 november 2020 in de cao gedefinieerd zijn in welke buitengewone natuurlijke omstandigheden en onder welke voorwaarden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht.

6.3.2.1. **Aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering: WTV**

In 12 cao's, van toepassing op 11% van de werknemers, is afgesproken dat in geval van door de overheid goedgekeurde werktijdverkorting (WTV)⁵⁴, de WW-uitkering wordt aangevuld. Het betreft onder andere de cao's Glastuinbouw, Metaalnijverheid en Timmerindustrie.

6.3.2.2. **Aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering: Regeling onwerkbaar weer**

In 20 cao's, van toepassing op 22% van de werknemers, is sprake van een aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering in geval van onderbreking van de werkzaamheden door weersomstandigheden (Regeling onwerkbaar weer). Deze afspraken gelden met name voor bijna alle werknemers in de sector bouwnijverheid en voor de helft van de werknemers in de sectoren industrie en vervoer en communicatie. Indien de werkgever gebruik maakt van de regeling onwerkbaar weer, kan de werkgever voor de betrokken werknemers bij het UWV een tijdelijke WW-uitkering aanvragen. Buitengewone natuurlijke omstandigheden die in deze cao's worden genoemd zijn vorst, ijzel en sneeuw, overvloedige regenval en andere omstandigheden als hoog water. De voorwaarden die in de afspraken zijn opgenomen zijn het zich voordoen van de buitengewone natuurlijke omstandigheden, het verstrijken van de wachtdagen waarop de werkgever het loon moet doorbetalen en het recht van de werknemer op een WW-uitkering. Verder geldt geen vrijstelling van loonverplichting als de werknemer verlof heeft of vakantie geniet.

Tabel 6-5 geeft een beeld van het aantal cao's dat een aanvulling kent op de reguliere dan wel tijdelijke WW-uitkering.

Tabel 6-5: Aantal cao's en percentage werknemers bij bovenwettelijke aanvulling WW (anders dan reparatie 3e WW-jaar) 2025 (n=147)

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

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

6.3.3 **Reparatie 3e WW-jaar**

Eind 2017 is voor het eerst voor cao-partijen de mogelijkheid ontstaan om zich aan te sluiten bij een landelijke organisatie die de uitvoering van de reparatie van het 3e WW-jaar verzorgt:

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

de Stichting PAWW. Deze stichting voert de regeling uit, waarbij de werkgever de premie op het brutoloon van deelnemende werknemers inhoudt en aan de stichting afdraagt. Aansluiting van cao-partijen bij deze landelijke uitvoeringsorganisatie vindt plaats op basis van zogenoemde verzamelcao's. In deze cao's worden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers vastgelegd. De looptijd van de cao's is vijf jaar, waardoor de in 2017 tot stand gekomen verzamelcao's in 2022 zijn geëxpireerd.

Op 1 januari 2025 zijn 19 vernieuwde verzamel-cao's PAWW bij SZW aangemeld. De 19 verzamel-cao's bestaan in vijf sectoren, agrarisch, groen en visserij, industrie en techniek, bouw, niet semipublieke dienstverlening en semipublieke dienstverlening⁵⁵. Daarnaast is bij SZW de cao Stichting PAWW M&T (SWWM) aangemeld⁵⁶ en is voor alle werknemers onder de cao verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (VVT) een collectieve verzekering afgesloten⁵⁷ conform de PAWW-regeling die tot 1 oktober 2022 van kracht was via de SPAWW. In 29 cao's van toepassing op 27% van de werknemers is dit in de cao zelf afgesproken. Reparatie van de WW-duur komt verhoudingsgewijs vaker voor in cao's in de sectoren onderwijs, openbaar bestuur en landbouw, bosbouw en visserij dan in de sectoren horeca en vervoer en opslag. De 19 verzamelcao's PAWW, de cao PAWW voor de Metaal en Techniek, de collectieve verzekering VVT en de cao's die een bovenwettelijke regeling kennen zijn tezamen van toepassing op in het totaal ongeveer 4,5 miljoen werknemers. Dit komt neer op circa driekwart van alle werknemers onder cao.

6.3.4 Ontwikkeling bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid

In deze paragraaf is de ontwikkeling van afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid weergegeven voor de periode 2020 tot 2025. In 2023 is de selectie van onderzoekcao's uitgebreid van 108 naar 149 cao's. Dit maakt het duiden van de ontwikkeling van cao-afspraken in 2024 ten opzichte van 2023 lastig. Er is daarom gekozen voor een herberekening van de cijfers voor beide jaren, op basis van een selectie van 99 cao's die in beide jaren deel uitmaakten van het onderzoek. In 2025 zijn twee cao's weer uit het panel verdwenen (Aegon en DHL Parcel E-commerce).

Deze paragraaf geeft een beeld van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over bovenwettelijke aanvullingen in geval van werkloosheid en van afspraken over reparatie van het 3e WW-jaar.

55 Alle 19 verzamel-cao's zijn algemeen verbindend verklaard. De 19 cao's zijn tezamen na algemeenverbindendverklaring, van toepassing op ruim 3,1 miljoen werknemers. Door SPAWW wordt dit aantal conform de methode van het CBS gecorrigeerd voor de sectoren uitzendkrachten en horeca (stroomcijfers versus aantal banen) en dispensaties naar 2,3 miljoen

56 Hierdoor zijn bijna 0,5 miljoen werknemers verzekerd.

57 Collectieve inkomensaanvullingsverzekering (CAO) | Sovib, van toepassing op bijna 0,5 miljoen werknemers

Tabel 6-6: Percentage werknemers bij bovenwettelijke aanvulling en reparatie WW-uitkering (2020-2025)

	2020 (n=98)	2021 (n=98)	2023* (n=99)	2024 (n=99)	2025 (n=99)
Aanvulling reguliere WW	27	26	28	28	28
Reparatie 3e WW-jaar ⁵⁸	79	80	75	74	75

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

Tabel 6-6 laat zien dat het percentage werknemers onder een cao met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW sinds 2020 vrijwel geen ontwikkeling kent. Het percentage werknemers onder een cao met een afspraak over reparatie van de WW-duur vertoont sinds 2021 een licht dalende lijn, mogelijk deels samenhangend met vanwege hernieuwde aansluiting van partijen bij (verlenging van) de nieuwe verzamelcao's eind 2022.

6.4 Ontwikkelingen in principeakkoorden in 2025

6.4.1 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Sinds de vorige rapportage zijn door cao-partijen voor 100 van de 147 onderzoekcao's principeakkoorden afgesloten. Van de 100 akkoorden bevatten 29 akkoorden afspraken over het thema ziekte en arbeidsongeschiktheid.

In 18 van de 100 onderzochte akkoorden gaat het om een nieuwe of gewijzigde afspraak over de loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren. In negen akkoorden betreft het aanpassing van de percentages en/of berekening van (aanvulling op) de loondoorbetaling of wijziging in de afspraak over wachtdagen:

- Voor werknemers in het Kappersbedrijf, die na 1 juli 2024 hun eerste ziektedag hebben, zal de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar voortaan 70% bedragen (voorheen 100%).
- In het akkoord van Contractcatering is afgesproken dat het loon bij ziekte de eerste 13 weken tot 95% wordt aangevuld, daarna 39 weken 90% en in het tweede jaar 80%. Daarnaast geldt geen wachtdag bij ziekte.
- In het akkoord van de Groothandel in bloemen en planten is de afspraak over wachtdagen aangepast, waardoor voortaan pas vanaf de tweede ziektemelding een wachtdag geldt, tot een maximum van 4 wachtdagen per kalenderjaar;
- In het akkoord van de Zoetwarenindustrie is de loondoorbetaling bij ziekte aangepast naar: 1e half jaar: 100% 2e half jaar: 95% 3e half jaar: 95% 4e half jaar: 100%.
- Bij PostNL wordt vanaf 1 januari 2025 de afbouw van de loondoorbetaling al na 6 maanden ingezet (van 100% naar 90%), om zodoende de medewerker te prikkelen

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

eerder te starten met re-integreren. Het percentage in de laatste 26 weken wordt verhoogd van 80% naar 90%, waardoor de gemiddelde loondoorbetaling tijdens de looptijd niet minder wordt.

- Bij Fedex gaat het om maximering op het maximum SV-loon van de 100% loondoorbetaling bij het meewerken aan re-integratie.
- Voor werknemers in het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf geldt vanaf 1 juli 2024 het actueel geldende uurloon bij de berekening van het dagloon bij arbeidsongeschiktheid;
- In het akkoord voor de Groothandel in groenten en fruit is verduidelijkt dat over de daadwerkelijk gewerkte uren 100% loonaanvulling plaatsvindt, anders dan over de uren waarin passende arbeid wordt verricht in het kader van re-integratie.
- Een dergelijke afspraak over aanpassing van de aanvulling, namelijk alleen nog maar over daadwerkelijk gewerkte uren is ook gevonden in het akkoord van het CBR.
- In drie cao's (Grafimedia, UWV, Groothandel groenten en fruit) gaat het om aanpassing van de duur van de loondoorbetaling bij ziekte voor werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd van 13 naar 6 weken.⁵⁹
- In twee cao's is aan het artikel over de loondoorbetaling bij ziekte toegevoegd dat 'tenminste het wettelijk minimumloon zal worden betaald'.

Andere afspraken over ziekteverzuim zijn:

- versoering aanvulling loondoorbetaling na twee jaar bij verplichting door UWV van 90% naar 70% (NXP);
- pensioenopbouw in het tweede ziektejaar in relatie tot de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel (Woondiensten);
- het onderscheid tussen ziekte en bijzonder verlof in geval van medische handelingen bij gendertransitie (PostNL, postbezorgers);
- in kaart brengen van problemen rond onduidelijkheid en samenloop van cao-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (cao Rijk);
- geen mogelijkheid gebruik te maken van RVU als er sprake is van structureel ziekteverzuim (Merck, Sharp & Dome);
- een bijzondere casus in de tekst van het eindbod van de Zorgverzekeraars, namelijk een gevolg van de nieuwe cao voor uitzendkrachten, waarin is bepaald dat de uitzending niet eindigt als de uitzendkracht ziek wordt. Hierdoor komt de loondoorbetaling bij ziekte volledig voor rekening van het uitzendbureau. Dit wordt omzeild door alleen nog maar uitzendcontracten af te sluiten voor 4 weken, waardoor de opdrachtgever elke 4 weken een nieuwe schakel wordt en bij langer gebruik maken van de diensten al snel een contract voor onbepaalde tijd moet aanbieden. Door het schrappen van de zin over onderbreking van de totale uitzendperiode door arbeidsongeschiktheid, geldt de afspraak (over het meetellen van de periode als uitzendkracht als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) voortaan voor alle gevallen.

59 Conform de Wet Werken na AOW-gerechtigde leeftijd

In 13 akkoorden gaat het om een afspraak over arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan twee jaar. In negen akkoorden gaat het om afspraken over verzekeringen, waarvan:

- In vier akkoorden om verdeling van de WGA-premie (Uitvaartbranche, Prorail, SWECO en MSD);
- In twee akkoorden om promotie van een vrijwillige aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (Nederlandse Universiteiten en Primair Onderwijs);
- In twee akkoorden om het afsluiten van een WIA- respectievelijk WGA-hiaatverzekering (PostNL en DNB);
- In het akkoord van KPN is de terminologie van de verzekeringen aangepast vanwege de overstap naar een andere verzekeraar.

In twee akkoorden betreft het een afspraak over arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%:

- In het akkoord van de Grafimedia wordt hiervoor een passage toegevoegd aan het artikel over de compensatieverzekering, namelijk over de duur en berekening van de hoogte van de periodieke uitkering aan de werkgever. Daarnaast is afgesproken dat zolang de werknemer in dienst blijft na de eerste twee ziektejaren deze uitkering plaats vindt aan de werkgever. Als de werknemer uit dienst gaat, gaat het recht op de uitkering over van de werkgever op de werknemer;
- In het akkoord van het Rijk gaat het om de afspraak in kaart te brengen van problemen rond onduidelijkheid in de toepassing van het hoofdstuk over ziekte en arbeidsongeschiktheid, onder ander door onvolledigheden in de beschrijving van cao-afspraken voor 35-minners.

In de overige vier akkoorden gaat het om afspraken over het arbeidsongeschiktheidspensioen in relatie tot wijziging van de pensioenregeling en/of het pensioenstelsel (WTP):

- In het akkoord van Philips gaat het om een wijziging in de pensioenregeling, waarin een voorwaarde is opgenomen dat de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt gecedeerd aan Philips. De omvang van de betaling wijzigt hierdoor niet;
- In het akkoord van de Timmerindustrie is meegedeeld dat bpfBouw het te ingewikkeld vindt om het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AAP) en de eindejaarsuitkering bij arbeidsongeschiktheid (EJU) op te nemen in het nieuwe pensioenstelsel. Partijen hebben daarom besloten de instroom in de regeling te beëindigen, met inachtneming van overgangsrecht voor bestaande deelnemers. Het pensioenreglement van bpfBouw wordt hierop aangepast.
- In het eindbod van de Zorgverzekeraars staat een soortgelijke mededeling, namelijk dat Achmea heeft aangegeven vanaf de overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 juli 2026 de regeling voor het arbeidsongeschiktheidspensioen niet langer uit te voeren. Partijen gaan op zoek naar een nieuwe uitvoerder, waarbij rekening wordt gehouden met eigen risico dragerschap en introductie van een uitkeringspercentage en indexatie.

- Ten slotte het akkoord van het Verzekeringsbedrijf. Partijen gaan een oplossing zoeken voor het vraagstuk over indexering van het pensioengevend inkomen bij arbeidsongeschiktheid. De regeling is in de markt namelijk niet breed verkrijgbaar.

In zeven van de 100 afgesloten akkoorden staan afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid en/of reparatie 3e WW-jaar

- In vier van de zeven akkoorden zijn afspraken gevonden gerelateerd aan de reparatie van de WW-duur en wordt aangesloten bij een verzamelcao van de Stichting PAWW.
- In een akkoord gaat het om doorwerking van de salarisverhoging in bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (akkoord Defensie).
- In de akkoorden van de Samenwerkende gemeenschappelijke organisaties (SGO's) en Gemeenten zijn afspraken opgenomen over de na-wettelijke uitkering die niet meer zal gelden voor (oud) medewerkers die na 31 december 2026 werkloos worden.

7 Tariefafspraken zzp'ers

7.1 Aanleiding

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

Naar aanleiding van de motie Gijs van Dijk en Van Weyenberg⁶⁰ is afgesproken jaarlijks aan de Kamer te rapporteren over tariefafspraken voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in alle bij SZW aangemelde cao's.

In dit hoofdstuk kijken we naast naar tariefafspraken voor zzp'ers, ook naar vier andere onderwerpen met betrekking tot zzp'ers. Namelijk of vaste medewerkers voorrang krijgen op zzp'ers bij de inroosting van diensten, naar de inzet van zzp'ers (verhouding vaste werknemers en zzp'ers), naar schijnzelfstandigheid en naar opdracht- en modelovereenkomsten. We kijken hiervoor naar de 666 reguliere bedrijfstak- en ondernemingscao's die bij SZW zijn aangemeld (peildatum 1 januari 2025).

7.2 Resultaten

7.2.1 Tariefafspraken

Sectorale afspraken in cao's over minimumtarieven voor zzp'ers kunnen zorgen voor een inkomen voor en bescherming van zzp'ers. In 12 cao's (van toepassing op ruim 36.000 werknemers) staat een afspraak, richtlijnen over of onderzoek naar tarieven voor zzp'ers.

Naast de 11 cao-afspraken over tarieven voor zzp'ers waarover in de vorige rapportage ("Cao-afspraken 2024") is gerapporteerd⁶¹, zijn er twee nieuwe afspraken. In de bedrijfstakcao Bedrijfsverzorgingsdiensten is afgesproken dat er onderzoek zal worden gedaan naar de toegepaste tarieven van zzp'ers en in de cao Openbare Bibliotheken staat een procesafpraak. In Tabel VII-1 van Bijlage VII zijn alle afspraken uit de betreffende cao's opgenomen.

"Gedurende de looptijd van de cao 2024-2025 zal een onderzoek worden gedaan naar de inzet van ZZP-ers bij de AB's. Hierbij zal o.m. gekeken worden naar:
- de omvang van de inzet in de sector,

60 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.

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

- de inzet gedurende reguliere werktijden/onregelmatige werktijden,
- de ervaringen met de inzet van ZZP-ers
- de toegepaste tarieven” (**Bedrijfsverzorgingsdiensten**)

Daarnaast zien we dat het MLT-advies van de SER in de cao Openbare Bibliotheken is opgenomen:

“Zzp'ers. In de culturele sector spreken veel verschillende partijen via Platform ACCT over totstandkoming van een sectoraal convenant. Het doel lijkt dat in het sectoraal convenant afspraken komen over onder meer opdrachtovereenkomsten en de prijs per uur van zzp'ers.

De VOB is lid van de Federatie Cultuur (FC). De FC zit aan tafel bij de overleggen over het sectoraal convenant. De FC is terughoudend, maar wel in goed overleg hierover met de andere partijen. Een van die partijen is FNV. Het is nog onduidelijk wat het resultaat van het overleg gaat zijn en wat de inhoud van het sectoraal convenant wordt.

Volgens de SER is het gebruik van een opdrachtovereenkomst met een zzp'er om te concurreren op arbeidsvoorwaarden niet toegestaan. Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, stelt de SER onder meer een rechtsvermoeden van werknemerschap voor bij een prijs per uur onder het maximumdagloon. Het maximumdagloon is € 35 per uur. Ook stelt de SER voor het uitstel op de handhaving door de Belastingdienst te beëindigen. Tot slot doet de SER het voorstel om met de ACM te onderzoeken of het mogelijk is voor zelfstandigen om collectief te onderhandelen.

Voor dit onderwerp geldt dat cao-partijen de wetgeving na het MLT-advies en het overleg over een Sectoraal convenant blijven volgen en het resultaat daarvan afwachten.” (**Openbare Bibliotheken**)

7.2.2 Inroostering

Volgens cao-partijen kan het voorrang geven aan werknemers in vaste dienst bij inroostering van diensten bijdragen aan een verminderde werkdruk en meer werk-privé balans voor deze werknemers. In vijf bedrijfstakcao's en één ondernemingscao, van toepassing op 6% van de werknemers onder een cao, staat een afspraak over voorrang geven van vaste werknemers bij inroostering.⁶² In Tabel VII-2 in Bijlage VII zijn alle afspraken uit de betreffende cao's opgenomen.

“Medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst, niet zijnde een 0-urencontract, krijgen bij het inroosteren voorrang op medewerkers met een 0-urencontract. Na het inroosteren van medewerkers met een 0-urencontract wordt ingehuurd personeel, zoals uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel ingeroosterd.” (**Kinderopvang**)

“Extra aandacht willen cao-partijen geven aan de volgende onderwerpen:

- dat werknemers bij roosteren en inplannen voorrang krijgen op ingehuurd personeel” (**Sociaal werk, welzijn en maatschappelijke dienstverlening**)

62 We kijken hier naar afspraken in cao's en principeakkoorden die benoemen dat vaste werknemers voorrang krijgen bij inroostering van diensten, ook als hier niet specifiek zzp'ers bij worden vermeld.

7.2.3 Inzet

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

In 22 cao's (12 bedrijfstak- en 10 ondernemingscao's), van toepassing op 15% van de werknemers onder een cao, staan afspraken over de inzet van zzp'ers of de verhouding tussen vaste werknemers en flexibele werknemers (waaronder zzp'ers). Hieronder staan drie voorbeelden. In Tabel VII-3 van Bijlage VII zijn alle afspraken uit de betreffende cao's opgenomen.

“UWV zet flexibele arbeid primair in voor het opvangen van pieken, tijdelijke werkzaamheden of vervanging bij ziekte. UWV streeft ernaar om de flexibele schil (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en inzet uitzendkrachten) gedurende de looptijd van de cao te continueren op maximaal 17,5%. Daarnaast bespreekt UWV met de vakbonden hoe de inzet van zzp'ers gestuurd en beheerst wordt. Cao-partijen monitoren de omvang van de flexibele schil aan de hand van periodieke rapportages en bespreken deze in het Open Overleg.” **(Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen)**

“We maken geen gebruik van uitzendkrachten en zzp'ers. Maar wel als dat niet anders kan. Dat doen we dan alleen na overleg met de ondernemingsraad.” **(B.V. Terschellinger Stoomboot Maatschappij)**

7.2.4 Schijnzelfstandigheid

In vier bedrijfstakcao's (van toepassing op ruim 35.000 werknemers) staan afspraken over schijnzelfstandigheid.

“ZZP-er: personen die kunnen worden aangemerkt als zelfstandige marktdeelnemers, ondernemingen in de zin van artikel 101, eerste lid VwEU (Trb. 1957,74). Voor 'schijnzelfstandigen', als bedoeld in het Arrest van HvJEU van 4 december 2014 (ECLI-nummer EU:C:2014:2411), geldt onverkort de eis van dienstbetrekking.” **(Besloten Busvervoer)**

“Partijen hebben het voornemen om onderzoek te doen naar de aard en omvang van schijnzelfstandigheid binnen de sector. Partijen zullen de kenmerken van (schijn)zelfstandigheid vast stellen en dan kan er een onderzoeksopdracht worden uitgezet.” **(Afbouw)**

“ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid. Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen.” **(Grondstoffen energie en omgeving)**

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

7.2.5 Opdrachtovereenkomsten

In 11 cao’s (tien bedrijfstak- en één ondernemingscao), van toepassing op 3% van de werknemers onder een cao, staan afspraken over het gebruik van een model- of opdrachtovereenkomst. In Tabel VII-4 in Bijlage VII zijn alle afspraken uit de betreffende cao’s opgenomen.

“De werkgever schakelt alleen een zelfstandige zonder personeel in als dit een natuurlijk persoon is die:

- geen personeel in dienst heeft,
- staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en
- een overeenkomst tot aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen. Een resultaatverplichting betekent hier dat het werk of de uit te voeren werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat de werkzaamheden beginnen.” **(Bouw en Infra)**

“De hovenierssector streeft naar het tot stand komen van een sectormodelovereenkomst (SMO) inzake ZZP’schap en hoe deze geborgd zou kunnen worden in de cao. Dit in relatie tot goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen.” **(Hoveniersbedrijf in Nederland)**

7.3 Zzp’ers in principeakkoorden

Er zijn zeven principeakkoorden waarin afspraken zijn gemaakt over zzp’ers.

“Werkingssfeer (art. 1.2) aanvulling/verduidelijking
Tekstueel gelijkenschakeling status zzp’er en stagiair: De cao geldt niet voor opdrachtovereenkomsten met zzp’ers noch voor stageovereenkomsten met stagiairs, uitgezonderd die bepalingen waarin expliciet vermeld staat dat de afspraken in deze bepalingen bedoeld zijn voor zzp’ers of stagiairs. (...) Voor de honorering van een zzp’er zoals gedefinieerd in artikel 1.1 is het functie- en loongebouw van deze cao het vertrekpunt voor de overigens vrij onderhandelbare honoreringsafspraken. Dat betekent dat het honorarium in alle gevallen – ongeacht de contractduur van hetzij een dag, een week, een maand of anders – een ondergrens kent die gebaseerd is op een uurtarief van 1/143 van het bij de functie horende bruto maandsalaris, verhoogd met ten minste 50%. Deze verhoging wordt toegekend om de zzp’er op een met een werknemer vergelijkbaar niveau te honoreren en daarmee de zzp’er in staat te stellen voor zichzelf voorzieningen als een pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekering te regelen.” **(Toneel en Dans)**

“In de cao 2024-2025 wordt het volgende protocol opgenomen:

- Gedurende de looptijd van de cao 2024-2025 zal een onderzoek worden gedaan naar de inzet van ZZP-ers bij de AB's
- Hierbij zal o.m. gekeken worden naar:
 - de omvang van de inzet in de sector,
 - de inzet gedurende reguliere werktijden/onregelmatige werktijden,
 - de ervaringen met de inzet van ZZP-ers
 - de toegepaste tarieven” **(Bedrijfsverzorgingsdiensten)**

“Verder wordt in de cao opgenomen dat medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst (niet zijnde een oproepovereenkomst) bij het inroosteren en plannen voorrang krijgen op medewerkers met een oproepovereenkomst. Daarna wordt ingehuurd personeel (zoals uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel) ingeroosterd of ingepland.” **(Kinderopvang)**

“In de CAO wordt opgenomen dat alle medewerkers, ook ZZP-ers en ander personeel niet in loondienst maximaal twee dagdiensten achter elkaar mogen werken. Alleen in noodsituaties mag hiervan worden afgeweken, na goedkeuring door de CEO. Tijdens de periodiek overleggen zal dit onderwerp op de agenda staan om te monitoren.” **(Blue Amigo Waterborne Public Transport)**

“Flexibele contracten

In de afgelopen jaren hebben cao-partijen de focus gelegd op het verminderen van het aantal flexibele contracten. Deze focus heeft resultaat gehad. Cao-partijen spreken voor deze cao het volgende af:

Wijziging (huidig) artikel 11:4 tweede gedachtestreepje:

Werkgever streeft ernaar om de flexibele schil (tijdelijke arbeidscontracten en inzet uitzendkrachten) gedurende de looptijd van de cao te continueren op maximaal 17,5%. Daarnaast bespreekt werkgever met de vakbonden hoe we de inzet van zzp-ers sturen en beheersen. Cao-partijen monitoren de omvang van de flexibele schil aan de hand van periodieke rapportages en bespreken deze in het Open Overleg.” **(Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen)**

Daarnaast zien we het eerder genoemde MLT-advies van de SER in de cao Openbare Bibliotheken ook terug in het principeakkoord:

“Zzp'ers. In de culturele sector wordt via Platform ACCT door een breed scala aan partijen gesproken over totstandkoming van een sectoraal convenant. Het streven lijkt dat het sectoraal convenant afspraken gaat bevatten over onder meer opdrachtovereenkomsten en honorering van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

De VOB is aangesloten bij de Federatie Cultuur (FC). De FC zit aan tafel bij de besprekingen over het sectoraal convenant. De FC is terughoudend, maar wel in goed overleg hierover met de andere partijen, waaronder FNV. Nog onduidelijk is wat de uitkomst van het overleg gaat zijn en wat de inhoud van het sectoraal convenant wordt.

Uit het MLT-advies blijkt dat de SER vindt dat een opdrachtovereenkomst met een zzp'er als een vorm van flexibele arbeid, niet mag worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, stelt de SER onder meer een rechtsvermoeden van

werknemerschap voor bij een uurtarief onder het maximumdagloon (€ 35 per uur), en om het moratorium op de handhaving door de Belastingdienst op te heffen. Tenslotte doet de SER de suggestie om met de ACM te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is voor zelfstandigen om collectief te onderhandelen. Ook voor dit thema geldt dat cao-partijen de wetgeving n.a.v. het MLT-advies en het overleg over een Sectoraal convenant blijven volgen en de uitkomst daarvan afwachten. **(Openbare Bibliotheken)**

En een voornemen in het principeakkoord Primair Onderwijs

“Cao-partijen zien dat er een toename is van de hoeveelheid personeel dat niet in loondienst is (uitzendkrachten, detachingsconstructies en ZZP) voor regulier werk in schoolorganisaties. Constructies zoals hiervoor genoemd horen bij een normale arbeidsmarkt, maar cao-partijen vinden een toename hiervan voor regulier werk onwenselijk, onder andere vanwege het kostenaspect en de beperkte betrokkenheid van deze medewerkers bij de organisatie. Cao-partijen zullen komende periode met elkaar verder praten over hoe grip te krijgen op deze ontwikkeling, mede in het licht van de nieuwe wetgeving rondom ZZP die binnenkort wordt ingevoerd.” **(Primair Onderwijs)**

Bijlage I

Onderzoekcao's

In Tabel I-1 zijn de 147 onderzoekcao's opgenomen. Toelichting op de tabel:

- Cao-code: Unieke viercijferige code die SZW toekent aan een (in het verleden) aangemelde cao.
- Cao-naam: Naam van de cao volgens opgave van cao-partijen.
- Sbi-code (standaard bedrijfsindeling): Driecijferige sectorcode die de Kamer van Koophandel aan de in het handelsregister ingeschreven ondernemingen toewijst (sbi=standaard bedrijfsindeling).
- Panel-cao: "Ja" betekent dat de cao meegenomen is in de meerjarige overzichten van cao-afspraken op basis van de 99 panelcao's. "Nee" betekent dat de cao buiten beschouwing is gebleven, het gaat hier om een cao die niet in de eerdere rapportage voorkwam, maar vorig jaar is toegevoegd als onderzoekcao in de rapportage "Cao-afspraken 2024".
- Soort cao: B (bedrijfstakcao) of O (ondernemingscao).
- Werknemers: Aantal werknemers (afgerond in honderdtallen) dat onder de werkingssfeer van de cao valt volgens opgave van cao-partijen (in geval van een algemeen verbindend verklaarde cao: inclusief het aantal werknemers dat (voorheen) via avv onder de cao valt).

Tabel I-1: Onderzoekcao's naar belangrijkste kenmerken per 13-1-2025, naar sector, soort cao en aflopend aantal cao-werknemers

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Panel cao ¹	Soort cao ²	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Landbouw, bosbouw en visserij							
1944	Open Teelten	11	Ja	B	37.500	1-7-24	1-7-25
1869	Glastuinbouw	11	Ja	B	33.000	1-1-24	1-4-25
725	Groen, Grond En Infrastructuur	16	Ja	B	24.400	1-1-24	1-1-25
245	Tuinzaadbedrijven	16	Nee	B	7.100	1-1-24	1-1-26
1945	Productiegerichte Dierhouderij	14	Nee	B	7.000	1-1-24	1-1-26
634	Bedrijfsverzorgingsdiensten	16	Nee	B	1.600	1-5-24	1-11-25
Industrie en nutsbedrijven							
824	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	256	Ja	B	147.900	1-4-24	1-2-26
487	Metalektro	240	Ja	B	126.600	1-6-24	1-1-26
1345	Sociale Werkvoorziening	329	Ja	B	70.000	1-1-21	1-1-26
488	Metalektro Voor Het Hoger Personeel (Hp)	240	Ja	B	55.600	1-6-24	1-1-26
1496	Bakkersbedrijf	107	Ja	B	44.200	1-6-23	1-8-25
526	Interieurbouw En Meubelindustrie Cao	310	Ja	B	20.200	1-1-24	1-1-25
822	M&T Carrosseriebedrijf	292	Ja	B	18.100	1-4-24	1-2-26
4205	Aan De Slag	329	Nee	B	17.500	1-1-24	1-1-25
1287	Grafimedia	181	Ja	B	17.200	1-4-24	1-1-26
3313	Netwerkbedrijven Cao	351	Ja	B	17.000	1-1-24	1-7-25

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Panel cao ¹	Soort cao ²	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
2535	Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	131	Ja	B	12.900	1-1-24	1-9-25
51	Timmerindustrie Cao	162	Ja	B	12.400	1-3-24	1-3-25
26	Vleessector	101	Ja	B	10.900	1-3-24	1-5-25
3335	Productie- En Leveringsbedrijven Cao	351	Ja	B	9.000	1-7-23	1-1-25
359	Zoetwarenindustrie	108	Ja	B	8.900	1-1-23	1-10-24
1471	Energie- En Nutsbedrijven Wenb Sector Cao Geo Proces En Services	380	Nee	B	8.700	1-4-24	1-4-26
941	Waterbedrijven Aangesloten Bij De Wwb	360	Nee	B	6.400	1-1-24	1-7-25
15	Philips	260	Ja	O	9.800	1-1-23	2-7-24
1709	Tata Steel	241	Ja	O	9.400	1-10-23	1-4-25
857	Merck Sharp & Dohme	211	Ja	O	4.000	1-1-23	1-1-25
4043	Tso	351	Nee	O	3.500	1-9-23	1-1-26
2861	Nxp	261	Ja	O	2.300	1-11-23	1-1-26
161	Nederlandse Gasunie N.V.	351	Nee	O	2.000	1-1-24	1-1-26
4059	Signify	274	Ja	O	2.000	1-9-20	1-7-22
3707	Dsm NI Services B.V.	201	Ja	O	1.800	1-10-23	1-10-24
387	Shell Nederland Raffinaderij En Shell Nederland Ch	192	Nee	O	1.700	1-3-22	1-3-25
4315	Canon Production Printing	282	Nee	O	1.700	1-7-24	1-1-26
2028	Sabic Limburg Bv	201	Nee	O	1.500	1-7-23	1-7-24
Bouw							
2297	M&T Technisch Installatiebedrijf	432	Ja	B	138.300	1-4-24	1-2-26
10	Bouw En Infra (Cao)	410	Ja	B	119.000	1-1-24	1-1-25
759	Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- En Glaszetbedrijf In Nederland	433	Ja	B	13.800	1-10-21	1-11-25
254	Afbouw	433	Nee	B	8.000	1-1-24	1-1-26
1393	Railinfrastructuur	421	Nee	B	3.400	1-1-24	14-7-25
2161	Prorail	421	Ja	O	5.000	1-1-23	2-7-24
Handel							
533	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl ³	472	Ja	B	218.700	2-7-23	2-7-24
727	Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	477	Ja	B	179.200	1-1-24	1-1-26
316	Levensmiddelenbedrijf ³	472	Ja	B	132.800	2-7-23	2-7-24
823	Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf	452	Ja	B	80.300	1-11-23	1-2-25
730	Technische Groothandel	464	Ja	B	47.100	1-10-23	1-10-25
518	Drogisterijbranche Vdf-Cao	477	Nee	B	32.700	1-7-24	1-7-25
3854	Foodservice En De Groothandel In Levensmiddelen (Fsgil)	463	Nee	B	28.200	1-1-24	1-7-25
1639	Doe-Het-Zelfbranche	475	Ja	B	24.000	1-1-24	1-7-26
50	Apotheken	477	Ja	B	22.800	1-7-21	1-7-24
650	Groenten En Fruit Groothandel In-	463	Ja	B	20.500	1-1-23	1-7-24
748	Slagersbedrijf	472	Ja	B	17.100	1-3-22	1-3-24

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Panel cao ¹	Soort cao ²	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
1285	Tankstations En Wasbedrijven	473	Ja	B	16.700	1-1-24	1-4-25
41	Bouwmaterialen, Handel In-	467	Nee	B	13.600	1-4-24	1-10-25
683	Elektrotechnische Detailhandel	474	Nee	B	11.700	1-1-24	1-1-26
791	Textielgoederen En Aanverwante Artikelen Groothandel In	464	Ja	B	11.200	1-7-23	1-7-24
4236	E-Commerce Nederland	461	Nee	B	10.200	10-12-21	1-5-25
592	Bloemen En Planten Gespecialiseerde Detailhandel In	477	Nee	B	9.400	1-1-24	1-1-25
1547	Bloemen En Planten Groothandel In-	462	Nee	B	9.000	1-7-23	1-10-24
2266	Visdetailhandel	472	Nee	B	6.000	1-1-24	1-1-25
559	Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V.	475	Ja	O	6.800	1-10-23	1-1-25
448	Albert Heijn Bv (Voor Het Personeel Van Logistics)	463	Ja	O	2.900	15-4-24	15-4-25
52	De Bijenkorf	471	Ja	O	2.300	1-7-21	1-7-22
1336	Welkoop	477	Nee	O	2.000	1-5-24	1-1-26
Vervoer en opslag							
21	Beroepsgoederenvervoer Over De Weg En De Verhuur Van Mobiele Kranen	494	Ja	B	157.600	1-1-24	1-1-26
679	Zorgvervoer En Taxi	493	Ja	B	24.600	1-7-24	1-1-26
163	Openbaar Vervoer	493	Ja	B	12.400	1-1-23	1-4-25
1521	Postnl Cao Voor Postnl	531	Ja	O	16.400	1-4-24	1-7-26
2025	Postnl Cao Voor Postbezorgers	531	Ja	O	15.000	1-1-24	1-1-26
1071	KLM Vliegers Op Vleugelvliegtuigen	511	Nee	O	3.300	2-3-23	1-3-25
4161	Fedex Cao	531	Ja	O	3.000	1-6-24	1-6-26
2982	Ceva Logistics Nederland	494	Nee	O	2.500	1-4-23	1-4-25
242	Schiphol Nederland B.V.	522	Ja	O	2.400	1-4-23	1-10-24
2841	RET Nv Cao	493	Nee	O	2.200	1-1-24	1-7-25
136	HTM-Cao	493	Nee	O	2.100	1-1-24	1-7-26
3947	DHL E-commerce Nederland	494	Nee	O	2.000	1-1-24	1-1-26
2822	DHL Express Nederland	494	Nee	O	1.900	1-1-24	1-1-26
1428	ECT	522	Nee	O	1.700	1-1-21	1-1-25
Horeca							
182	Horeca- En Aanverwante Bedrijf3	560	Ja	B	375.400	1-1-25	1-1-27
1165	Recreatie	552	Ja	B	21.100	1-1-24	1-1-26
750	Contractcateringbranche	562	Ja	B	16.600	1-4-24	1-1-26
4274	Nederlands Horeca Gilde - Horeca Cao	562	Nee	B	10.000	1-1-24	1-7-26
Informatie en communicatie							
3798	Uitgeverijbedrijf Cao Voor Het	581	Ja	B	11.200	1-1-24	1-10-25
1296	Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (Ick)	620	Ja	B	7.000	1-1-24	1-4-25
1537	Omroeperspersoneel	591	Nee	B	5.300	1-1-24	1-1-25
1540	KPN Collectieve Arbeidsovereenkomst	611	Ja	O	9.700	1-1-24	1-1-26
4061	Vodafoneziggo Cao	611	Ja	O	6.800	1-1-22	1-1-24
Financiële instellingen							

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Panel cao ¹	Soort cao ²	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
637	Verzekeringsbedrijf, Cao Voor Het	651	Ja	B	12.900	1-1-24	1-1-25
615	Zorgverzekeraars	651	Nee	B	5.500	1-10-22	1-10-24
1606	Rabobank	641	Ja	O	29.500	1-7-24	1-7-25
1633	Abn-Amro	641	Ja	O	19.400	1-7-24	1-7-26
1635	ING-Bank Cao	641	Ja	O	14.600	1-1-23	1-1-25
1512	Achmea B.V.	651	Ja	O	10.900	1-12-21	2-12-23
3355	NN Cao	651	Ja	O	7.500	1-1-24	1-1-26
3981	ASR Nederland N.V. De Andere Cao	651	Ja	O	7.000	1-7-24	1-1-26
1183	APG Groep Cao	653	Ja	O	3.400	1-7-24	1-7-26
1027	De Volksbank (Voorheen Sns Bank N.V.)	641	Ja	O	3.300	1-1-23	1-1-25
1989	DNB	641	Nee	O	2.200	1-7-21	1-7-23
3408	VGZ	651	Nee	O	2.100	1-1-24	1-1-25
Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)							
433	Schoonmaak- En Glazenwassersbedrijf	812	Ja	B	114.700	1-7-24	1-7-26
833	Woondiensten	682	Ja	B	28.600	1-1-24	1-4-25
496	Beveiliging, Particuliere	801	Ja	B	24.100	1-7-23	25-3-24
2070	Facilitaire Contactcenters	822	Nee	B	15.100	1-1-25	1-1-28
243	Hoveniersbedrijf In Nederland	813	Ja	B	11.600	1-7-23	1-10-24
924	Reisbranche	791	Ja	B	10.000	1-7-24	1-7-26
43	Architectenbureaus	711	Nee	B	8.000	1-1-24	1-1-25
2165	Signbedrijven	731	Nee	B	4.500	1-3-24	1-3-26
3826	Randstad Groep Nederland	782	Ja	O	4.100	1-7-24	1-7-25
1475	Stichting Wageningen Research	721	Ja	O	3.600	1-4-22	1-4-23
144	Royal Floraholland	829	Ja	O	2.900	1-4-24	1-4-26
365	ANWB Cao	799	Ja	O	2.700	1-4-22	1-4-24
392	Arcadis	711	Ja	O	2.300	1-4-21	1-10-22
1141	Sweco	711	Nee	O	1.700	1-1-23	1-1-24
Openbaar bestuur							
1630	Branche Cao Gemeenten	841	Ja	B	170.000	1-1-24	1-4-25
1646	Rijk	841	Ja	B	156.000	1-7-24	1-1-26
1587	Defensie Personeel ⁴	842	Ja	B	67.300	1-1-24	1-1-25
1636	Politie Personeel ⁴	842	Ja	B	64.400	1-7-24	1-12-25
4091	Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	841	Nee	B	31.000	1-1-24	1-4-25
1637	Provinciale Sector	841	Ja	B	14.000	1-1-24	1-1-26
1849	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	843	Ja	O	22.300	1-5-24	1-8-25
1353	Sociale Verzekeringsbank	843	Ja	O	3.900	1-5-24	1-12-25
426	CBR, Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen	841	Nee	O	1.900	1-7-23	1-11-24
1927	RDW	841	Nee	O	1.800	1-3-24	1-9-25
4090	Kadaster Cao	841	Nee	O	1.700	1-1-24	1-1-25
Onderwijs							
1494	Primair Onderwijs	852	Ja	B	180.000	1-5-23	1-10-24
1188	Voortgezet Onderwijs	853	Ja	B	110.700	1-5-23	1-10-24
1536	Nederlandse Universiteiten	854	Ja	B	65.500	1-7-24	1-7-25

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Panel cao ¹	Soort cao ²	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
1022	Beroepsonderwijs En Volwasseneneducatie, Mbo	853	Ja	B	60.000	1-6-24	1-1-25
625	Hoger Beroepsonderwijs	854	Ja	B	58.800	1-7-24	1-1-26
Zorg							
2948	Verpleeg- Verzorgingshuizen En Thuiszorg En Jeugdgezondheidszorg	870	Ja	B	465.100	1-1-22	1-1-25
156	Ziekenhuizen	861	Ja	B	213.000	1-2-23	1-2-25
317	Gehandicaptenzorg	872	Ja	B	189.100	1-10-21	1-1-25
1612	Kinderopvang Voor Kindercentra En Gastouderbureaus	889	Ja	B	118.500	1-7-24	1-1-25
1574	Geestelijke Gezondheidszorg (Ggz)	862	Ja	B	95.100	1-12-21	1-1-25
1618	Universitair Medische Centra	861	Ja	B	80.000	1-1-24	1-1-26
301	Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk	889	Ja	B	58.000	1-7-23	1-8-25
721	Huisartsenzorg	862	Ja	B	40.200	1-1-24	1-7-25
234	Jeugdzorg	879	Ja	B	27.500	1-1-24	1-1-26
2551	Sanquin Cao	869	Ja	O	2.800	1-1-23	1-1-24
170	Fokus Exploitatie, Stichting	872	Ja	O	2.400	1-1-24	1-1-25
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening							
405	Kappersbedrijf	960	Nee	B	22.500	1-7-24	1-7-25
3768	Uitvaartbranche	960	Ja	B	8.800	1-3-24	1-1-26
3855	Zwembaden	931	Ja	B	8.500	1-1-23	1-10-24
35	Textielverzorging	960	Nee	B	8.000	1-1-24	1-5-25
214	Bibliotheken, Openbare	910	Nee	B	7.700	1-4-24	1-4-26
2143	Nederlandse Podia	900	Nee	B	2.700	1-1-24	1-4-25
985	Holland Casino	920	Nee	O	3.900	1-10-23	1-4-25
1681	FNV-Organisaties	942	Nee	O	1.900	1-5-23	1-5-26
147 onderzoekcao's					5.374.000		

- 1 Panel-cao:
-“Ja”: cao meegenomen is in de meerjarige overzichten van cao-afspraken
-“Nee” cao niet meegenomen is in de meerjarige overzichten van cao-afspraken
- 2 Soort cao:
-B: bedrijfstakcao
-O: ondernemingscao
- 3 Het aantal werknemers vallend onder de Horeca-cao en onder de twee Supermarkten-cao's is aangepast om het aantal cao-werknemers in de sector Horeca in de pas te laten lopen met CBS-aantallen.
- 4 De cao Defensie en Politie wordt niet bij SZW aangemeld.

Bijlage II

Cao's in Nederland

Cao's in Nederland 2025: Reguliere cao's



666 reguliere cao's op
peildatum 13-1-2025



6,1 miljoen
cao-werknemers

Soort cao

74% ondernemingscao's (491 cao's)
26% bedrijfstakcao's (175 cao's)



Gemiddelde looptijd van
20,2 maanden
Gemiddelde aanmeldtijd van
6,9 maanden¹

Economische sectoren

Meeste cao's



Industrie en nutsbedrijven,
42% van reguliere cao's



Vervoer en opslag,
14% van reguliere cao's



Zakelijke dienstverlening,
14% van reguliere cao's

Meeste cao-werknemers



Zorg, 1,3 miljoen
cao-werknemers (21%)



Handel, 1 miljoen
cao-werknemers (16%)



Industrie en nutsbedrijven,
0,9 mln cao-werknemers (13%)

Cao's in Nederland 2025: Alle cao's



945 cao's in totaal op
peildatum 13-1-2025

70%

is een reguliere cao

Andere cao's

- **115** sociale plannen (waarvan merendeel ondernemingscao)
- **98** sociale fondsen (waarvan merendeel bedrijfstakcao)
- **26** regelingen voor pensioen of vervroegd uittreden
- **24** kopcao's
- **16** overige regelingen

Bijlage III

Contractloonmutatie

Bijlage III-a: Contractloonmutaties 2024

In Tabel III-1 staan de onderzochte cao's vermeld, inclusief afsluitdatum en looptijd van de aangemelde cao. Van de 149 onderzochte cao's kon op het moment van onderzoek voor 144 cao's de cao-loonstijging vastgesteld worden. De cao-loonstijging in het jaar 2024 staat in de laatste twee kolommen. In de één-na-laatste kolom staat de cao-loonstijging op niveaubasis, in de laatste kolom op jaarbasis. In hoofdstuk 3, paragraaf 0 staat het verschil tussen deze twee begrippen verder toegelicht.

In enkele gevallen is sprake van een expiratedatum in (of voor) 2024. In dat geval kan de cao-loonstijging voor heel het jaar 2024 eigenlijk niet berekend worden, want in de nog af te sluiten (en bij SZW aan te melden) cao kunnen nog cao-loonafspraken voor 2024 staan. De vermelde cao-loonstijging is in deze cao's niet alleen gebaseerd op de loonparagraaf in de aangemelde cao, maar ook op de loonparagraaf in het principeakkoord voor de nieuwe cao.

Tabel III-1: Contractloonmutaties in kalenderjaar 2024 per cao, per sector in alfabetische volgorde (n = 144)

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Niveau-basis	Jaar-basis
Landbouw, bosbouw en visserij						
634	Bedrijfsverzorgingsdiensten	13-5-2024	1-5-2024	1-11-2025	4	5,15
1869	Glastuinbouw	17-1-2024	1-1-2024	1-4-2025	5,76	5,87
725	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	12-12-2023	1-1-2024	1-1-2025	8,25	8,75
1944	Open Teelten	8-7-2024	1-7-2024	1-7-2025	7,7	6,17
1945	Productiegerichte Dierhouderij	12-12-2023	1-1-2024	1-1-2026	5	5
245	Tuinzaadbedrijven	2-7-2024	1-1-2024	1-1-2026	4,25	4
Industrie en nutsbedrijven						
4205	Aan de Slag	10-11-2023	1-1-2024	1-1-2025	5,4	5,42
1496	Bakkersbedrijf (ambachtelijk)	13-10-2023	1-6-2023	1-3-2025	5	8,99
1496	Bakkersbedrijf (industrieel)	9-6-2023	1-6-2023	1-1-2025	9	10,82
4315	Canon Production Printing	22-5-2024	1-7-2024	1-1-2026	4,9	4,9
822	Carrosseriebedrijf (metaal)	9-8-2024	1-4-2024	1-2-2026	7,6	4,64
3707	DSM NL Services B.V.	12-11-2024	1-10-2024	1-1-2026	0	5,69
1471	Energie- en nutsbedrijven WENB sector Geo Proces en Services	11-3-2024	1-4-2024	1-4-2026	5,5	5,92
1287	Grafi-media	17-7-2024	1-4-2024	1-1-2026	7,75	5,74
857	Merck Sharp & Dohme	23-11-2022	1-1-2023	1-1-2025	2,86	2,85
824	Metaalbewerking (metaal)	9-8-2024	1-4-2024	1-2-2026	7,6	4,64
487	Metalektro	13-5-2024	1-6-2024	1-1-2026	6,02	4,88

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Niveau-basis	Jaar-basis
488	Metalektro HP	13-5-2024	1-6-2024	1-1-2026	6,02	4,88
526	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	10-1-2024	1-1-2024	1-1-2025	7	6,87
2535	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	24-5-2024	1-1-2024	1-9-2025	4	4,25
161	Nederlandse Gasunie N.V.	22-1-2024	1-1-2024	1-1-2025	3,03	3,03
3313	Netwerkbedrijven	7-12-2023	1-1-2024	1-7-2025	7	7
2861	NXP Semiconductors Netherlands	12-4-2024	1-11-2023	1-1-2026	6,39	4,94
15	Philips (nieuw)	13-11-2024	1-7-2024	1-7-2026	4,1	2,52
3335	Productie- en Leveringsbedrijven	12-9-2023	1-7-2023	1-1-2025	1,39	5,05
2028	Sabic Limburg B.V.	20-9-2023	1-7-2023	1-7-2024		
387	Shell Nederland Raffinaderij bv en Shell Nederland Chemie bv	6-9-2022	1-3-2022	1-3-2025	7,78	7,15
4059	Signify	9-2-2023	1-7-2022	1-7-2023		
1345	Sociale werkvoorziening	17-5-2021	1-1-2021	1-1-2026	5,31	6,86
1709	TATA Steel	6-7-2023	1-10-2023	1-4-2025	3,25	7
51	Timmerindustrie	29-2-2024	1-3-2024	1-3-2025	7,51	4,46
4043	TSO	13-6-2023	1-9-2023	1-1-2026	0	7,12
941	Waterbedrijven aangesloten bij de WWB	29-11-2023	1-1-2024	1-7-2025	5	5
359	Zoetwarenindustrie	17-6-2024	1-10-2024	1-10-2026	4,75	5,93
Bouw						
254	Afbouw	20-12-2023	1-1-2024	1-1-2026	9	5,93
10	Bouwnijverheid	24-11-2023	1-1-2024	1-1-2025	10	8,75
2161	Prorail	1-7-2024	1-7-2024	1-7-2025	3,6	1,11
1393	Railinfrastructuur	4-12-2023	2-1-2024	15-7-2025	4,37	4,37
759	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	30-9-2023	1-10-2021	1-10-2025	3,3	3,3
2297	Technische installatiebedrijven (metaal)	9-8-2024	1-4-2024	1-2-2026	7,6	4,64
Handel						
448	Albert Heijn Logistics	9-4-2024	15-4-2024	14-4-2025	4,8	6,4
50	Apotheken	14-3-2022	1-7-2021	1-7-2024		
52	Bijenkorf	4-3-2021	1-7-2021	1-7-2022		
1547	Bloemen en planten (groothandel)	20-12-2024	1-10-2024	1-10-2026	5,39	3,1
592	Bloemen- en Plantendetailhandel	22-12-2023	1-1-2024	1-1-2025	5,84	5,63
41	Bouwmaterialen (handel in)	17-9-2024	1-4-2024	1-10-2025	-0,12	2,69
1639	Doe Het Zelfbranche	22-11-2023	1-1-2024	1-7-2026	13,37	11,98
518	Drogisterijbranche VDF	21-5-2024	1-7-2024	1-7-2025	9,8	9,89
4236	E-Commerce	14-12-2021	10-12-2021	1-5-2025	3	2,99
683	Elektrotechnische detailhandel	29-4-2024	1-1-2024	1-1-2026	3,63	1,77

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Niveau-basis	Jaar-basis
727	Retail non food (vh Fashion and Sport Inretail)	12-1-2024	1-1-2024	1-1-2026	8,47	8,49
3854	Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen (FSGIL)	21-11-2023	1-3-2024	1-7-2025	6	6,21
650	Groenten en Fruit, Groothandel in	27-6-2024	1-7-2024	1-7-2025	7,82	6,66
559	IKEA Nederland b.v.	6-11-2023	1-10-2023	1-1-2025	5,7	7,39
533	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	20-12-2024	1-7-2024	1-4-2026	0	7,59
316	Levensmiddelenbedrijf	20-12-2024	1-7-2024	1-4-2026	0	7,59
823	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	18-1-2024	1-11-2023	1-2-2025	9	7,25
748	Slagersbedrijf	23-5-2024	1-3-2024	1-9-2025	6,5	5,33
1285	Tankstations en wasbedrijven	1-12-2023	1-1-2024	1-4-2025	7,5	6,16
730	Technische groothandel	21-2-2024	1-10-2023	1-10-2025	2,5	3,16
791	Textielgoederen en aanverwante artikelen, groothandel	29-10-2024	1-7-2024	1-7-2026	6,55	5,75
2266	Visdetailhandel	22-11-2023	1-1-2024	1-1-2025	8,5	8,5
26	Vleessector	11-3-2024	1-3-2024	1-5-2025	6,5	6
1336	Welkoop	18-4-2024	1-5-2024	1-1-2026	4,3	4,46
Vervoer en opslag						
21	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	8-12-2023	1-1-2024	1-1-2026	5,5	4,51
2982	Ceva Logistics Nederland	18-7-2023	1-4-2023	1-4-2025	2,5	4,82
2822	DHL Express Nederland	4-1-2024	1-1-2024	1-1-2026	2,45	2,06
3947	DHL Parcel Nederland	14-12-2023	1-1-2024	1-1-2026	6,2	7,45
1428	ECT	6-10-2023	1-1-2021	1-1-2025	-0,51	-0,51
4161	Fedex	3-6-2024	1-6-2024	1-6-2026	5,75	4,56
136	HTM (selectie)	13-12-2023	1-1-2024	1-7-2026	17,48	15,98
1071	KLM vliegers op vleugelvliegtuigen	24-9-2023	1-3-2023	1-3-2025	5	9,65
163	Openbaar vervoer	6-4-2023	1-1-2023	1-4-2025	2,12	5,76
2025	PostNL (voor postbezorgers)	25-3-2024	1-1-2024	1-1-2026	13,99	12,65
2025	PostNL (voor postnl)	15-10-2024	1-4-2024	1-7-2026	2	2,92
2841	RET NV	13-12-2023	1-1-2024	1-7-2025	12,98	12,25
242	Schiphol Nederland	27-9-2024	1-10-2024	1-10-2026	5,13	7,13
679	Taxivervoer	27-9-2024	1-7-2024	1-1-2026	4	4
Horeca						
750	Contract-cateringbedrijf	25-4-2024	1-4-2024	1-1-2026	10,69	8,07
182	Horeca- en aanverwant bedrijf	30-11-2023	1-1-2024	1-1-2025	11,94	10,58
4274	Nederlands Horeca Gilde	9-1-2024	1-1-2024	1-7-2026	3	3,74
1165	Recreatie	15-2-2024	1-1-2024	1-1-2026	7,94	6,94
Informatie en communicatie						

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Niveau-basis	Jaar-basis
1296	Informatie-; communicatie- en kantoor technologiebranche	23-1-2024	1-1-2024	1-4-2025	4	4
1540	KPN-ITS	11-1-2024	1-1-2024	1-1-2026	7,23	7,12
1537	Omroep personeel	10-7-2023	1-1-2024	1-1-2025	13,5	13,5
3798	Uitgeverijbedrijf	21-2-2024	1-1-2024	1-10-2025	6,8	7,44
4061	VodafoneZiggo	8-2-2024	1-1-2024	1-1-2026	4,15	3,15
Financiële instellingen						
1633	ABN-AMRO	20-6-2024	1-7-2024	1-7-2026	6	4,25
1512	Achmea	7-12-2023	1-12-2023	1-9-2025	10,54	10,54
1183	APG Groep	1-7-2024	1-7-2024	1-7-2026	4,75	4,08
3981	ASR Nederland	24-6-2024	1-7-2024	1-4-2025	-0,47	-1,34
1027	De Volksbank (SNS Reaal)	16-12-2022	1-1-2023	1-1-2025	2,7	1,68
1989	DNB	4-6-2024	1-7-2024	1-7-2025	2,9	4,25
1635	ING	17-4-2023	1-1-2023	1-1-2025	3,1	4,45
3355	NN	21-12-2023	1-1-2024	1-1-2026	10	8,83
1606	RABO-bank	14-11-2023	1-7-2024	1-7-2025	0,72	-0,65
3826	Randstad Groep Nederland	4-7-2024	1-7-2024	1-7-2025	3	3,5
637	Verzekeringsbedrijf	19-12-2023	1-1-2024	1-1-2025	8	8
3408	VGZ	8-1-2024	1-1-2024	1-1-2025	5,5	6,47
615	Zorgverzekeraars	30-9-2024	1-10-2024	1-10-2026	6	4,5
Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)						
365	ANWB	11-7-2024	1-4-2024	1-4-2026	10,75	7,83
392	Arcadis	21-5-2024	1-1-2024	1-1-2025	3,98	4,27
43	Architectenbureaus	26-1-2024	1-1-2024	1-1-2025	3	4
496	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	17-10-2024	18-12-2024	27-12-2026	6	6
2070	Facilitaire contactcenters	2-11-2023	1-1-2024	1-1-2025	5	5
243	Hoveniersbedrijf	28-11-2024	1-10-2024	1-7-2026	5	6,25
924	Reisbranche	3-5-2024	1-7-2024	1-7-2026	6,23	5,61
144	Royal FloraHolland	20-6-2024	1-4-2024	1-4-2026	4	3,17
433	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7-5-2024	1-7-2024	1-7-2026	8,72	9,58
2165	Signbedrijven	7-3-2024	1-3-2024	1-3-2026	8	6,51
1475	Stichting Wageningen Research	8-7-2024	1-7-2024	1-7-2025	3,7	3,96
1141	Sweco	29-1-2024	1-1-2024	1-4-2025	5,19	6,34
833	Woondiensten	17-1-2024	1-1-2024	1-4-2025	11,85	11,85
Openbaar bestuur						
426	CBR, Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen	2-10-2024	1-11-2024	1-1-2026	3,96	6,42
1587	Defensie-personeel	3-11-2023	1-1-2024	1-1-2025	11,69	11,69
1630	Gemeente-ambtenaren	10-11-2023	1-1-2024	1-4-2025	6	5,08
4090	Kadaster	21-11-2023	1-1-2024	1-1-2025	4	4,69
1636	Politie-personeel	17-11-2023	1-7-2024	1-12-2025	11,46	7,73
1637	Provinciepersoneel	13-3-2024	1-1-2024	1-7-2025	6,45	4,78

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Niveau-basis	Jaar-basis
1927	RDW	16-4-2024	1-3-2024	1-9-2025	5,9	4,45
1646	Rijk	29-3-2024	1-7-2024	1-1-2026	13,45	9,42
4091	Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	10-11-2023	1-1-2024	1-4-2025	6	5,06
1353	Sociale Verzekeringsbank	6-5-2024	1-5-2024	1-12-2025	4,8	4,75
1849	UWV	30-9-2024	1-5-2024	1-8-2025	5,6	6,02
Onderwijs						
625	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	13-6-2024	1-7-2024	1-1-2026	2,5	5,18
1022	MBO (Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie)	6-6-2024	1-6-2024	1-1-2025	6,25	8,43
1536	Nederlandse universiteiten	28-6-2024	1-7-2024	1-7-2025	2,77	5,55
1494	Primair Onderwijs	30-9-2024	1-10-2024	1-11-2025	3,85	5,18
1188	Voortgezet Onderwijs	18-12-2024	1-10-2024	1-11-2025	-0,8	4,2
Zorg						
170	FOKUS Exploitatie; Stichting	27-5-2024	1-1-2024	1-1-2025	4	6,42
1574	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	16-5-2023	1-12-2021	1-1-2025	6,86	8,02
317	Gehandicaptenzorg	27-6-2023	1-10-2021	1-1-2025	3,41	6,54
721	Huisartsenzorg	20-11-2023	1-1-2024	1-7-2025	7,4	4,9
234	Jeugdzorg	20-11-2023	1-1-2024	1-1-2026	9,25	8,63
1612	Kinderopvang	24-4-2024	1-7-2024	1-1-2025	5,61	5,51
2551	SANQUIN Bloedvoorziening	12-6-2024	1-1-2024	1-1-2026	4	7,27
301	Sociaal Werk, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	28-6-2023	1-7-2023	1-8-2025	8	9,48
1618	Universitair Medische Centra	15-2-2024	1-1-2024	1-1-2026	3,5	5,66
2948	VVT	22-6-2023	1-1-2022	1-1-2025	5	6,94
156	Ziekenhuizen	27-3-2023	1-2-2023	1-2-2025	5	7,92
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening						
1681	FNV	8-5-2023	1-5-2023	1-5-2026	2,5	6,91
985	Holland Casino	13-9-2023	1-10-2023	1-4-2025	4,5	7,47
405	Kappersbedrijf	6-3-2024	1-7-2024	1-7-2025	13,55	11,03
2143	Nederlandse Podia	27-10-2023	1-1-2024	1-4-2025	7,5	7,5
214	Openbare Bibliotheken	29-4-2024	1-4-2024	1-4-2026	4,5	4,02
35	Textielverzorging	19-4-2024	1-1-2024	1-5-2025	6	4,51
3768	Uitvaartbranche	15-4-2024	1-3-2024	1-1-2026	8,08	5,77
3855	Zwembaden	1-11-2024	1-10-2024	1-1-2027	2	3,37

* Na de oorspronkelijke afsluitdatum zijn cao-partijen een wijziging in de loonparagraaf overeen gekomen. De vermelde afsluitdatum betreft de meest recente datum.

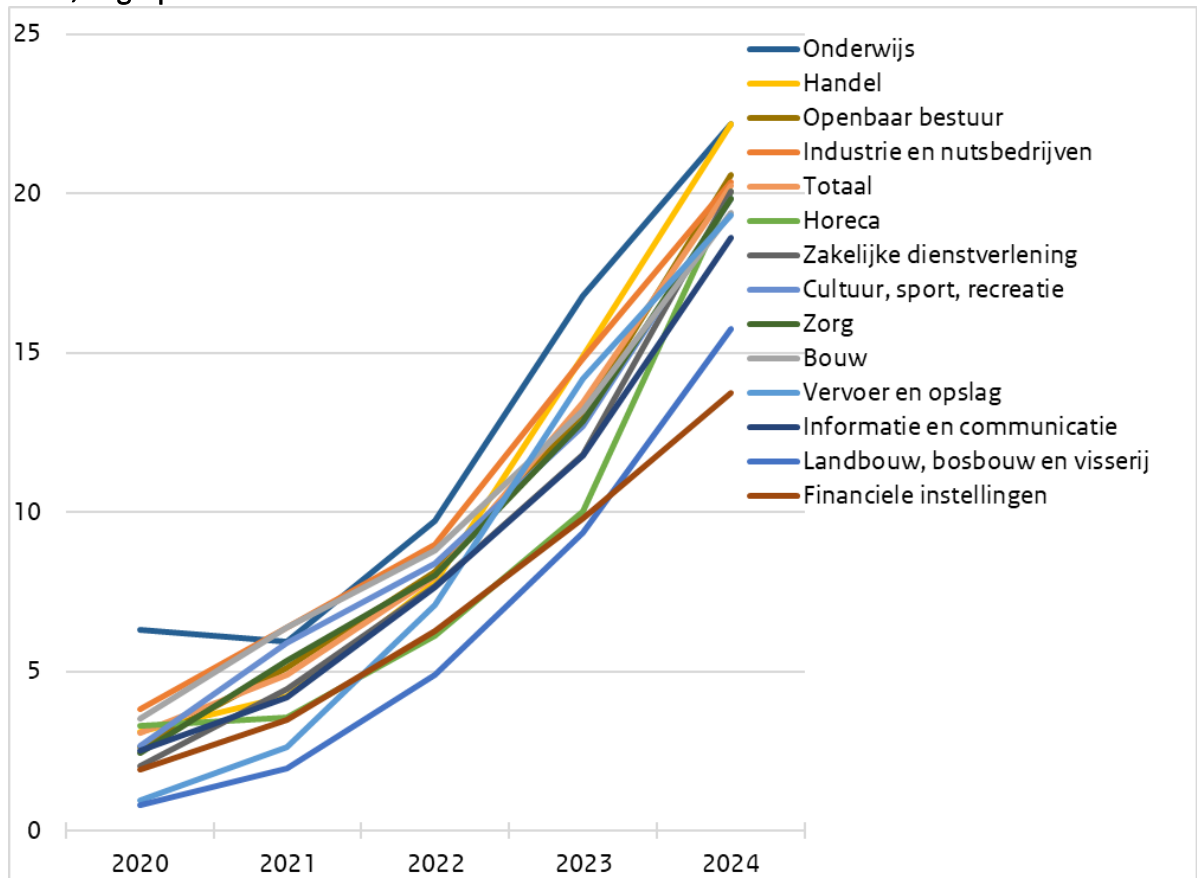
Tabel III.2: Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (clm) op niveaubasis in 2024

Interval	Aantal cao's	Aandeel werknemers	Voorbeelden
$0,0 < \text{clm}$	4	3%	Voortgezet Onderwijs, ECT, ASR Nederland, Bouwmaterialen (handel in)
$\text{clm} = 0$	4	7%	DSM NL Services, TSO, Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven), Levensmiddelenbedrijf
$0,0 \leq \text{clm} \leq 2,0$	4	1%	RABO-bank, Productie- en Leveringsbedrijven, PostNL (voor postnl), Zwembaden
$2,0 < \text{clm} < 9,0$	111	70%	Metaal & Techniek, Schoonmaak, Retail Non Food, GGZ, Gemeente, IKEA, ABN AMRO
$9,0 \leq \text{clm} < 10,0$	5	3%	Afbouw, Bakkersbedrijf (industriële), Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven, Jeugdzorg, Drogisterijbranche VDF
$\text{clm} = 10,0$	2	2%	Bouwnijverheid, NN
$10,0 < \text{clm} < 12,0$	7	9%	Achmea, Contract-cateringbedrijf, ANWB, Politie-personeel, Defensie-personeel, Woondiensten, Horeca- en aanverwant bedrijf
$\text{clm} \geq 12,0$	7	4%	RET, Doe Het Zelfbranche, Rijk, Omroep-personeel, Kappersbedrijf, PostNL (voor postbezorgers), HTM
Totaal	144		

Tabel III.3: De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2024 naar economische sector

Economische sector	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	Aandeel werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	6,8	6,4	6	2%
Industrie en nutsbedrijven	6,2	5,5	26	12%
Bouw	8,3	6,2	6	5%
Handel	4,5	7,3	22	17%
Vervoer en opslag	5,6	5,2	14	5%
Horeca	11,4	10,1	4	7%
Informatie en communicatie	6,9	6,8	5	1%
Financiële instellingen	4,6	3,9	13	2%
Zakelijke dienstverlening (incl. advies en onderzoek)	7,9	8,3	13	5%
Openbaar bestuur	9,5	7,5	11	10%
Onderwijs	2,8	5,4	5	9%
Zorg	5,2	7,0	11	24%
Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	8,1	7,2	8	1%
Totaal	6,2	6,8	144	100%

Figuur III.1: De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis sinds 2020, uitgesplitst naar economische sector



Bijlage III-b: Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie

De gemiddelde contractloonmutatie per kalenderjaar wordt berekend door de contractloonmutatie per cao voor dat jaar te wegen met het aandeel van het aantal werknemers onder die cao in verhouding tot het totale aantal werknemers waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Als voor een groep werknemers binnen een cao sprake is van een andere loonontwikkeling dan voor een andere groep werknemers, dan wordt binnen die cao een soortgelijke weging toegepast. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om werknemers die het Wettelijk minimumuurloon (WML) verdienen. Een ander voorbeeld is een loonontwikkeling die voor sommige groepen werknemers, bijvoorbeeld in een bepaalde functiegroep of loonschaal, afwijkt van die voor andere groepen werknemers.

Box: Twee rekenvoorbeelden

Stel er zijn twee cao's waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Onder de ene cao vallen 10.000 werknemers en onder de andere vallen 90.000 werknemers. Stel verder dat de contractloonmutatie in de eerste cao 2% bedraagt en in de andere 1%. Dan is de gemiddelde contractloonmutatie:

$$2\% \times 10.000 / (10.000 + 90.000) + 1\% \times 90.000 / (10.000 + 90.000) = 1,1\%$$

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

De contractloonmutatie is opgebouwd uit een aantal componenten. Deze componenten worden hieronder toegelicht. De kosten van salarisherstructurering worden niet in de berekening meegenomen. Voorbeelden van vormen van salarisherstructurering zijn:

- verandering van de vakvolwassen leeftijd
- veranderingen in functie-indeling/functiewaardering
- uitbreiding van het aantal periodieken aan de onderkant (het aanvangssalaris wordt daardoor verlaagd) of bovenkant (het maximaal te verdienen salaris wordt daardoor verhoogd) van een loonschaal

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

Deze beloning wordt wel meegenomen als:

- 1) op het moment dat cao-afspraken over een resultaatafhankelijke beloning worden gemaakt, het resultaat al bekend is
- 2) 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
- 3) sprake is van een vloer in de uitkering zodat iedere medewerker, ongeacht het resultaat, in ieder geval een bepaald bedrag ontvangt

In dit soort gevallen zal de resultaatafhankelijke beloning worden meegenomen in de component “mutatie eenmalige uitkeringen”. Als de resultaatafhankelijke beloning een structureel karakter heeft, dan worden de gevolgen in de component “mutatie toeslagen” opgenomen.

Bijlage III-c: Componenten van de contractloonmutatie

Prijscompensatie-effect

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

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

Initiële verhoging

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

Mutatie vakantiebijslag

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

Mutatie toeslagen

Onder deze categorie vallen kostenmutaties in toeslagen afhankelijk van de arbeidstijd, diensttijd of prestatie. De toeslagen hebben een structureel karakter. Het gaat hier met name om mutaties in eindejaarsuitkeringen.

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter. Maar kenmerkend voor een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan.

Voorbeelden van vergoedingen zijn tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer, en voor een studie die niet in opdracht van de werkgever wordt verricht. Vergoedingen worden niet meegenomen in de berekening van de contractloonmutatie.

Mutatie eenmalige uitkeringen

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen die (meestal) één keer per jaar worden betaald en geen structureel karakter hebben. Dat wil zeggen dat in cao-overleg telkens opnieuw moet worden bepaald of aan werknemers een eenmalige uitkering zal worden verstrekt en zo ja, hoe hoog die zal zijn. Een ander kenmerk van eenmalige uitkeringen is dat de kosten vooraf bekend zijn. Het verstrekken van een eenmalige uitkering heeft een positief effect op de contractloonmutatie in hetzelfde jaar dat de uitkering wordt verstrekt, maar een negatief effect op de contractloonmutatie in het daaropvolgende jaar. Daarom wordt in de berekening van de contractloonmutatie in een jaar het effect van de eenmalige uitkering in dat jaar verrekend met de eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar: de mutatie eenmalige uitkeringen.

Box: Een rekenvoorbeeld van eenmalige uitkeringen

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar $t+1$ wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar $t+1$ wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar $t+1$ 1% bedraagt: $(101 - 100)/100$. In jaar $t+2$ vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. Voor de eenvoud wordt verondersteld dat de afboeking van de eenmalige uitkering in een bepaald jaar gelijk is aan de bijtelling ervan in het jaar daarvoor. De contractloonmutatie in jaar $t+2$ bedraagt dan -1%: $(100 - 101)/101$. De mutatie eenmalige uitkeringen in jaar $t+2$ bedraagt dan: eenmalige uitkering $t+2$ minus eenmalige uitkering $t+1 = 0 - 1\% = -1\%$.

De overloop

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

Een rekenvoorbeeld van overloop

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

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

De structurele contractloonmutatie op niveaubasis is de som van het prijscompensatie-effect, de initiële loonsverhoging, de mutatie vakantiebijslag en de mutatie toeslagen. De totale contractloonmutatie op niveaubasis is gelijk aan de som van de structurele contractloonmutatie en de mutatie eenmalige uitkeringen. Bij de berekening van de contractloonmutatie op niveaubasis wordt geen rekening gehouden met het moment waarop de loonmutaties ingaan. Wordt wel rekening gehouden met de ingangsdatum van een loonmutatie, dan ontstaat de structurele respectievelijk totale contractloonmutatie op jaarbasis. Dit is de som van de structurele/totale contractloonmutatie op niveaubasis plus het overloopeffect.

Box: Een rekenvoorbeeld, dat aansluit bij het vorige rekenvoorbeeld (alleen een initiële loonsverhoging per 1 april jaar $t+1$ van 4%)

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

Een totaalbeeld

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

Tabel III.4: Voorbeeld I (cao van toepassing op 10.000 werknemers)

	Niveaubasis			Jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Prijscompensatie van 2% per 1/7 jaar t-1	2,0			1,0	1,0	
Prijscompensatie van 1% per 1/1 jaar t		1,0			1,0	
Prijscompensatie van 1% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Initiële loonsverhoging van 0,5% per 1/7 jaar t		0,5			0,3	0,3
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen		0,0			0,0	
Eenmalige uitkering van 2% jaar t-1	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
Eenmalige uitkering van 1% jaar t		1,0	-1,0		1,0	-1,0
Totaal		1,5			1,8	

Tabel III.5: voorbeeld II (cao van toepassing op 90.000 werknemers, waarvan 45.000 WMLf verdienen)

	Niveaubasis			Jaarbasis		
	t-1	t	t+1	t-1	t	t+1
Verhoging WML van 1% per 1/7 jaar t-1	0,51			0,3	0,3	
Verhoging WML van 1% per 1/1 jaar t		0,5			0,5	
Verhoging WML van 1% per 1/7 jaar t		0,5			0,3	0,3
Initiële verhoging van 2% per 1/1 jaar t-1	1,0					
Initiële verhoging van 2% per 1/7 jaar t		1,0			0,5	0,5
Mutatie vakantiebijslag		0,0			0,0	
Mutatie toeslagen ad 1% jaar t		0,5			0,5	
Eenmalige uitkering ad. 0% jaar t-1	0,0	-0,0		0,0	-0,0	
Eenmalige uitkering ad. 1% jaar t		0,5	-0,5		0,5	-0,5
Totaal		3,0			2,5	

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

Bijlage IV

Laagste loonschalen

Bijlage IV-a: De onderzoeksopzet

Hoofdstuk 4 laat de afstand van de laagste cao-lonen tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen eind 2024 zien. De cao-lonen zijn afgeleid van reguliere schalen of, wanneer aanwezig, aanloop- en/of jeugdschalen. Aanloopschalen zijn voor werknemers die nog niet de vereiste kennis en/of ervaring hebben voor de functie. Van jeugdschalen is sprake wanneer een cao loonschalen voor leeftijdsgroepen onder de vakvolwassen leeftijd heeft. De vakvolwassen leeftijd is de leeftijd waarop werknemers de lonen van aanloop- of reguliere schalen krijgen.

Vanaf 1 januari 2024 is het wettelijk minimum(jeugd)loon veranderd. Voor 1 januari 2024 was sprake van vaste, wettelijke minimummaandlonen. Deze maandlonen golden bij een voltijds dienstverband. Vanaf 1 januari 2024 is sprake van een vast, wettelijk minimumuurloon. Alle werknemers in Nederland hebben recht op het minimumuurloon. Vanaf 1 juli 2024 is het wettelijk minimumuurloon voor werknemers vanaf 21 jaar € 13,68. Voor jeugdige werknemers onder de 21 jaar gelden percentages van het wettelijk minimumuurloon voor werknemers vanaf 21 jaar (Bijlage IV-b).

Vanaf 1 januari 2024 tellen de feitelijk gewerkte uren mee voor het loon. Ook vakantie-uren en uren waarop werknemers ziek zijn, maar recht hebben op loon, tellen mee. De feitelijk gewerkte uren plus de vakantie-uren en uren tijdens ziekte noemen we de arbeidsduur van werknemers.

Om deze arbeidsduur te bepalen, is het werkrooster belangrijk. Werknemers kunnen namelijk op verschillende dagen per week werken. Bijvoorbeeld van maandag t/m vrijdag of van dinsdag t/m zaterdag. Ook kan de wekelijkse arbeidsduur per cao verschillen. Bijvoorbeeld 40 of 38 uur per week.

Omdat het niet mogelijk is om alle verschillende werkroosters te onderzoeken, zijn vijf aannames gemaakt. De drie belangrijkste aannames zijn: (1) een werkweek heeft vijf werkdagen. Bij een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, is de dagnorm dus $(38/5)=7,6$; (2) het werkrooster van de (groep) werknemers van wie het laagste cao-loon is onderzocht, is gebruikt indien beschikbaar; (3) als van (2) geen sprake is, is gekozen voor het standaardwerkrooster in de cao. Dat werkrooster kan in 2024 260, 261 of 262 werkbare dagen hebben. Gekozen is voor 262 werkbare dagen, omdat dan sprake is van een wettelijk minimumloon dat voor alle cao-werknemers maximaal geldt. Pas als een laagste cao-loon boven dit wettelijk minimumloon ligt, is voor alle cao-werknemers sprake van loon bovenop het wettelijk minimum. Vooral bij maandlonen zijn de aannames belangrijk, omdat dan wordt uitgegaan van de gemiddelde arbeidsduur per maand. Dit wordt afgeleid van de arbeidsduur per kalenderjaar.

De basis voor het onderzoek zijn 147 onderzoekcao's. Onder deze cao's vallen 5,4 miljoen werknemers. Van de 147 onderzoekcao's zijn 137 cao's met bruikbare loongegevens overgebleven. Deze 137 cao's vertegenwoordigen ruim 5,2 miljoen werknemers en daarmee bijna 98% van de werknemers onder de 147 onderzoekcao's. Tabel IV-1 laat dit zien.

Om de afstand van de laagste cao-lonen tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen te bepalen, is voor elk laagste cao-loon dat geen uurbedrag is, een wettelijk minimum bepaald. Bij een uurbedrag is uitgegaan van het vaste, wettelijk minimumuurloon eind 2024. Elk laagste cao-loon is vervolgens in een indexcijfer van het bijbehorende wettelijk minimum (of vast, wettelijk minimumuurloon) uitgedrukt. Door de indexcijfers te wegen naar werknemersaantallen en daarover gemiddelden te berekenen, zijn de cijfers tot stand gekomen.

Tabel IV-1: Aantal onderzoekcao's en de voor laagste loonschalen bruikbare cao's. Inclusief het onder deze cao's vallend percentage werknemers. Naar sector

Sector	Onderzoekcao's	Laagste loonschalen	
	Cao's	Cao's	% werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	6	6	100%
Industrie en nutsbedrijven	28	24	87%
Bouw	6	6	100%
Handel	23	21	97%
Vervoer en opslag	14	13	99%
Horeca	4	3	98%
Informatie en communicatie	5	4	82%
Financiële instellingen	12	11	98%
Zakelijke dienstverlening	14	14	100%
Openbaar bestuur	11	11	100%
Onderwijs	5	5	100%
Zorg	11	11	100%
Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	8	8	100%
Totaal	147	137	98%

Bijlage IV-b: Ontwikkeling staffels in jeugdschalen

De wettelijke minimumjeugdlonen zijn vanaf 1 juli 2019 afgeleid van het wettelijk minimum(uur)loon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Dat is gedaan op basis van percentages en noemen we een staffel. Voor een 15-jarige jeugdige werknemer bijvoorbeeld is de staffel vanaf 1 juli 2019 (en dus ook vanaf 1 juli 2024) 30%. Het wettelijk minimumuurloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder is, zoals aangegeven, vanaf 1 juli 2024 € 13,68. Dat betekent dat het wettelijk minimumjeugdloon voor een 15-jarige jeugdige werknemer vanaf 1

juli 2024 € 4,10 (0,3*13,68) is. Alle uurlonen zijn ‘kale’ bruto-uurlonen zonder de wettelijke minimumvakantiebijslag van 8%.

Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. toont de ontwikkeling van staffels in jeugdschalen vanaf 1 januari 2017.

Tabel IV-2: Staffels behorende bij het wettelijk minimumjeugdloon. Naar leeftijd

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

Bijlage V

Arbeidsduur

Tabel V-1: Arbeidsduur gegevens van de 147 onderzoekcao's

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeidsduur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie dagen	Feest dagen*	5-mei*	Netto jaarlijkse arbeidsduur
Landbouw, bosbouw en visserij										
245	TUINZAADBEDRIJVEN	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	8	1	1740,40
634	BEDRIJFSVERZORGINGSDIENSTEN	7,50	37,50	37,50	1965,00	-	26,00	7	2	1717,50
725	GROEN, GROND EN INFRASTRUCTUUR	7,60	38,00	36,11	1991,20	13,00	26,00	7	0	1641,60
1869	GLASTUINBOUW	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,50	7	0	1744,20
1944	OPEN TEELTEN	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00
1945	PRODUCTIEGERICHTE DIERHOUDERIJ	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00
Industrie en nutsbedrijven										
15	PHILIPS	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	25,00	8	1	1832,00
26	VLEESSECTOR	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	24,00	7	2	1663,20
51	TIMMERINDUSTRIE	7,50	37,50	37,50	1965,00	-	32,00	7	2	1672,50
161	NEDERLANDSE GASUNIE N.V.	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	20,00	8	0	1872,00
359	ZOETWARENINDUSTRIE	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,00	7	2	1656,00
387	SHELL NEDERLAND RAFFINADERIJ EN SHELL NEDERLAND CH	8,00	40,00	38,16	2096,00	12,00	25,00	8	0	1736,00
487	METALEKTRO	8,00	40,00	38,01	2096,00	13,00	27,00	7	0	1720,00

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeidsduur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie dagen	Feest dagen*	5-mei*	Netto jaarlijkse arbeidsduur
488	METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	8,00	40,00	38,01	2096,00	13,00	27,00	7	0	1720,00
526	MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	7,50	37,50	36,78	1965,00	5,00	24,00	7	2	1695,00
822	M&T CARROSSERIEBEDRIJF	8,00	40,00	38,01	2096,00	13,00	25,00	7	0	1736,00
824	M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	8,00	40,00	38,01	2096,00	13,00	25,00	7	0	1736,00
857	MERCK SHARP & DOHME	8,00	40,00	38,39	2096,00	10,50	25,00	7	2	1756,00
941	WATERBEDRIJVEN AANGESLOTEN BIJ DE WWB	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	25,00	8	1	1832,00
1287	GRAFIMEDIA	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,00	8	1	1648,80
1345	SOCIALE WERKVOORZIENING	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	23,03	8	1	1663,00
1471	ENERGIE- EN NUTSBEDRIJVEN WENB SECTOR CAO GEO PROCES EN SERVICES	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	27,50	7	2	1820,00
1496	BAKKERSBEDRIJF	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00
1709	TATA STEEL	8,00	40,00	36,00	2096,00	26,10	23,00	7	0	1647,20
2028	SABIC LIMBURG BV	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	22,00	7	2	1864,00
2535	MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00
2861	NXP SEMICONDUCTORS NETHERLANDS	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	25,00	8	1	1832,00
3313	NETWERKBEDRIJVEN	8,00	40,00	38,01	2096,00	13,05	20,00	7	2	1775,57
3335	PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN CAO	8,00	40,00	38,01	2096,00	13,05	20,00	7	2	1775,60
3707	DSM NL SERVICES B.V.	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	25,00	7	2	1840,00
4043	TSO	8,00	40,00	38,00	2096,00	13,05	30,00	8	1	1687,60
4059	SIGNIFY	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	25,00	8	1	1832,00
4205	AAN DE SLAG	7,40	37,00	37,00	1938,80	-	25,00	7	2	1702,00

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeidsduur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie dagen	Feest dagen*	5-mei*	Netto jaarlijkse arbeidsduur
4315	CANON PRODUCTION PRINTING	8,00	40,00	38,05	2096,00	12,75	25,25	8	1	1728,00
Bouw										
10	BOUW EN INFRA	8,00	40,00	37,70	2096,00	15,00	25,00	7	2	1720,00
254	AFBOUW	7,50	37,50	36,06	1965,00	10,00	25,00	7	2	1650,00
759	SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND	7,50	37,50	36,49	1965,00	7,00	25,00	8	0	1665,00
1393	RAILINFRASTRUCTUUR	8,00	40,00	36,48	2096,00	23,00	25,00	7	2	1656,00
2161	PRORAIL	8,00	40,00	36,02	2096,00	26,00	20,00	8	1	1664,00
2297	M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	8,00	40,00	38,01	2096,00	13,00	25,00	7	0	1736,00
Handel										
41	BOUWMATERIALEN, HANDEL IN-	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	25,00	7	2	1840,00
50	APOTHEKEN	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,00	8	2	1648,80
52	BIJENKORF	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	26,00	8	2	1732,80
316	LEVENS MIDDELENBEDRIJF	8,00	40,00	37,01	2096,00	19,50	24,00	7	2	1692,00
448	ALBERT HEIJN LOGISTICS	8,00	40,00	36,48	2096,00	23,00	26,00	7	2	1648,00
518	DROGISTERIJBRANCHE VDF-CAO	7,40	37,00	37,00	1938,80	-	25,00	7	2	1702,00
533	LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	8,00	40,00	37,01	2096,00	19,50	24,00	7	2	1692,00
559	IKEA NEDERLAND B.V. EN INTER IKEA SYSTEMS B.V.	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	27,09	7	2	1640,94
592	BLOEMEN EN PLANTEN GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	20,00	7	0	1880,00
650	GROENTEN EN FRUIT, GROOTHANDEL IN	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	26,00	7	0	1740,40
683	ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL	8,00	40,00	38,01	2096,00	13,00	25,00	7	0	1736,00
727	RETAIL NON-FOOD	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	24,00	7	2	1755,60

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeidsduur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie dagen	Feest dagen*	5-mei*	Netto jaarlijkse arbeidsduur
730	TECHNISCHE GROOTHANDEL	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,00	7	2	1656,00
748	SLAGERSBEDRIJF	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00
791	TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELEN< GROOTH. IN	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00
823	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	8,00	40,00	38,00	2096,00	13,05	24,00	8	1	1735,60
1285	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00
1336	WELKOOP	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	24,00	7	2	1755,60
1547	BLOEMEN EN PLANTEN GROOTHANDEL IN-	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	25,00	7	2	1840,00
1639	DOE-HET-ZELFBRANCHE	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	24,00	7	2	1755,60
2266	VISDETAILHANDEL	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	23,00	7	2	1856,00
3854	FOODSERVICE EN DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN (FSGIL)	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	25,00	7	2	1840,00
4236	E-COMMERCE NEDERLAND	-	-	-	-	-	25,00	-	-	-
Vervoer en opslag										
21	BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN	8,00	40,00	39,46	2096,00	3,50	24,00	7	2	1820,00
136	HTM-CAO	7,57	37,85	37,85	1983,34	14,00	24,00	7	2	1642,69
163	OPENBAAR VERVOER	8,00	40,00	37,38	2096,00	17,10	23,00	7	0	1719,24
242	SCHIPHOL NEDERLAND	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,00	7	2	1656,00
679	TAXIVERVOER	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	23,00	7	2	1856,00
1071	KLM VLIEGERS OP VLEUGELVLIEGTUIGEN	-	-	-	-	-	35,00	-	-	-
1428	ECT	7,93	39,65	38,74	2077,66	6,00	25,00	7	2	1776,32
1521	POSTNL CAO VOOR POSTNL	7,40	37,00	37,00	1938,80	-	26,35	7	2	1692,00
2025	POSTNL CAO VOOR POSTBEZORGERS	7,60	37,98	38,00	1990,00	-	19,99	7	2	1785,01

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeidsduur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie dagen	Feest dagen*	5-mei*	Netto jaarlijkse arbeidsduur
2822	DHL EXPRESS NEDERLAND	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	23,00	7	2	1856,00
2841	RET NV CAO	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	23,11	8	2	1662,40
2982	CEVA LOGISTICS NEDERLAND	8,00	40,00	39,23	2096,00	5,00	24,38	7	2	1805,00
3947	DHL PARCEL NEDERLAND	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	23,00	7	2	1856,00
4161	FEDEX	7,85	39,25	39,25	2056,70	-	24,84	7	2	1806,75
Horeca										
182	HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	0	1748,00
750	CONTRACTCATERINGBRANCHE	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	25,00	7	2	1840,00
1165	RECREATIE	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00
4274	NEDERLANDS HORECA GILDE - HORECA CAO	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	3	0	1778,40
Informatie en communicatie										
1296	INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	8,00	40,00	38,16	2096,00	12,00	25,00	7	2	1744,00
1537	OMROEPPERSONEEL	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	27,78	8	1	1628,80
1540	KPN	7,40	37,00	37,00	1938,80	-	26,00	7	2	1694,60
3798	UITGEVERIJBEDRIJF	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	24,00	8	1	1656,00
4061	VODAFONEZIGGO	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	20,00	7	2	1880,00
Financiële instellingen										
615	ZORGVERZEKERAARS	6,80	34,00	34,00	1781,60	-	28,35	9	1	1527,60
637	VERZEKERINGSBEDRIJF	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	26,32	8	2	1730,40
1027	DE VOLKSBANK	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	29,00	8	1	1620,00
1183	APG GROEP CAO	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,00	8	0	1648,80
1512	ACHMEA B.V.	6,80	34,00	34,00	1781,60	-	20,00	7	2	1598,00

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeidsduur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie dagen	Feest dagen*	5-mei*	Netto jaarlijkse arbeidsduur
1606	RABOBANK	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	24,00	7	0	1663,20
1633	ABN-AMRO	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,00	8	1	1648,80
1635	ING BANK	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	27,00	7	2	1641,60
1989	DNB	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	27,78	8	0	1628,80
3355	NN	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	27,00	8	2	1634,40
3408	VGZ	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	27,37	8	0	1722,40
3981	ASR NEDERLAND	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	26,32	8	2	1730,40
Zakelijke dienstverlening										
43	ARCHITECTENBUREAUS	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	30,00	7	2	1800,00
144	ROYAL FLORAHOLLAND	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	27,00	7	0	1732,80
243	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	7,40	37,00	37,00	1938,80	-	25,00	8	1	1694,60
365	ANWB	8,00	40,00	38,01	2096,00	13,00	25,00	7	2	1736,00
392	ARCADIS	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	30,00	8	1	1792,00
433	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	26,00	7	2	1740,40
496	BEVEILIGING, PARTICULIERE	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	24,00	7	2	1663,20
833	WOONDIENSTEN	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	26,36	7	2	1646,20
924	REISBRANCHE	7,80	39,00	39,00	2043,60	-	24,00	7	2	1801,80
1141	SWECO	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	32,00	7	2	1784,00
1475	STICHTING WAGENINGEN RESEARCH	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	23,75	7	2	1665,00
2070	FACILITAIRE CONTACTCENTERS	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	22,00	7	0	1864,00
2165	SIGNBEDRIJVEN	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	24,00	7	2	1848,00
3826	RANDSTAD Groep Nederland	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	25,00	7	2	1840,00

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeidsduur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie dagen	Feest dagen*	5-mei*	Netto jaarlijkse arbeidsduur
Bestuur										
426	CBR, STICHTING CENTRAAL BUREAU RIJVAARDIGHEIDSBEWIJZEN	7,50	37,50	37,50	1965,00	-	20,00	9	1	1747,50
1353	SOCIALE VERZEKERINGSBANK (SV)	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,56	8	0	1646,24
1587	DEFENSIE-PERSONEEL	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	24,21	8	1	1746,40
1630	GEMEENTE-AMBTENAREN	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	27,00	8	1	1634,40
1636	POLITIE-PERSONEEL	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	24,00	8	1	1656,00
1637	PROVINCIES	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	20,00	7	2	1692,00
1646	RIJKSPERSONEEL	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	20,00	8	1	1684,80
1849	UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	26,32	8	1	1730,40
1927	RDW	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	31,00	7	0	1612,80
4090	KADASTER CAO	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	20,00	7	2	1692,00
4091	BRANCHE CAO SAMENWERKENDE GEMEENTELIJKE ORGANISATIES	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	27,00	8	1	1634,40
Onderwijs										
625	HOGER BEROEPSONDERWIJS	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	30,42	9	1	1602,60
1022	MBO (MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE)	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	30,00	9	1	1605,60
1188	VOORTGEZET ONDERWIJS	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	22,28	8	1	1668,40
1494	PRIMAIR ONDERWIJS	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	45,50	8	1	1668,00
1536	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	30,53	9	1	1690,80
Zorg										
156	ZIEKENHUIZEN	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	20,00	8	1	1684,80
170	FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	20,00	8	1	1684,80

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeidsduur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie dagen	Feest dagen*	5-mei*	Netto jaarlijkse arbeidsduur
234	JEUGDZORG	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	27,80	8	1	1628,64
301	SOCIAAL WERK, WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	20,00	8	1	1684,80
317	GEHANDICAPTENZORG	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	20,00	8	1	1684,80
721	HUISARTSENZORG	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00
1574	GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	23,06	8	1	1662,80
1612	KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	29,17	7	2	1626,00
1618	UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	23,80	7	2	1664,64
2551	SANQUIN BLOEDVOORZIENING	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	20,00	8	1	1684,80
2948	VERPLEEG-, VERZORGINGSTEHUIZEN EN THUISZORG (VVT)	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	32,97	8	1	1591,40
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening										
35	TEXTIELVERZORGING	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,56	7	2	1652,00
214	BIBLIOTHEKEN, OPENBARE	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,00	7	2	1656,00
405	KAPPERSBEDRIJF	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00
985	HOLLAND CASINO	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	27,50	7	2	1729,00
1681	FNV-ORGANISATIES	7,00	35,00	35,00	1834,00	-	32,57	10	1	1536,00
2143	NEDERLANDSE PODIA	7,20	36,00	36,00	1886,40	-	25,00	7	2	1656,00
3768	UITVAARTBRANCHE	8,00	40,00	40,00	2096,00	-	27,50	7	2	1820,00
3855	ZWEMBADEN	7,60	38,00	38,00	1991,20	-	25,00	7	2	1748,00

*Feestdagen: Zijn inclusief 5 mei, mits het een jaarlijkse doorbetaalde vrije dag is. *5-mei: 0 – geen afspraak; 1 – elk jaar vrij; 2 – lustrum

Bijlage VI

Bovenwettelijke aanvullingen

bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Tabel VI-1: Aantal cao's en percentage werknemers onder vier categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2025 (n=147)

Economische sector		<170%	170%	>170% onder voorwaarden	>170%	Totaal (sector)
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	0	0	4	2	6
	% werknemers	0%	0%	87%	13%	100%
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	0	0	14	14	28
	% werknemers	0%	0%	57%	43%	100%
Bouw	Aantal cao's	0	2	2	2	6
	% werknemers	0%	43%	3%	54%	100%
Handel	Aantal cao's	1	6	7	9	23
	% werknemers	1%	32%	10%	57%	100%
Vervoer en opslag	Aantal cao's	0	0	9	6	15
	% werknemers	0%	0%	81%	19%	100%
Horeca	Aantal cao's	1	1	1	1	4
	% werknemers	2%	89%	4%	5%	100%
Informatie en communicatie	Aantal cao's	0	1	3	1	5
	% werknemers	0%	24%	59%	17%	100%
Financiële instellingen	Aantal cao's	0	0	9	3	12
	% werknemers	0%	0%	49%	51%	100%
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	Aantal cao's	1	1	11	1	14
	% werknemers	7%	4%	87%	2%	100%
Openbaar bestuur	Aantal cao's	0	3	8	0	11
	% werknemers	0%	18%	83%	0%	100%
Onderwijs	Aantal cao's	0	1	4	0	5
	% werknemers	0%	14%	86%	0%	14%
Zorg	Aantal cao's	0	0	9	2	11
	% werknemers	0%	0%	92%	8%	36%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Aantal cao's	0	2	3	3	8
	% werknemers	0%	47%	29%	24%	100%
Totaal	Aantal cao's	3	17	83	44	147
	% werknemers	1%	19%	58%	22%	100%

Tabel VI-2: Aantal cao's en percentage werknemers met afspraken over wachttdagen bij ziekte, naar economische sector, 2025 (n=147)

Economische sector		Wachttdagen bij ziekte	Zonder wachttdagen bij ziekte in geval van beroepsongeval/ziekte
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	0	0
	% werknemers	0%	0%
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	5	2
	% werknemers	31%	4%
Bouw	Aantal cao's	4	1
	% werknemers	96%	2%
Handel	Aantal cao's	13	6
	% werknemers	83%	47%
Vervoer en opslag	Aantal cao's	4	2
	% werknemers	80%	65%
Horeca	Aantal cao's	2	2
	% werknemers	91%	91%
Informatie en communicatie	Aantal cao's	1	0
	% werknemers	18%	0%
Financiële instellingen	Aantal cao's	0	0
	% werknemers	0%	0%
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	Aantal cao's	4	1
	% werknemers	20%	10%
Openbaar bestuur	Aantal cao's	0	0
	% werknemers	0%	0%
Onderwijs	Aantal cao's	0	0
	% werknemers	0%	0%
Zorg	Aantal cao's	0	0
	% werknemers	0%	0%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Aantal cao's	2	0
	% werknemers	52%	0%
Totaal	Aantal cao's	36	14
	% werknemers	35%	19%

Bijlage VII

Tariefafspraken zzp'ers

Tabel VII-1: Tariefafspraken zzp'ers in cao's

Cao	Cao-tekst
Mediq B.V.	Verhouding flex-vast. Mediq is zich bewust van haar maatschappelijke positie en het bieden van banen aan medewerkers. Bij sommige bedrijfsactiviteiten en zeker in een veranderende omgeving zal altijd een passende flexibele schil nodig zijn waarbij Mediq de medewerker niet onnodig lang als uitzendkracht in dienst zal houden. Mediq zal zich inzetten om uitzendkrachten die na 52 weken bij Mediq werkzaam te zijn geweest in aanmerking te laten komen voor een dienstverband bij de werkgever mits er sprake is van een formatieplaats. Dit geldt ook voor uitzendkrachten in fase B en C. ZZP'ers worden alleen aangenomen in posities vanaf schaal 8 en hoger.
Openbare Bibliotheken	Zzp'ers. In de culturele sector spreken veel verschillende partijen via Platform ACCT over totstandkoming van een sectoraal convenant. Het doel lijkt dat in het sectoraal convenant afspraken komen over onder meer opdrachtovereenkomsten en de prijs per uur van zzp'ers. De VOB is lid van de Federatie Cultuur (FC). De FC zit aan tafel bij de overleggen over het sectoraal convenant. De FC is terughoudend, maar wel in goed overleg hierover met de andere partijen. Een van die partijen is FNV. Het is nog onduidelijk wat het resultaat van het overleg gaat zijn en wat de inhoud van het sectoraal convenant wordt. Volgens de SER is het gebruik van een opdrachtovereenkomst met een zzp'er om te concurreren op arbeidsvoorwaarden niet toegestaan. Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, stelt de SER onder meer een rechtsvermoeden van werknemerschap voor bij een prijs per uur onder het maximumdagloon. Het maximumdagloon is € 35 per uur. Ook stelt de SER voor het uitstel op de handhaving door de Belastingdienst te beëindigen. Tot slot doet de SER het voorstel om met de ACM te onderzoeken of het mogelijk is voor zelfstandigen om collectief te onderhandelen. Voor dit onderwerp geldt dat cao-partijen de wetgeving na het MLT-advies en het overleg over een Sectoraal convenant blijven volgen en het resultaat daarvan afwachten.
Hoveniersbedrijf in Nederland	Protocol V Werkgelegenheid. De hovenierssector streeft naar het tot stand komen van een sectormodelovereenkomst (SMO) inzake ZZP'schap en hoe deze geborgd zou kunnen worden in de cao. Dit in relatie tot goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen. De hovenierssector wil dat nadrukkelijk uitstralen richting de arbeidsmarkt. Cao-partijen vinden concurrentie op arbeidsvoorwaarden daarom onwenselijk en streven ernaar allerlei constructies die dat bevorderen tegen te gaan. Voorbeelden van dergelijke constructies zijn: • Werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus. • Werken met stage- of detacheringsovereenkomsten waarbij de werknemers een stagevergoeding krijgen voor regulier werk.

Cao	Cao-tekst
	• Het direct of indirect aanstellen van werknemers, waaronder buitenlandse werknemers en ZZP-ers, voor regulier werk op, voor de werknemers, slechtere contracten en tegen voor de werknemers slechtere arbeidsvoorwaarden dan in de cao voorgeschreven.
Kunsteducatie	Belangrijk zijn goed werkgeverschap, goed opdrachtgeverschap en de eerlijke beloning van werk. In de Kunsteducatie zijn veel zzp'ers werkzaam. In het kader van het eerlijk belonen van zzp'ers verwijzen sociale partners naar een tool om zzp-tarieven te berekenen in bijlage 2. Zzp-tarieven. Met behulp van de FairPacct rekentool voor kunstprofessionals in cultuureducatie en amateurkunst stel je eenvoudig een passend zzp-tarief in het kader van de Fair Practice Code vast. Je kunt deze rekentool vinden op: https://rekentool.fairpacct.nl/rekentools/rekentool-kunstprofessionals-in-cultuureducatie-en-amateurkunst/ Deze tool is zowel door werkenden als werkgevers in te vullen. Er is gekozen voor een eenvoudige, eenvormige opzet en alle belangrijke elementen uit o.a. deze cao zijn in de berekening opgenomen.
Bedrijfsverzorgingsdiensten	ZZP. Gedurende de looptijd van de cao 2024-2025 zal een onderzoek worden gedaan naar de inzet van ZZP-ers bij de AB's. Hierbij zal o.m. gekeken worden naar: - de omvang van de inzet in de sector, - de inzet gedurende reguliere werktijden/onregelmatige werktijden, - de ervaringen met de inzet van ZZP-ers - de toegepaste tarieven
Veiligheidsdomein	Zzp. In het veiligheidsdomein werken veel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Partijen vinden het belangrijk dat alle arbeidskrachten gelijkwaardig (werknemers en zzp'ers) behandeld worden: ze verzetten zich tegen te lage tarieven van zzp'ers. Ben je actief als zelfstandige zonder personeel voor een van de hiervoor genoemde werkzaamheden? Dan is voor je opdrachtgever, de werkgever in deze cao, het loon-functiegebouw in deze cao de basis voor jouw beloning. Dat betekent dat het (uur)tarief dat je opdrachtgever afsprekt minimaal overeenkomt met het bij de activiteiten horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 40%.
Energie en nutsbedrijven WENB sector cao GEO proces en services	ZZP. ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid. Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen.
Toneel en Dans	Artikel 3.3 Minimum honorering zzp'er Voor de honorering van een zzp'er zoals gedefinieerd in artikel 1.1 is het functie- en loongebouw van deze cao het vertrekpunt voor de overigens vrij onderhandelbare honoreringsafspraken. Dat betekent dat het honorarium in alle gevallen – ongeacht de contractduur van hetzij een dag, een week, een maand of anders – een ondergrens kent die gebaseerd is op een uurtarief van 1/143 van het bij de functie horende bruto maandsalaris, verhoogd met ten minste 50%. Deze verhoging wordt toegekend om de zzp'er op een met een werknemer vergelijkbaar niveau te honoreren en

Cao	Cao-tekst
Maja Stuwadoorsgroep B.V.	daarmee de zzp'er in staat te stellen voor zichzelf voorzieningen als een pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekering te regelen. Bij inhuur van personeel voor Maja Stuwadoors of één van haar deelnemingen heeft de directie van Maja de inspanningsverplichting in eerste instantie zo mogelijk medewerkers/medewerksters in te huren van één van de andere gelieerde ondernemingen. Indien een van de gelieerde ondernemingen geen medewerkers/medewerksters beschikbaar heeft voor een van de ander gelieerde ondernemingen, zal Maja inhuren bij derden, waarbij in eerste instantie door de vakbonden 'erkende' bedrijven in aanmerking komen. Maja zal minimaal 80% eigen personeel hebben en maximaal 20% inhuren. Hierbij geldt een driemaandelijks voortschrijdend systeem. De werkgever zal zzp-ers betalen conform deze cao. De werkgever verplicht zich voor deze medewerkers de arbeidstijdenwet na te leven. Vakbonden krijgen elk kwartaal een overzicht van de inhuur van derden. Deze afspraak zal tijdens de besprekingen over het nieuwe rooster opnieuw beoordeeld worden.
Nederlandse Podia	Indien een ZZP'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor zeer korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is (of in hoge mate overeenkomt) met die van een werknemer, vormt het loon-functiegebouw van deze cao het vertrekpunt van de onderhandelingen de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 50%.
Nederlandse Popodia Festivals	Richtlijn inzake honorering zzp'ers Het opslagpercentage in de richtlijn voor zzp'ers zoals te vinden in bijlage 13 van de CAO wordt verhoogd van 40% naar 50%. Met deze opslag beoogt opdrachtgever de opdrachtnemer tegemoet te komen in voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen. BIJLAGE 13: RICHTLIJN INZAKE HONORERING ZZP'ers Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die werkzaamheden verrichten voor popodia en -festivals vallen niet onder de cao NPF. Toch bestaat bij de cao-partijen de behoefte om een richtlijn vast te stellen ten aanzien van de honorering van zzp'ers. Minimumtarief Het tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (de zzp'er) overeen te komen tarief voor de te verrichten werkzaamheden is gebaseerd op onderstaande richtlijn. Afhankelijk van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de ervaring van de zzp'er komt het (uur)tarief minimaal overeen met een bruto (uur)loon dat bepaald wordt door een bij de werkzaamheden passende functie en een vergelijkbare ervaring, verhoogd met 50%. Met deze opslag beoogt opdrachtgever de opdrachtnemer tegemoet te komen in voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen. Vakantietoelage, vakantie-uren en de honorering daarvan staan buiten beschouwing.

Cao	Cao-tekst
NAPK Muziekensembles	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. Zie voorts artikel 15 lid 5.

Tabel VII-2: Afspraken over inroostering zzp'ers in cao's

Cao	Cao-tekst
Sociaal Werk Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening	dat werknemers bij roosteren en inplannen voorrang krijgen op ingehuurd personeel. Vaste medewerkers krijgen voortaan voorrang op flex en zzp
Gehandicaptenzorg	Bij inroostering krijgen werknemers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, de eerste keuze bij het invullen van het rooster. Deze afspraak is aanvullend op de afspraken over de jaarurensystematiek (artikel 6:2).
Ambulancezorg	Artikel 3.7 Flexibiliteit en werkzekerheid Het gebruik van flexovereenkomsten en inzet van bedrijven die personeel uitzenden/detacheren wordt tot het uiterste beperkt door deze alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties of bij (intra)sectorale uitwisseling. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan worden geleverd. Cao-partijen zetten nadrukkelijk in op naleving van de gestelde (kwaliteits-) eisen zoals bepaald in artikel 2.3 lid 5, artikel 3.6 lid 1 en lid 4. Bij inzet van flexkrachten moet voldaan worden aan dezelfde bekwaamheidseisen als bij inzet van vaste werknemers, conform het landelijk fundament bekwaamheid.
Museum	10. Vast en flexibel werk Binnen de musea wordt gewerkt op basis van verschillende contractvormen: arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires. Daarbij is het uitgangspunt dat structureel en regelmatig werk in principe wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Per museum wordt jaarlijks met de OR/PVT overleg gevoerd over de definitie van structureel en regelmatig werk en over de verhouding tussen de verschillende contractvormen.

Kinderopvang Kindercentra en Gastouderbureaus	Medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst, niet zijnde een 0-urencontract, krijgen bij het inroosteren voorrang op medewerkers met een 0-urencontract. Na het inroosteren van medewerkers met een 0-urencontract wordt ingehuurd personeel, zoals uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel ingeroosterd.
---	---

Tabel VII-3: Afspraken over de inzet van zzp'ers in cao's

Cao	Cao-tekst
Welzijn	Werknemers met een arbeidsovereenkomst (niet zijnde een oproepovereenkomst) voorrang krijgen bij het inroosteren en plannen op werknemers met een oproepovereenkomst. Daarna wordt ingehuurd personeel (zoals uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel) ingeroosterd of ingepland. Vaste medewerkers krijgen voortaan voorrang op flex en zzp
ESD-SIC B.V.	3. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan inleenkrachten geen werkzaamheden op, die naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; noch direct noch indirect via (onder)aannemers
Bedrijfsverzorgings- diensten	ZZP Gedurende de looptijd van de cao 2024-2025 zal een onderzoek worden gedaan naar de inzet van ZZP-ers bij de AB's. Hierbij zal o.m. gekeken worden naar: - de omvang van de inzet in de sector, - de inzet gedurende reguliere werktijden/onregelmatige werktijden, - de ervaringen met de inzet van ZZP-ers - de toegepaste tarieven
Ambulancezorg	- . De werkgever stelt geen uitzendkrachten (of eventuele zzp'ers) aan die gebruikmaken van een ouderenregeling, zoals een VUT- of FLO-regeling, of een andere vergelijkbare regeling. Artikel 3.7 Flexibiliteit en werkzekerheid Het gebruik van flexovereenkomsten en inzet van bedrijven die personeel uitzenden/detacheren wordt tot het uiterste beperkt door deze alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties of bij (intra)sectorale uitwisseling. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan worden geleverd. Cao-partijen zetten nadrukkelijk in op naleving van de gestelde (kwaliteits-) eisen zoals bepaald in artikel 2.3 lid 5, artikel 3.6 lid 1 en lid 4. Bij inzet van flexkrachten moet voldaan worden aan dezelfde bekwaamheidseisen als bij inzet van vaste werknemers, conform het landelijk fundament bekwaamheid.
Owens Corning Veil Nederland	ZZP-ers, payrollers en onderaannemers zullen in principe niet worden ingezet in reguliere functies. Indien dit om moverende redenen wel nodig is zal dit met de Ondernemingsraad worden besproken.

Cao	Cao-tekst
Zeilmakerij Scheepsbenodigdheden	a. De functie van een werknemer, die vanwege economische redenen is ontslagen wordt niet binnen een jaar opgevuld door een tijdelijke of ingeleende kracht (bijv. uitzendkracht of ZZP'er).
Museum	10. Vast en flexibel werk Binnen de musea wordt gewerkt op basis van verschillende contractvormen: arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires. Daarbij is het uitgangspunt dat structureel en regelmatig werk in principe wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Per museum wordt jaarlijks met de OR/PVT overleg gevoerd over de definitie van structureel en regelmatig werk en over de verhouding tussen de verschillende contractvormen.
Marfo B.V.	Artikel 4.8 Personeel van derden, freelancekrachten, zzp'ers, vakantiewerkers, e.d. 1. Werkgever mag alleen gebruik maken van personeel van derden, freelancers, zzp'ers of vakantiewerkers als: • Artikel 3.1 van deze CAO in acht wordt genomen; • Er vraag is voor een bepaalde periode of opdracht • In geval van onvoorziene gevallen en calamiteiten; • Er niet op een andere wijze gekwalificeerd personeel kan worden aangetrokken; CAO Marfo B.V. – 1 mei 2023 – 30 juni 2024 11 • In geval van (langdurige) arbeidsongeschiktheid 2. Werkgever zal bij gebruikmaking van de in lid 1 bedoeld(e) personen ervoor zorgdragen, dat: • Promoties van eigen Werknemers niet worden belemmerd; • Het in dienst nemen van eigen Werknemers voor onbepaalde tijd niet wordt belemmerd; • Bij inlening van Uitzendkrachten zal Werkgever enkel gebruik maken van organisaties met het ABU-keurmerk, certificering van SNF en NEN 4400-1 en die beschikken over een Waadi-registratie bij de Kamer van Koophandel. 3. Werkgever zal de Werknemersorganisatie(s) jaarlijks na vaststelling van de begroting Inzicht geven in de prognose van het aantal benodigde Werknemers.
Farm Frites International B.V.	Werkgever heeft het streven om de inzet van flexibele werkrachten en ZZP'ers waar mogelijk tot een minimum te beperken dit met uitzondering van piek en ziek omstandigheden of indien sprake is van een project.
Kinderopvang Kindercentra Gastouder	Medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst, niet zijnde een 0-urencontract, krijgen bij het inroosteren voorrang op medewerkers met een 0-urencontract. Na het inroosteren van medewerkers met een 0-urencontract wordt ingehuurd personeel, zoals uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel ingeroosterd.
ING Bank	9.2 Werkgelegenheidsontwikkeling Cao-partijen hebben in de voorgaande cao afgesproken dat ze ernaar streven om eind 2022 een verhouding van 80%-20% te hebben tussen vaste medewerkers en flex-medewerkers binnen ING. Deze verhouding is behaald en dit streven blijft ook na 2022 in stand. Cao-partijen spreken af dat periodiek de voortgang en de mogelijkheden om dit te realiseren worden besproken. Manieren om dit te realiseren zijn het verduurzamen van werkgelegenheid (in eerste instantie voor medewerkers met een ING-contract maar ook voor medewerkers die nu als uitzendkracht/zzp-er werken bij ING) en het verminderen van het aantal uitzendkrachten/zzp-ers. Cao-partijen zullen de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen ING (intra-concern) monitoren.

Cao	Cao-tekst
UWV	Flexibele dienstverbanden UWV zet zich in om medewerkers een (meer) duurzame arbeidsovereenkomst te kunnen bieden. Om meer duurzame arbeidsovereenkomsten te kunnen bieden vraagt UWV van de medewerkers om zich flexibel op te stellen wat betreft de inhoud van de functie, die zij uitoefenen en zelf regie te nemen op de eigen ontwikkeling. UWV faciliteert hen hierbij. UWV zet flexibele arbeid primair in voor het opvangen van pieken, tijdelijke werkzaamheden of vervanging bij ziekte. UWV streeft ernaar om de flexibele schil (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en inzet uitzendkrachten) gedurende de looptijd van de cao te continueren op maximaal 17,5%. Daarnaast bespreekt UWV met de vakbonden hoe de inzet van zzp-ers gestuurd en beheerst wordt. Cao-partijen monitoren de omvang van de flexibele schil aan de hand van periodieke rapportages en bespreken deze in het Open Overleg.
Maja Stuwadoorsgroep B.V.	Inhuur derden Bij inhuur van personeel voor Maja Stuwadoors of één van haar deelnemingen heeft de directie van Maja de inspanningsverplichting in eerste instantie zo mogelijk medewerkers/medewerksters in te huren van één van de andere gelieerde ondernemingen. Indien een van de gelieerde ondernemingen geen medewerkers/medewerksters beschikbaar heeft voor een van de andere gelieerde ondernemingen, zal Maja inhuren bij derden, waarbij in eerste instantie door de vakbonden 'erkende' bedrijven in aanmerking komen. Maja zal minimaal 80% eigen personeel hebben en maximaal 20% inhuren. Hierbij geldt een driemaandelijks voortschrijdend systeem. De werkgever zal zzp-ers betalen conform deze cao. De werkgever verplicht zich voor deze medewerkers de arbeidstijdenwet na te leven. Vakbonden krijgen elk kwartaal een overzicht van de inhuur van derden. Deze afspraak zal tijdens de besprekingen over het nieuwe rooster opnieuw beoordeeld worden.
Terschellinger Stoomboot	3. We maken geen gebruik van uitzendkrachten en zzp'ers. Maar wel als dat niet anders kan. Dat doen we dan alleen na overleg met de ondernemingsraad.
Verpleeghuizen Thuiszorg Jeugdzorg	Wat is de bedoeling Werkgevers en vakbonden willen de inzet van uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) ontmoedigen. Daarom introduceren we in deze cao als pilot de mogelijkheid om werkzaam te zijn op basis van een regie-arbeidsovereenkomst. We willen daarmee bevorderen dat werknemers werkzaam zijn op basis van een dienstverband.
Nationale Nederlanden	1.1.1 Externe medewerker van NN NN vergroot flexibiliteit door het inzetten van arbeidskrachten die werken voor NN op basis van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever (detacheerder/uitlener), een uitzendovereenkomst met een uitzendbureau of op basis van zelfstandig ondernemerschap (zzp'er) of enige andere vorm anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst met NN. Deze arbeidskrachten, zogenoemde externe medewerkers, zet NN in bij wisselende capaciteitsbehoefte aan (tijdelijke) functies waarop je iemand gemakkelijk inwerkt. Daarnaast zijn er specialistische werkzaamheden waarvoor de

Cao	Cao-tekst
	inhuur van externen gewenst dan wel noodzakelijk is. Deze flexibiliteit is en blijft nodig om de juiste kwaliteit en kwantiteit te kunnen bieden.
Afbouw	Er komt een zogenaamde afbouwveiligheidspas voor zzp'ers. Deze afbouwveiligheidspas is voorwaarde om voor een werkgever in de afbouwsector te werken. Aan het verstrekken van deze pas zullen voorwaarden worden verbonden en er zal een jaarlijkse bijdrage worden gevraagd. CAO-partijen hebben het voornemen om het volgende lid aan artikel 6 toe te voegen: "In zijn hoedanigheid van opdrachtgever vergewist de werkgever zich ervan dat uitbesteding aan werk alleen is toegestaan aan de zzp'er die in het bezit is van de Afbouw-veiligheidspas."
DHL E-commerce Nederland	8. Werkgever zet geen ZZP-ers in op uitzendbasis binnen Terminal Handling. Dit kan alleen in geval van nood.
HISWA Watersportindustrie Recreatie	10. Functie ontslagen werknemer a. De functie van een werknemer, die vanwege economische redenen is ontslagen wordt niet binnen een jaar opgevuld door een tijdelijke of ingeleende kracht (bijv. uitzendkracht of zzp'er).
NAPK Muziekensembles	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. Zie voorts artikel 15 lid 5.

Tabel VII-4: Afspraken over opdracht- en modelovereenkomsten

Cao	Cao-tekst
Bouw en Infra	Een overeenkomst tot aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen. Een resultaatverplichting betekent hier dat het werk of de uit te voeren werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat de werkzaamheden beginnen.
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkings-bedrijven	De werkgever zal bij het inhuren van zelfstandigen zonder personeel inhoudelijk voldoen aan de sectorale modelovereenkomst voor het werken met zelfstandigen zonder personeel, zoals goedgekeurd door de Belastingdienst bij besluit nr. 90522.90169.1.0 van 30 november 2022. Deze modelovereenkomst is opgenomen in bijlage XIII.1

Cao	Cao-tekst
Openbare Bibliotheken	Het doel lijkt dat in het sectoraal convenant afspraken komen over onder meer opdrachtovereenkomsten en de prijs per uur van zzp'ers.
Hoveniersbedrijf in Nederland	De hovenierssector streeft naar het tot stand komen van een sectormodelovereenkomst (SMO) inzake ZZP'schap en hoe deze geborgd zou kunnen worden in de cao. Dit in relatie tot goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen.
Cargill	Inlenen arbeidskrachten Voor werkzaamheden die naar hun aard door eigen werknemers van werkgever kunnen worden verricht, zal werkgever in principe geen gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten. Dit is slechts anders indien het werkzaamheden betreft welke van een dergelijke aard of omvang zijn dat niet mag en kan worden verwacht dat deze door het normale werknemersbestand van werkgever tijdig, (kosten)efficiënt en onder de normale werkcondities uitgevoerd kunnen worden. In dat geval zullen de ingeleende arbeidskrachten deze werkzaamheden niet langer dan een ononderbroken periode van zes maanden verrichten. Onder ingeleende arbeidskrachten wordt in dit geval verstaan: de natuurlijke persoon die, al dan niet via een eenmanszaak of rechtspersoon, als zelfstandige (o.a. freelancer, ZZP'er, etc.) op basis van een overeenkomst van opdracht (in de zin van artikel 7:400 BW) werkzaamheden voor werkgever verricht.
Ambulancezorg	flexovereenkomst: inzet van oproepkrachten, uitzendkrachten of zzp'ers.
Schilders-, Afwerkings-, Vastgoed-onderhoud- en Glaszetbedrijf in Nederland	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.
Energie en nutsbedrijven WENB sector cao GEO proces en services	ZZP: De persoon die op basis van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk werkzaamheden verricht bij de werkgever.
Toneel en Dans	zzp'er Zelfstandige zonder personeel die op basis van een opdrachtovereenkomst een onder deze cao vallende functie verricht 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 aan die van een werknemer. Deze cao bevat enkele bepalingen waarin expliciet is vermeld dat deze zien op zzp'ers. De overige cao-bepalingen gelden niet voor zzp'ers.
NAPK Muziekensembles	zzp'er Zelfstandige zonder personeel die op basis van een opdrachtovereenkomst werkzaamheden verricht. 2. De opdrachtgever komt met de zzp'er voor aanvang van de werkzaamheden een schriftelijke overeenkomst van opdracht overeen.

Dit is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Mei 2025