

cao-afspraken 2019

datum 8 juni 2020

Inhoud

SAMENVATTING—7

INLEIDING—13

1 Contractloonmutatie in 2019 en 2020—17

- 1.1 De stand van zaken in 2019—17
- 1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2019—18
 - 1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord—18
 - 1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2019—19
 - 1.2.3 Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector—19
 - 1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren—20
- 1.3 De stand van zaken in 2020—20
 - 1.3.1 De spreiding van de contractloonmutatie in 2020—21
- 1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2010-2019—22

2 De onderkant van het loongebouw—25

- 2.1 Methodische toelichting—25
- 2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2019—26
 - 2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector—26
 - 2.2.2 De ontwikkeling sinds 2015—27
- 2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen—28
 - 2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen—29
 - 2.3.2 Spreiding van de onderscheiden loonschalen—30
- 2.4 Jeugdlonen—30
 - 2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2015—31
 - 2.4.2 Niveaucijfers op basis van de vakvolwassen leeftijd—32

3 Afstand tot de arbeidsmarkt—35

- 3.1 Algemene afspraken—36
- 3.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt—38
 - 3.2.1 Overige afspraken ter bevordering van de instroom—40
- 3.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt—41
- 3.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en de evaluatie van afspraken over doelgroepen—42
- 3.5 De ontwikkeling sinds 2015—44
 - 3.5.1 Ontwikkelingen in 2019—44

4 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid—47

- 4.1 Loondoorbetaling gedurende het 1^e en 2^e ziektejaar—47
- 4.2 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar—50
 - 4.2.1 Afspraken in cao's—51
 - 4.2.2 Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector—52
 - 4.2.3 WGA premieverdeling—53
- 4.3 Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen—54
- 4.4 De ontwikkeling sinds 2015—55
 - 4.4.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren—55
 - 4.4.2 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren—56
 - 4.4.3 WGA-premierverdeling—56
- 4.5 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering—57
- 4.6 Reparatie 3e WW-jaar—59

- 4.7 De ontwikkeling sinds 2015—61
- 4.7.1 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering—61
- 4.8 Ontwikkelingen in 2019—61

5 Normale arbeidsduur in cao's—63

- 5.1 Het begrip normale arbeidsduur—63
- 5.1.1 Arbeidsduur in cao's—63
- 5.1.2 Onderzoek naar arbeidsduur—64
- 5.2 Resultaten—64
- 5.2.1 Normale arbeidsduur in cao's—64
- 5.2.2 Normale arbeidsduur en Wml—65
- 5.2.3 Normale arbeidsduur per economische sector—65
- 5.3 De ontwikkeling sinds 2015—66
- 5.3.1 Gevolgen van aanpassingen in 2017 en 2018—66

6 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd—69

- 6.1 Inleiding—69
- 6.2 De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld—70
- 6.3 Aanpassingen voor groepen werknemers en/of functies—70
- 6.4 Opvolgend werkgeverschap—72
- 6.5 Ontwikkelingen 2016-2019—73
- 6.6 Ontwikkelingen in principeakkoorden in 2019—73

7 Flexibele Beloningsvormen—75

- 7.1 Algemene onderzoeksresultaten—75
- 7.2 Flexibele beloningsvormen—76
- 7.2.1 Structurele uitkeringen—77
- 7.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen—77
- 7.3 Ontwikkelingen in cao's 2015 - 2019—80
- 7.4 Ontwikkelingen in principeakkoorden 2019—80

8 Oudere werknemers—83

- 8.1 Achtergrond—83
- 8.2 Ontziemaatregelen—84
- 8.2.1 Vrijstelling van diensten—85
- 8.2.2 Extra verlof—86
- 8.2.3 Extra arbeidsduurverkorting—87
- 8.2.4 Generatiepact—88
- 8.2.5 Demotie—89
- 8.2.6 Deeltijdpensioen—90
- 8.2.7 Het pensioenakkoord in cao-afspraken—90
- 8.3 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd—91
- 8.3.1 Pensioenontslagbeding—92
- 8.3.2 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd—92
- 8.4 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers 2015-2019—93
- 8.5 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers in 2019—95
- 8.5.1 Ontwikkelingen met betrekking tot ontziemaatregelen—95
- 8.5.2 Het Pensioenakkoord in principeakkoorden—98
- 8.5.3 Ontwikkelingen met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd—101

Bijlagen—103

- Bijlage I Contractloonontwikkeling 2019 en 2020—105**
Bijlage Ia Contractloonmutaties 2019—105
Bijlage Ib Tabellen bij contractloonmutatie 2019—108
Bijlage Ic Tabellen bij contractloonmutatie 2020—109
Bijlage Id Tabellen bij contractloonmutatie 2020—111
Bijlage Ie Tabel bij cumulatieve CLM 2010-2019—112
- Bijlage II Berekening van de (gemiddelde) contractloon-mutatie—113**
- Bijlage III De onderkant van het loongebouw—119**
Bijlage IIIa Beschrijving van de onderzoeksopzet—119
Bijlage IIIb Ontwikkeling laagste loon in jeugdschalen—121
- Bijlage IV Afstand tot de arbeidsmarkt: nieuwe en gewijzigde afspraken uit principe-akkoorden in 2019—123**
- Bijlage V Normale arbeidsduur 2019—125**
- Bijlage VI Oudere werknemers—129**
- Bijlage VII Cao's in Nederland—131**

SAMENVATTING

In de rapportage Cao-afspraken 2019 komen acht onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten voor bepaald tijd, flexibele beloning en oudere werknemers.

De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2020. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 5 maart 2020. Voor deze rapportage zijn in principe 99 cao's onderzocht, van toepassing op bijna 4,9 miljoen werknemers (87% van alle werknemers onder een cao).

Contractloonontwikkeling in 2019 en 2020

De totale contractloonmutatie bedraagt in 2019 gemiddeld 2,5% op niveaubasis. In vergelijking met 2018 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2019 0,4%-punt hoger. Gegeven het percentage werknemers onder de steekproefcao's (94%) waarvoor de contractloonontwikkeling over 2019 bekend is, gaat het hier om vrijwel definitieve cijfers.

De contractloonontwikkeling in 2019 loopt tussen de sectoren markt, zorg en overheid uiteen van gemiddeld 2,0% in de overheidssector tot gemiddeld 2,7% in de marktsector. Naar economische sector bezien is de mutatie het hoogst in de industrie (3,6% op niveaubasis) en het laagst in de sectoren handel en horeca en vervoer en communicatie (2,2% op niveaubasis).

In de periode 2010-2019 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 17,1% gestegen, ofwel gemiddeld 1,7% per jaar. De stijging loopt uiteen van gemiddeld 15,1% in de handel en horeca tot 19,6% in de bouwsector.

Voor 2020 is het zeer voorlopige beeld (op basis van de contractloongegevens voor 59% van de werknemers onder de steekproefcao's) dat de contractlonen stijgen met gemiddeld 2,7% op niveaubasis.

De onderkant van het loongebouw

In 2019 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 1,7% boven het Wettelijk minimumloon (Wml) (op basis van 81 steekproefakkoorden waarvoor eind 2019 het niveau van de laagste loonschaal bekend is). Ten opzichte van 2018 betekent dit voornamelijk een daling met 0,7%-punt.

Naar economische sector bezien is het gemiddelde niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector vervoer en communicatie (5,5% boven het Wml) en het laagst in de sector landbouw (gelijk aan het Wml).

In 24 van de 81 onderzochte cao's komt een aanloopschaal voor (een loonschaal bedoeld voor nieuwe werknemers in een sector, waarvoor het aanvangssalaris vanwege onvoldoende kennis en/of ervaring lager is dan in de loonschaal die bij een functie hoort). In 40 cao's is sprake van een zogenoemde doelgroepschaal (een loonschaal voor werknemers met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt).

Voor jeugdige werknemers is de afstand tussen het jeugdloon in de cao en het Wettelijk minimumjeugdloon (Wmjl) groter dan voor vakvolwassen werknemers.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Afspraken over bevordering van de instroom van diverse categorieën werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, komen in 53 cao's voor. In 31 cao's gaat het hierbij om een niet gekwantificeerde inspanningsverplichting. In de andere 22 cao's is aan de inspanningsverplichting een doelstelling gekoppeld om een concreet aantal arbeidsplaatsen voor kwetsbare groepen te creëren. Het gaat hierbij vooral om arbeidsbeperkten en wajongers. Ook de aanwezigheid van een loonschaal met een beginloon op het niveau van het Wml kan de instroom van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevorderen. In 71 cao's komt zo'n Wml-loonschaal voor.

In 15 cao's zijn afspraken gevonden over specifieke scholingsinspanningen ter bevordering van de doorstroommogelijkheden voor kwetsbare groepen. Afspraken over voorkoming van uitstroom van de brede groep werknemers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zijn in de onderzochte cao's niet gevonden. Wel komen in 25 cao's afspraken voor om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, in dienst te houden. Ook zijn in 45 cao's afspraken gemaakt over een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, en aangepaste werktijden.

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Voor 44% van de werknemers onder de onderzochte cao's is de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren lager dan of gelijk aan 170% van het laatstverdiende loon. Bij gedeeltelijke werkhervatting komt voor 22%-punt van deze groep werknemers de loondoorbetaling boven 170% uit. Voor 36% van de werknemers kan de loondoorbetaling bij ziekte hoger uitkomen dan 170% als de werknemer zich voldoende inspant voor of meewerkt aan re-integratie. Voor 20% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 18 van de 24 cao's waarin de loondoorbetaling bij ziekte zonder meer hoger is dan 170%, is in het eerste ziektejaar de loondoorbetaling lager dan 100%. Meestal wordt de eerste zes maanden nog wel 100% doorbetaald; daarna daalt de loondoorbetaling onder 100%.

Bij voortdurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren kan in cao's ook sprake zijn van een aanvulling op het loon/de uitkering in het kader van de WIA. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Voor 60% van de werknemers is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. Voor 35% van de werknemers zijn afspraken gemaakt over aanvulling op het loon/de uitkering bij een niet duurzame arbeidsongeschiktheid vanaf 35%. In vrijwel alle gevallen wordt aangevuld tot 75-90% van het "oude" loon, eventueel gecorrigeerd voor het arbeidsongeschiktheidspercentage. Tot slot is voor 13% van de werknemers een aanvulling op de IVA-uitkering afgesproken ingeval van duurzame

arbeidsongeschiktheid vanaf 80%. Uitkering plus aanvulling lopen uiteen van 80% - 100% van het "oude" loon.

Cao's kunnen afspraken bevatten over een aanvulling van een uitkering bij werkloosheid. Dat is in voor ongeveer een derde van de werknemers het geval. De hoogte van de aanvulling neemt in het algemeen in de loop der tijd af. In met name de sector overige dienstverlening kan de aanvulling onder bepaalde voorwaarden en vanaf een bepaalde leeftijd vanwege een bovenwettelijke regeling door een zogenaamde garantie-uitkering doorlopen tot aan de AOW- en/of pensioengerechtigde leeftijd.

Eind 2019 is in 86 cao's, van toepassing op ruim driekwart (80%) van de werknemers onder de 99 onderzochte cao's door partijen afspraken gemaakt over reparatie van het 3^e WW-jaar. In 10 daarvan gaat het om procesafspraken; in 3 cao's is een meer concrete afspraak opgenomen; en in 20 cao's betreft het bovenwettelijke WW-afspraken waardoor de WW-duur wordt gerepareerd. Eind 2019 zijn er 30 verzamel-cao's PAWW bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld. De 30 verzamel-cao's hebben betrekking op vijf sectoren, te weten agrarisch, groen en visserij (1x), industrie en techniek (7x), bouw (6x), niet semipublieke dienstverlening (11x) en semipublieke dienstverlening (5x)¹. Naast de 30 verzamelcao's is bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aparte cao voor het fonds van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA metaal en techniek aangemeld².

Aan de 30 verzamel-cao's en cao voor metaal en techniek zijn 53 van de onderzochte steekproefcao's verbonden. In 20 hiervan gaat het om ondernemings-cao's en in de andere 33 gevallen gaat het om bedrijfstak-cao's.

Normale arbeidsduur in cao's

De normale arbeidsduur loopt in cao's uiteen van 36 tot 40 uur per week. Gemiddeld bedraagt deze 37,3 uur per week. Voor ruim 40% van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de normale arbeidsduur tussen 36 en 37 uur. Naar economische sector is de gemiddelde normale arbeidsduur het laagst in de sector overige dienstverlening (36,6 uur per week) en het hoogst in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie (38,8 uur per week).

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Op basis van de 99 steekproefcao's is onderzocht in welke mate in cao's afspraken over de ketenbepaling voorkomen en in welke mate voor bijzondere groepen en/of functies van de ketenbepaling wordt afgeweken.

Van de 99 onderzochte cao's bevatten 24 cao's geen afspraken over de ketenbepaling; 34 cao's verwijzen naar de wet (impliciete afspraken); en 41 cao's bevatten expliciete afspraken over de ketenbepaling. In twee van de 41 cao's gaat het nog om de ketenbepaling die gold voor 1 juli 2015. In 37 cao's sluit de formulering van de ketenbepaling aan bij de nieuwe wetgeving.

Afwijkingen voor bijzondere groepen werknemers en/of functies komen in 45 cao's voor. In 24 cao's hebben de afwijkingen betrekking op werknemers die in het kader van een opleiding een arbeidsovereenkomst hebben. Ook afwijkingen voor bepaalde

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

2 Deze cao is van toepassing op bijna 400.000 werknemers.

functies komen in 24 cao's voor. Het gaat hier onder meer om onderzoeksfuncties en projectmatige werkzaamheden. Voor seizoensarbeid wordt in 10 cao's de tussenpoos verkort naar 3 maanden (in de Wet werk en zekerheid is onder mee bepaald dat sprake is van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als de tussenpoos tussen de overeenkomsten niet meer dan zes maanden bedraagt).

Voor arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, geldt de ketenbepaling ook. Van dit zogenoemd opvolgend werkgeverschap kan bij cao worden afgeweken. Dat is in 42 van de 99 onderzochte cao's het geval. In de meeste gevallen is bepaald dat meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus bij dezelfde werkgever als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meetellen.

Flexibele Beloningsvormen

Bijna twee derde van de onderzochte cao's bevat afspraken over flexibele beloningsvormen. In het algemeen gaat het om afspraken over structurele uitkeringen (vooral jaarlijkse uitkeringen). Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen minder vaak voor (ongeveer in één op de vijf cao's). Uit aanvullend, indicatief onderzoek onder 40 kleinere ondernemings-cao's blijkt dat resultaatafhankelijke uitkeringen in deze kleinere cao's vaker voorkomen dan in de grotere ondernemings-cao's in de steekproef.

Oudere werknemers

Bij de afspraken over oudere werknemers is gekeken naar vier aspecten: extra verlof, extra arbeidsduurverkortung, demotie en vrijstelling van diensten. Daarnaast is onderzocht in welke mate cao's oudere werknemers de mogelijkheid bieden om met deeltijdpensioen te gaan, dan wel na het bereiken van de AOW-leeftijd door te werken.

Over vrijstelling van diensten en arbeidsduurverkortung hebben relatief de meeste werknemers een cao-afpraak (respectievelijk 62% en 49%). Bij vrijstelling van diensten gaat het vooral om vrijstelling van nachtdiensten en overwerk. Bij arbeidsduurverkortung geldt voor 15% van de werknemers met een cao dat de term generatiepact of een daarmee vergelijkbare term wordt genoemd. Afspraken over extra verlof gelden voor 33% van de werknemers onder de onderzochte cao's. Demotie en deeltijdpensioen zijn mogelijk voor respectievelijk 27% en 13% van de werknemers met een cao; in cao's van toepassing op 70% van de werknemers wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken.

Tabel S.1 Ontwikkelingen 2015-2019

Onderwerp	2015	2016	2017	2018	2019
<u>Contractloonontwikkeling, niveaubasis¹</u>	1,5	2,1	1,6	2,1	2,5
markt	1,4	1,9	1,7	1,5	2,7
zorg	1,6	1,6	1,8	2,4	2,4
overheid	1,9	3	1,2	2,4	2,0
<u>Laagste loon in verhouding tot Wml</u>	102,8	102,5	102,6 ²	102,4	101,7
% cao's met Wml-schaal	49	49	59	49	51
<u>Afstand tot de arbeidsmarkt</u>					
aantal cao's met afspraken over instroom doelgroepen	56	58	58	58	53

Onderwerp	2015	2016	2017	2018	2019
<u>Bovenwettelijke aanvullingen (BWA)</u>					
(1e 2 ziektejaren: % wns)					
BWA <170%	2	1	1	2	0
BWA = 170%	16	17	10	17	22
BWA >170% gedeeltelijke werkhervatting	21	21	24	23	22
BWA >170% re-integratie	39	38	41	37	36
BWA >170%	23	22	24	23	20
Arbeidsongeschiktheid: % wns					
BWA < 35%	61	66	65	60	60
BWA 35% <= < 80%	35	38	38	35	35
BWA >= 80%	15	15	14	13	13
<u>Normale arbeidsduur gemiddeld</u>					
% wns met 36-37 urige werkweek	37,2	37,2	37,2	37,3	37,3
% wns met 37-38 urige werkweek	48	49	47	47	43
% wns met 38-39 urige werkweek	10	9	9	9	9
% wns met 39-40 urige werkweek	35	35	31	31	36
% wns met 40-urige werkweek	0	0	0	0	0
% wns met 40-urige werkweek	7	7	13	13	12
<u>Arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd</u>					
<u>(aantal cao's)</u>					
impliciete afspraken	3	28	32	33	34
conform de wet	3	35	37	38	37
Afwijking van de ketenbepaling	3	40	43	46	45
<u>Flexibele beloningsvormen (% wns)</u>					
structurele uitkeringen	63	4	61	4	50
resultaatafhankelijke uitkeringen	15	4	13	4	18
<u>Oudere werknemers (% wns)</u>					
extra vrije dagen	53	50	38	38	33
extra adv	31	32	42	43	49
demotie	27	27	27	27	27
vrijstelling van diensten	62	60	65	61	62
<u>Cao's in Nederland</u>					
aantal cao's	680	659	658	651	690
aantal bedrijfstak-cao's	177	179	182	176	183
aantal ondernemings-cao's	503	480	476	475	507
aantal werknemers (wns) onder cao (x 1 mln.)	5,5	5,5	5,6	5,6	5,7
aantal wns onder bedrijfstak-cao's	5,0	5,0	5,2	5,1	5,0
aantal wns onder ondernemings-cao's	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6
aantal wns door avv gebonden	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8

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

² In 2019 is de leeftijd waarop recht bestaat op het Wml verlaagd van 22 naar 21 jaar. In 2017 is sprake van een relatief hoog percentage cao's met een Wml-schaal. Het aantal cao's met zo'n loonschaal is in de periode 2015-2019 vrijwel constant, maar in 2017 konden relatief weinig cao's in het onderzoek worden betrokken.

³ In 2015 was nog sprake van de oude ketenbepaling 3x3x3. Vanaf 2016 zijn cao-afspraken over de nieuwe ketenbepaling (3x2x6) in beeld gebracht. In 2016 is dit gebaseerd op 90 cao's; in 2017 op 98 cao's; en in 2018 en 2019 op 99 cao's.

⁴ In 2016 en 2018 is dit onderzoek niet uitgevoerd.

INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2019 komen acht onderwerpen aan de orde: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten voor bepaald tijd, flexibele beloning en oudere werknemers.

De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2020. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 5 maart 2020. Voor deze rapportage zijn in principe 99 cao's onderzocht, van toepassing op bijna 4,9 miljoen werknemers (87% van alle werknemers onder een cao).

Methodische toelichting

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt driejaarlijks de te onderzoeken cao's (steekproef) vast. Voor de periode 2018-2020 omvat de steekproef in principe 99 reguliere cao's³. Het gaat hier om bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. De werknemersaantallen die onder een cao vallen, worden jaarlijks aangepast (op basis van opgave van de cao-partijen bij de aanmelding van een cao/avv-verzoek)⁴. De steekproef is opgenomen in tabel 1.

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

De tabel laat zien dat 87% van de werknemers die onder een cao vallen, onder de steekproefcao's valt. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's-afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Hetzelfde geldt voor de percentages binnen de zeven onderscheiden economische sectoren.

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

4 In 2018 is de steekproef die was vastgesteld voor de periode 2017-2019, aangepast. Door de overgang van Jumbo op een eigen arbeidsvoorwaardenregeling voor het distributiecentrum is de Jumbo-cao uit de steekproef verwijderd. Door (na een cao-loze periode) de tot standkoming van een nieuwe cao voor de horeca, is deze cao in 2018 aan de steekproef toegevoegd. Tot slot is in 2018 voor de cao voor de postverspreiders gebleken dat in 2017 is gewerkt met een te hoog aantal werknemers onder deze cao. In de beschrijving van de ontwikkelingen in de periode 2015-2019 is hiervoor gecorrigeerd, zodat de cijfers over 2017 in deze rapportage kunnen afwijken van die, opgenomen in Cao-afspraken 2017. Als de genoemde veranderingen van invloed zijn op de genoemde percentages werknemers dan wordt dat in de tekst toegelicht.

Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector in 2018

economische sector	totaal aantal cao's	totaal aantal werknemers ¹	cao's in steekproef	werknemers onder steekproefcao's ¹	percentage werknemers
landbouw	13	118.200	3	102.200	86
industrie	273	727.800	17	576.200	79
bouwnijverheid	16	269.600	4	243.900	90
handel & horeca	78	1.289.000	18	1.081.500	84
vervoer & communicatie	82	354.500	12	269.100	76
zakelijke dienstverlening	104	709.500	20	588.200	83
overige dienstverlening	85	2.146.500	25	2.015.300	94
totaal	651²	5.615.100	99	4.876.400	87

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

² Stand 1 januari 2019. Zie bijlage VII voor een nadere uitsplitsing van het aantal cao's ultimo 2019.

Voor de onderwerpen afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, flexibele beloning en oudere werknemers vormen de 99 steekproefcao's het uitgangspunt. In het algemeen gaat het om cao's met een expiratedatum op of na 31 december 2018. Van de cao's met een expiratedatum vóór 31 december 2019 wordt verondersteld dat de afspraken gewijzigd worden voortgezet.

Voor de andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's en/of met andersoortige bronnen gewerkt. Voor de berekening van de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2019 respectievelijk 2020 (87 en 51 cao's). In tegenstelling tot de andere onderwerpen wordt voor deze berekening naast cao's ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven. De veronderstelling van ongewijzigde voortzetting kan hier niet worden gehanteerd, omdat in een nieuw akkoord tussen de expiratedatum van de vorige cao en 31 december 2019/2020 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2019/2020.

Voor het hoofdstuk over de onderkant van het loongebouw is, op grond van dezelfde overweging als bij de berekening van de contractloonmutatie, alleen gebruik gemaakt van de cao's met een looptijd over heel 2018 (81 cao's).

Waar relevant wordt in de verschillende hoofdstukken ook aandacht besteed aan de ontwikkelingen in 2019. Dat gebeurt aan de hand van de 48 principeakkoorden die in 2019 tot stand zijn gekomen. Daarnaast wordt waar mogelijk ingegaan op de ontwikkelingen in de periode 2015-2019.

Indeling rapportage

Zoals gezegd komen in deze rapportage acht onderwerpen aan de orde. Hoofdstuk 1 gaat in op de contractloonontwikkeling in 2019 en 2020. Het volgende hoofdstuk richt zich op het niveau van de laagste loonschaal in relatie tot het wettelijke minimumloon. Er wordt zowel gekeken naar de beloning voor vakvolwassenen als voor jongeren. Hoofdstuk 3 gaat over groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hier onder meer om cao-afspraken die de instroom van deze groepen kunnen bevorderen. Hoofdstuk 4 gaat in op afspraken die een aanvulling geven op de wettelijke socialezekerheidsuitkeringen. In dat verband wordt ook aandacht besteed aan afspraken die het 3^e WW-jaar beogen te repareren. In hoofdstuk 5 wordt aandacht besteed aan de gemiddelde arbeidsduur per week. In hoofdstuk 6 staan afspraken over tijdelijke arbeidsovereenkomsten centraal. Het gaat hier vooral om de vraag hoe in cao's de nieuwe ketenbepaling zijn weerslag heeft gevonden. In hoofdstuk 7 komen flexibele beloningsvormen aan de orde. Deze zijn onder te verdelen in structurele beloningsvormen en resultaatafhankelijke beloningsvormen. Hoofdstuk 8 ten slotte gaat over afspraken over oudere werknemers. Het gaat hierbij om afspraken over bijvoorbeeld extra verlof en vrijstelling van diensten, maar ook om afspraken over deeltijdpensioen, en mogelijkheden om, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, langer door te werken. In de bijlagen zijn onder meer de tabellen achter de grafieken in de verschillende hoofdstukken opgenomen. Daarnaast geeft bijlage VII informatie over onder meer het aantal cao's in Nederland, het aantal werknemers onder die cao's, en het aantal werknemers dat door algemeenverbindendverklaring (avv) onder een cao valt.

1 Contractloonmutatie in 2019 en 2020

De contractlonen zijn in 2019 met 2,5% op niveaubasis gestegen. De eerste zeer voorlopige cijfers over 2020 laten een stijging van 2,7% zien. De afgelopen 10 jaar zijn de contractlonen met gemiddeld 1,6% per jaar toegenomen.

In 2019 loopt de contractloonontwikkeling uiteen van -1,6% tot 5,7%. Voor ruim 40% van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de contractloonmutatie tussen 2% - 3%.

Het afgelopen jaar zijn de contractlonen het meest gestegen in de industrie (gemiddeld 3,6%), bouwnijverheid (gemiddeld 3,4%) en landbouw en visserij (gemiddeld 3,2%).

In dit hoofdstuk wordt op basis van 87 akkoorden (peildatum 5 maart 2020) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2019. Op basis van 51 akkoorden wordt daarnaast kort ingegaan op de contractloonmutatie in 2020.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2019 en de akkoorden die ná 1 januari 2019 zijn afgesloten. Tevens wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie, de gemiddelde contractloonmutatie in de markt-, overheid- en zorgsector én de gemiddelde contractloonmutatie uitgesplitst naar economische sectoren in beeld gebracht. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beeld van de ontwikkeling van de contractlonen in de periode 2010-2019, gebaseerd op alle cao's in de onderzochte jaren.

1.1 De stand van zaken in 2019

Van 87⁵ van de 98 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2019 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,4 miljoen werknemers. Dat is 94% van de werknemers in de steekproef. In tabel 1.1 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. Gegeven het hoge percentage werknemers onder de steekproefcao's waarvoor de contractloonmutatie bekend is, gaat het in deze tabel om vrijwel definitieve cijfers.

Uit tabel 1.1 blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie in 2019 2,5% op niveaubasis en 2,7% op jaarbasis bedraagt. In 2018 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 2,1% en op jaarbasis 1,7%. Ten opzichte van 2018 ligt de contractloonmutatie in 2019 op niveaubasis 0,4%-punt en op jaarbasis 1,0%-punt hoger.

5 [Bijlage Ia](#) bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2019. [Bijlage II](#) beschrijft de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

Tabel 1.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2019 in procenten (n=87)

componenten	mutatie	
contractloonmutatie		
prijscompensatie-effect ²		0,0
initiële verhoging		2,1
mutatie vakantiebijslag		0,0
mutatie toeslagen		0,2
eenmalige uitkeringen 2019	0,4	
eenmalige uitkeringen 2018	0,2	
	-/- ----	
mutatie eenmalige uitkeringen		0,2
totale contractloonmutatie op niveaubasis		2,5¹
overloop uit 2018	0,9	
overloop naar 2020	0,8	
	-/- ----	
overloopeffect		0,1
totale contractloon-mutatie op jaarbasis		2,7¹

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

² Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 1,09% per 1 januari 2019 (referteperiode april 2018/oktober 2018), en 0,69% per 1 juli 2019 (referteperiode oktober 2018/april 2019). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er nog maar 4 cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2019

1.2.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde contractloonmutatie in cao's afgesloten vóór 1 januari 2019 en cao's die ná 1 januari 2019 zijn afgesloten. Hiermee wordt een beeld verkregen van de invloed die het moment van afsluiten van het principeakkoord heeft op de hoogte van de gemiddelde contractloonmutatie.

Tabel 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2019 naar datum van het principeakkoord (n=87)

datum	aantal cao's	werknemers	niveaubasis	jaarbasis
principeakkoord		%	%	%
datum principeakkoord vóór 1/1/2019	37	39	2,5	2,7
datum principeakkoord op of ná 1/1/2019	50	61	2,5	2,6
 totaal/gemiddelde	 87	 100	 2,5	 2,7

In de 37 akkoorden die vóór 2019 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2019), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2019 op niveaubasis 2,5% en op jaarbasis 2,7%. In de 50 cao's die in 2019 tot stand zijn gekomen, ligt de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis eveneens op 2,5% en op jaarbasis ligt de gemiddelde contractloonmutatie 0,1%-punt lager dan in de akkoorden afgesloten vóór 1-1-2019.

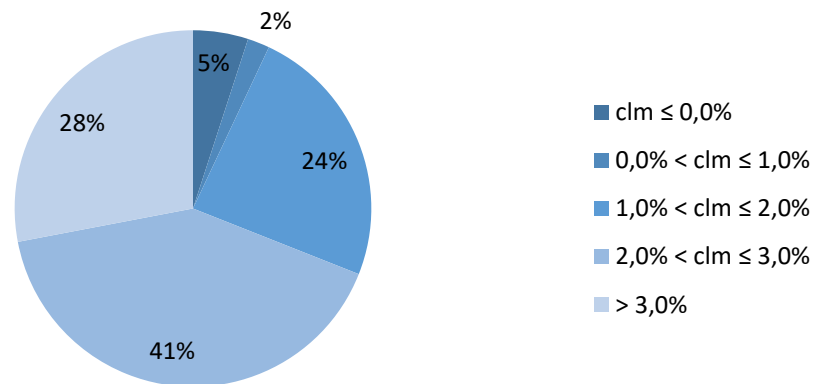
1.2.2 *De spreiding van de contractloonmutatie in 2019*

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2019 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,56% in de cao voor het Primair onderwijs⁶ tot 5,65% in de cao voor de Vleessector.

In onderstaande grafiek zijn de 87 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Ib.1 in bijlage I).

Voor 24% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2019 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 41% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 28% van de werknemers ligt de mutatie boven de 3% en voor 7% van de werknemers is de gemiddelde contractloonmutatie kleiner of gelijk aan 1%.

Grafiek 1.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2019, naar percentage werknemers (n=87)



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

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

Gemiddeld bedraagt de contractloonmutatie in 2019 op niveaubasis 2,5%. In de marktsector ligt de contractloonmutatie 0,2%-punt hoger dan het gemiddelde, in de overheidssector 0,5%-punt lager en in de zorgsector 0,1%-punt lager dan het gemiddelde.

6 De negatieve mutatie in de cao voor het primair onderwijs is het gevolg van het afboeken van een eenmalige uitkering uit 2018. Deze afboeking heeft een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie in 2019 (zie ook [Bijlage II](#)).

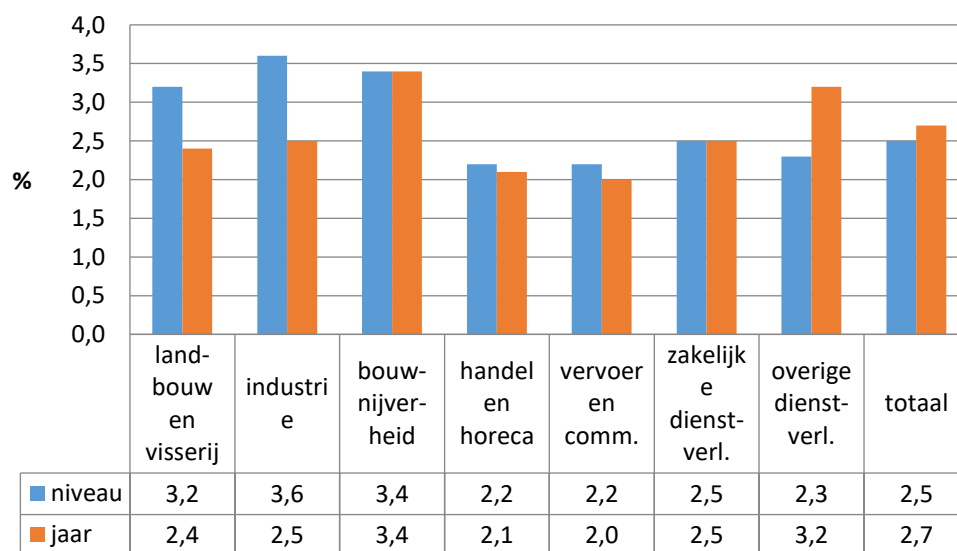
Tabel 1.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2019, verdeeld naar sector (n=87)

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	2,7	2,3	66	93
overheid	2,0	2,2	11	87
zorg	2,4	3,8	10	100
totaal	2,5	2,7	87	94

1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren

Het percentage werknemers waarvoor naar economische sector de contractloonmutatie bekend is, varieert van 76% in de sector zakelijke dienstverlening tot 100% in de sectoren industrie en bouwnijverheid (zie ook tabel Ib.2 in [Bijlage Ib](#)).

Grafiek 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2019, naar economische sector (n=87)



Grafiek 1.2 laat zien dat de gemiddelde contractloonontwikkeling op niveaubasis varieert van 2,2% in de sectoren handel en horeca en vervoer en communicatie tot 3,6% in de sector industrie. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis ligt in de sectoren landbouw en visserij, industrie en bouwnijverheid hoger dan het totaalgemiddelde van 2,5%. De gemiddelde contractloonmutatie ligt in deze sectoren 0,7-1,1%-punt boven het totale gemiddelde. In de overige sectoren (handel en horeca, vervoer en communicatie en overige dienstverlening) ligt de gemiddelde contractloonmutatie lager dan het totaalgemiddelde van 2,5%. In de zakelijke dienstverlening is de gemiddelde contractloonmutatie gelijk aan het gemiddelde.

1.3 De stand van zaken in 2020

Van 51 van de 97 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2020 bekend (zie ook [Bijlage Ic](#)). Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 2,8 miljoen werknemers. Dat is 59% van de werknemers in de steekproef. In tabel 1.4 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. Het gaat hierbij nog om zeer voorlopige gegevens.

Tabel 1.4 laat op basis van de voorlopige gegevens zien, dat de contractlonen in 2020 zowel op niveaubasis als op jaarbasis met 2,7% stijgen. Ten opzichte van 2019 ligt de contractloonmutatie op niveaubasis in 2020 vooralsnog 0,2%-punt hoger; op jaarbasis is de mutatie gelijk aan die in 2019.

Tabel 1.4 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2020 in procenten (n=51)

componenten contractloonmutatie	mutatie	
prijscompensatie-effect ²		0,0
initiële verhoging		3,1
mutatie vakantiebijslag		0,0
mutatie toeslagen		0,1
eenmalige uitkeringen 2019	0,1	
eenmalige uitkeringen 2018	0,5	
	-/- ----	
mutatie eenmalige uitkeringen		-0,4
totale contractloonmutatie op niveaubasis		2,7¹
overloop uit 2018	0,9	
overloop naar 2020	0,9	
	-/- ----	
overloopeffect		0,0
totale contractloonmutatie op jaarbasis		2,7¹

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

² Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 1,03% er 1 januari 2020 (referteperiode april 2019/oktober 2019). De bijdrage aan de contract- loonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

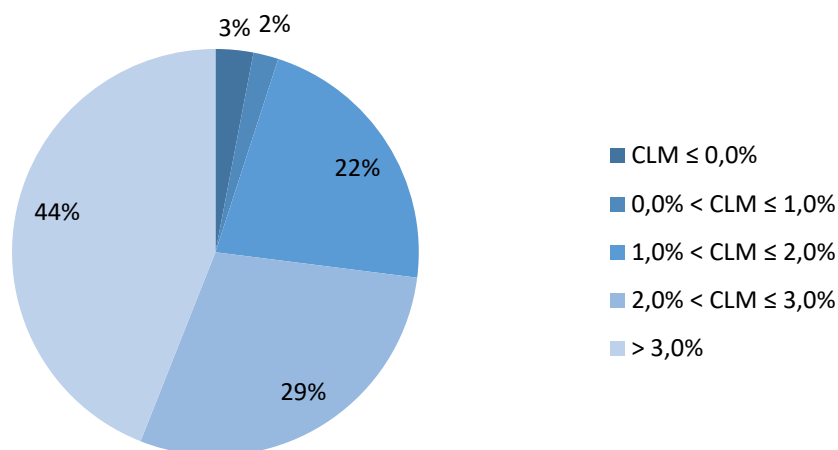
1.3.1 *De spreiding van de contractloonmutatie in 2020*

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2020 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -0,93% in de cao voor het Schildersbedrijf tot 5,00% in de cao voor de Technische groothandel.

In onderstaande grafiek zijn de 51 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Id.1 in [Bijlage Id](#)).

Voor 22% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2020 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 29% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 44% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven de 3% en voor 5% van de werknemers is de gemiddelde contractloonmutatie kleiner of gelijk aan 1%.

Grafiek 1.3 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2020, naar percentage werknemers (N = 51)

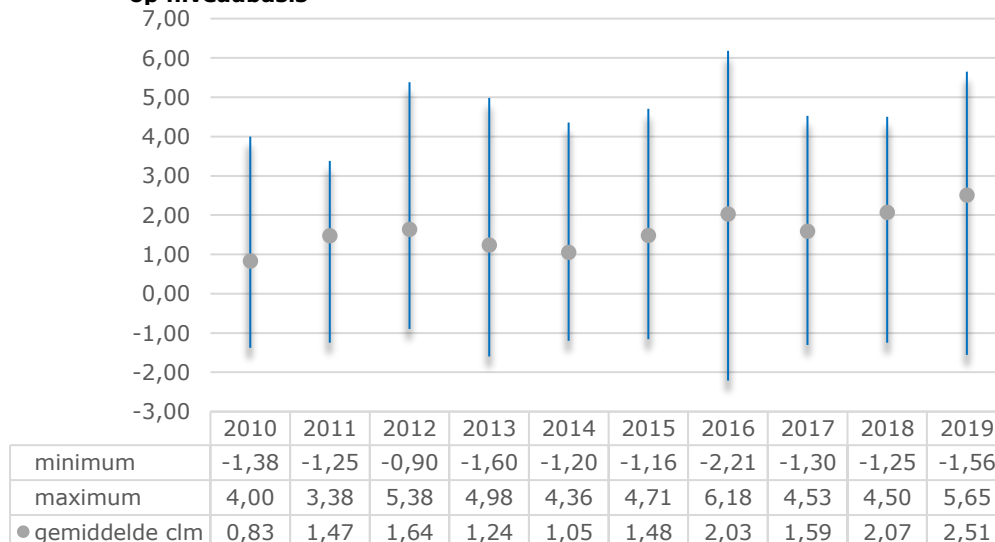


1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2010-2019

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2010-2019 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in alle cao's waarvoor in de onderzochte jaren gegevens beschikbaar zijn.

Op basis van de contractloonmutatie in de onderzochte cao's is voor de jaren 2010 tot en met 2019 een gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis berekend⁷. Zie grafiek 1.4 (zie ook tabel Ie.1 in [Bijlage Ie](#)).

Grafiek 1.4 Spreiding van de contractloonmutatie in de jaren 2010-2019 en het, met werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis



⁷ Cijfers voor voorgaande jaren zijn geactualiseerd en eventueel aangepast.

In totaal zijn de contractlonen in de periode 2010-2019 met 17,1% gestegen (gemiddeld 1,68% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat in de jaren 2013, 2014 en 2017 de contractloonstijging lager is dan in het voorafgaande jaar. In de jaren 2011-2012 en 2015-2016 en 2018-2019 is dit andersom.

In 2011 daalt ten opzichte van 2010 de maximum contractloonmutatie om in 2012 weer te stijgen. In 2013-2014 daalt de maximum contractloonmutatie weer. In 2015-2016⁸ stijgt de maximum contractloonmutatie weer om in de jaren 2017-2018 weer te dalen. In 2019 is weer sprake van een stijging van de maximum contractloonmutatie.

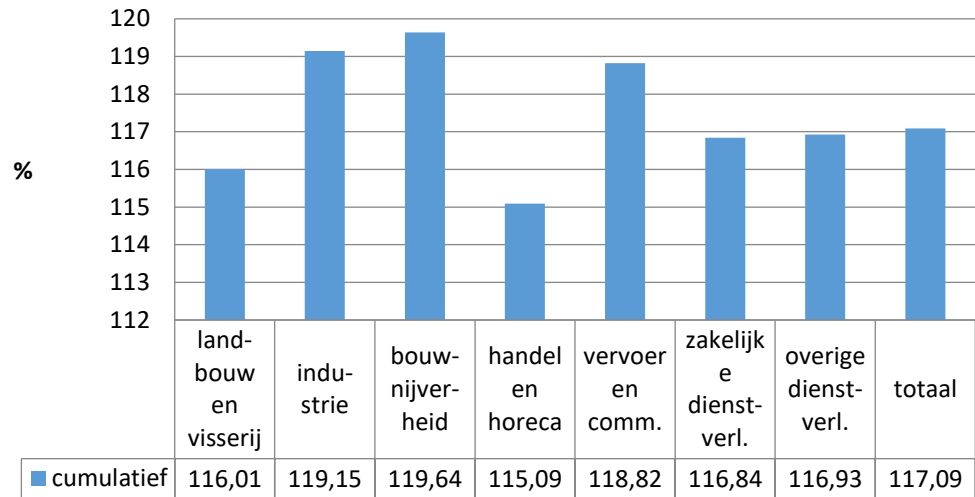
De minimum contractloonmutatie is over de gehele periode negatief. Dat wil zeggen dat er elk jaar minstens één cao is met een negatieve contractloonmutatie. Dat wordt veroorzaakt door het negatieve effect van een eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar in die cao's, iets dat niet wordt gecompenseerd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

Naast de gemiddelde contractloonmutatie in de periode 2010-2019 laat de grafiek ook de spreiding van de contractloonmutatie in deze periode zien. In 2010 loopt de contractloonmutatie uiteen van -1,38 tot 4,00%. De gemiddelde contractloonmutatie in 2010 bedraagt 0,83%. In 2011 neemt de spreiding af. Vanaf 2012 neemt de spreiding van de contractloonmutatie toe om in 2014 te dalen. In 2015 en 2016 neemt de spreiding weer toe om daarna in 2017 en 2018 terug te keren naar het niveau van 2014 en 2015. In 2019 is weer sprake van een stijging.

De gemiddelde contractloonmutatie kan ook voor de verschillende economische sectoren afzonderlijk in beeld worden gebracht waarna de cumulatieve contractloonmutatie per sector berekend kan worden (zie ook tabel Ie.2 in [Bijlage Ie](#)). Dat is in grafiek 1.5 gebeurd.

8 Dit relatief hoge maximum is het gevolg van één cao, de cao voor het Politiepersoneel waarin na een jarenlange reorganisatie, die leidde tot een nationaal politieapparaat, door de bonden extra aandacht werd gevraagd voor de primaire arbeidsvoorwaarden van het personeel.

Grafiek 1.5 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2010 tot en met 2019 in de verschillende economische sectoren (2010=100)



Uit de grafiek blijkt dat over de periode 2010-2019 in de sectoren industrie, bouwnijverheid en vervoer en communicatie de stijging van de contractlonen 2,1 resp. 2,5 resp. 1,7%-punt boven het gemiddelde van 17,1% ligt. In de sectoren landbouw en visserij, handel en horeca, zakelijke en overige dienstverlening ligt de ontwikkeling van de contractlonen beneden het gemiddelde, uiteenlopend van 0,2%-punt (zakelijke dienstverlening) tot 2,0%-punt (handel en horeca).

2 De onderkant van het loongebouw

De laagste loonschalen in cao's liggen in 2019 gemiddeld 1,7% boven het Wml voor een 21-jarige. Ten opzichte van 2018 betekent dit vooralsnog een daling met 0,7%-punt. In 41 van de 81 onderzochte cao's is het laagste loon gelijk aan het Wml. Het verschil tussen het laagste schaalloon en het Wml is het grootst in de sector vervoer en communicatie (5,5%). In de landbouwsector is het laagste loon gelijk aan het Wml. De jeugdloonschalen liggen gemiddeld 18,6% (15-jarigen) tot 2,5% (20-jarigen) boven het bijbehorende wettelijk minimumjeugdloon.

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor vakvolwassen werknemers⁹ ultimo 2019. Daarnaast wordt voor deze groep per economische sector de ontwikkeling in de laatste vijf jaren in beeld gebracht. Tevens wordt aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers jonger dan 21 jaar¹⁰.

2.1 Methodische toelichting

Gerapporteerd wordt over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het wettelijk minimumloon (Wml) voor een 21-jarige werknemer¹¹. De gehanteerde schaalbedragen zijn ontleend aan de reguliere schalen of, voor zover die van toepassing zijn, aan de aanloopschalen. De vermelde niveaucijfers zijn gemiddelden, verkregen door de niveaucijfers in de afzonderlijke cao's te wegen met werknemersaantallen onder de onderzochte cao's.

Uitgangspunt voor de analyse van de onderkant van het loongebouw is de beloning van een vakvolwassen werknemer die gedurende de normale arbeidsduur (dus voltijd) in een onderneming reguliere werkzaamheden uitvoert. Dit cao-loon wordt vergeleken met het Wml voor een 21-jarige werknemer. Voor de analyses zijn die cao's meegenomen die ultimo 2019 looptijd hebben en waarvoor de loongegevens beschikbaar zijn.

De cijfers in dit hoofdstuk hebben nog een voorlopig karakter. Voor de rapportage is gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's¹². Voor 2019 zijn de loongegevens van 81 cao's beschikbaar. Van 18 cao's ontbreken nog de

9 Met vakvolwassen leeftijd wordt de leeftijd bedoeld waarop de werknemer het in de loonschalen bepaalde loon krijgt betaald. Voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt kunnen in cao's jeugdschalen zijn opgenomen. De vakvolwassen leeftijd in de onderzochte 81 cao's varieert van 18 tot en met 23 jaar. Van 40 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend (nodig om onderscheid tussen vakvolwassenen en jeugdigen te kunnen maken).

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

11 In 8 van de 81 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar bepaald, in 8 cao's is deze op 22 jaar en in 23 cao's is deze op 21 jaar bepaald. Voor de cao's met een vakvolwassen leeftijd die afwijkt van 21 jaar, wordt als laagste cao-loon voor een 21-jarige werknemer het in de cao bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 21-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 21-jarige werknemer ligt ultimo 2019 op € 1635,60 bruto per maand.

12 Zie Inleiding.

gegevens¹³. De onderzochte cao's zijn van toepassing op ruim 4,1 miljoen werknemers. Dit is 85% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit hoofdstuk kunnen nog worden aangepast indien er meer cao's worden aangemeld.¹⁴

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

Naast de verlaging van de leeftijd waarop recht bestaat op het wettelijk minimumloon van 22 naar 21 jaar, is ook de staffeling¹⁶ van de jeugdlonen aangepast. Voor 15, 16, en 17-jarigen is het percentage van het Wml gelijk gebleven. Voor de overige leeftijdsgroepen is het percentage verhoogd. Gevolg hiervan is dat de niveaucijfers (voor wat betreft de jeugdlonen) in dit hoofdstuk niet meer vergelijkbaar zijn met vorige rapportages. Doordat de noemer (het Wmjl) stijgt, daalt het niveau van de laagste lonen.

2.2 Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2019

In deze paragraaf wordt, uitgesplitst naar economische sector, bekeken hoe de laagste loonschalen in cao's zich eind 2019 verhouden tot het Wml voor een 21-jarige werknemer. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling sinds 2015.

2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Grafiek 2.1 geeft voor 2019 een voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het Wml. Het niveau van het laagste schaalbedrag ten opzichte van het WML voor de 81 onderzochte cao's bedraagt 101,7%. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag dus 1,7% boven het Wml, in geld uitgedrukt € 27,81 bruto per maand. In de sector landbouw en visserij ligt het laagste cao-loon op Wml-niveau.

In de sectoren industrie, handel en horeca, en de overige dienstverlening ligt het laagste loon tegen het Wml aan. In de overige sectoren is de afstand tussen het laagste loon en het Wml groter en varieert van 4,0% (bouwnijverheid) tot 5,5% (vervoer en communicatie) boven het Wml.

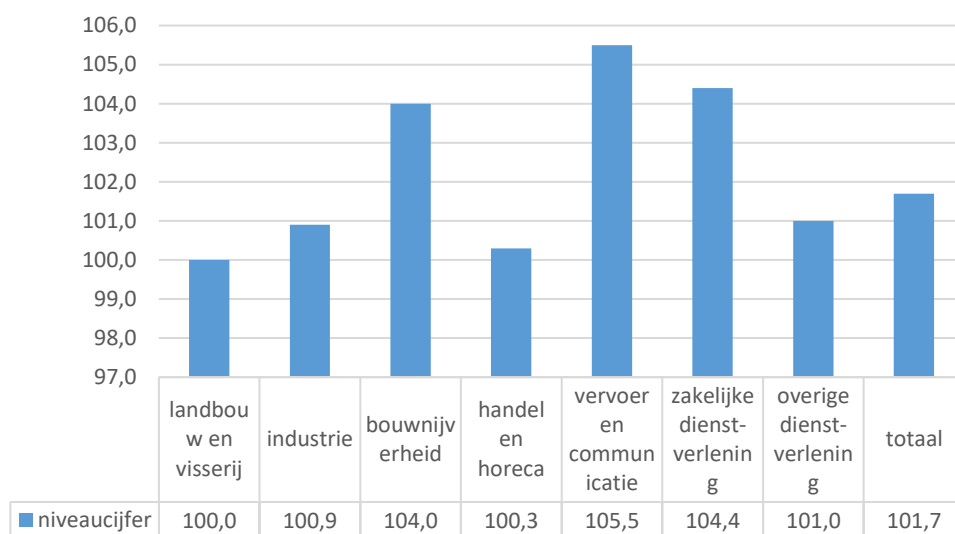
13 In 4 cao's zijn geen loontabellen opgenomen. Van 14 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2019 ligt. Deze 18 cao's blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

14 Zie [Bijlage IIIa](#) voor een meer uitgebreide beschrijving van de onderzoeksoepzet.

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

16 Zie [Bijlage IIIb](#), tabel IIIb.2

Grafiek 2.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 21-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector



2.2.2 De ontwikkeling sinds 2015

Om een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml zijn in tabel 2.1 de cijfers vanaf 2015 opgenomen. Deze cijfers zijn gebaseerd op de voor het betreffende jaar actuele steekproef. De resultaten worden uitgesplitst naar economische sector.

De data gebruikt voor de rapportage Cao-afspraken 2017 en 2018 zijn aangevuld met de gegevens van sinds de publicatie nieuw afgesloten akkoorden. Mede op basis van deze aanvullende gegevens zijn in onderstaande tabel de cijfers voor 2017 en 2018 geactualiseerd. Hieruit blijkt dat het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon voor 2017 gelijk is gebleven en voor 2018 met 0,4%-punt is gestegen ten opzichte van de eerder gepubliceerde cijfers in Cao-afspraken 2018.

In sommige sectoren (handel en horeca, overige dienstverlening) is de analyse over 2019 overigens op een relatief beperkt aantal cao's gebaseerd. Hierdoor kan het geschetste beeld over 2019 in onderstaande tabel nog worden bijgesteld.

Tabel 2.1 Laagste schaalbedragen als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 23-jarige werknemer voor de jaren 2015-2016, als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 22-jarige werknemer voor 2017 en 2018 en als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 21-jarige werknemer voor 2019, uitgesplitst naar economische sector¹⁷

economische sectoren	2015	2016	2017	2018	2019
landbouw en visserij	102,8	100,0	100,0	100,1	100,0
industrie	100,9	100,8	100,9	100,8	100,9
bouwnijverheid ¹⁸	100,3	100,3	103,6	103,8	104,0
handel en horeca	107,7	104,9	106,8	104,0	100,3
vervoer en communicatie	106,3	106,3	105,2	106,0	105,5
zakelijke dienstverlening	106,1	105,6	103,8	104,1	104,4
overige dienstverlening	101,0	101,1	100,9	100,9	101,0
totaal	102,8	102,5	102,6	102,4	101,7

Ten opzichte van 2015 daalt in 2016 het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml met 0,3%-punt om daarna in 2017 met 0,1%-punt te stijgen. Het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon daalt in 2018 met 0,2%-punt ten opzichte van het gemiddelde niveau in 2017. In 2019 ligt het gemiddelde 0,7%-punt lager dan in 2018.

De daling van het gemiddelde niveau van de laagste loonschalen ten opzichte van het Wml komt voor een belangrijk deel voor rekening van de cao's in de sector handel en horeca. In het onderzoek over 2019 ontbreken in deze sector de 2 cao's met een bovengemiddeld laagste loonniveau (Levensmiddelenbedrijf en Levensmiddelen grootwinkelbedrijven) en met een aandeel van 27% van de werknemers onder de onderzochte cao's in die sector¹⁹.

2.3 Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen

Tabel 2.2 toont per economische sector het aantal cao's met een reguliere schaal, aanloopschaal en/of doelgroepschaal²⁰. Er zijn 24 cao's met een aanloopschaal en 40 cao's met een doelgroepschaal. Ruim de helft van de cao's met een aanloopschaal maakt deel uit van twee sectoren: de sector industrie en de sector handel en horeca. Doelgroepschalen komen in alle sectoren voor. Van de cao's met een doelgroepschaal behoort 40% tot de overige dienstverlening.

- 17 De cijfers over voorgaande jaren zijn herberekend op basis van aanvullend cijfermateriaal ontleend aan ná de vorige rapportage afgesloten akkoorden. De cijfers over voorgaande jaren kunnen daarom afwijken van eerder gepubliceerde cijfers.
- 18 In de sector bouwnijverheid komt de stijging voor rekening van één cao (bouw en infra) en wel door de verlaging van de vakvolwassen leeftijd van 23 naar 22 jaar.
- 19 Beide cao's zijn in 2018 wel, en in 2019 (nog) niet in het onderzoek betrokken. Doordat beide cao's én een bovengemiddeld laagste loonniveau hebben én (door het grote aantal werknemers onder beide cao's) een groot gewicht in de sector handel en horeca in de schaal leggen, is het gemiddelde laagste schaalbedrag in deze sector in 2019 lager dan in 2018.
- 20 Een aanloopschaal is bedoeld voor werknemers die nog niet over de vereiste kennis en/of ervaring beschikken voor de uitoefening van de functie. Een doelgroepschaal geldt voor specifieke groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Tabel 2.2 Aantal cao's waarin naast de reguliere schaal tevens een aanloopschaal en/of doelgroepschaal zijn opgenomen, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	2	-	2
industrie	15	7	7
bouwnijverheid	4	3	1
handel en horeca	12	6	4
vervoer en communicatie	9	2	3
zakelijke dienstverlening	17	4	7
overige dienstverlening	22	2	16
totaal	81	24	40

2.3.1 Niveau van de onderscheiden loonschalen

In tabel 2.3 is, uitgesplitst naar economische sector, het niveau van het laagste cao-loon weergegeven. De niveaucijfers van deze loonschalen zijn berekend door het laagste schaalbedrag van die schalen te relateren aan het wettelijk minimumloon van een 21-jarige werknemer. Uit de vergelijking met grafiek 2.1 blijkt dat het niveau van de laagste lonen wordt beïnvloed door in de cao's opgenomen aanloopschalen²¹. Dit geldt niet voor de landbouwsector omdat in deze sector geen aanloopschaal voorkomt.

Tabel 2.3 Laagste schaalbedragen als percentage van het wettelijk minimumloon voor een 21-jarige werknemer, uitgesplitst naar schaalsoort en economische sector

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
landbouw en visserij	100,0	-	100,0
industrie	107,4	100,0	100,0
bouwnijverheid	112,6	103,7	100,0
handel en horeca	101,5	100,1	100,0
vervoer en communicatie	106,3	102,6	100,0
zakelijke dienstverlening ²²	105,9	108,4	100,0
overige dienstverlening	101,0	100,0	100,1
totaal	103,4	101,3	100,0

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 103,4% van het Wml. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 100,0% in de landbouw en visserij tot 112,6% in de bouwnijverheid.

21 Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2019 0,9% boven het Wml (zie tabel 2.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 7,4% boven het Wml (zie tabel 2.3). Voor de aanloopschalen is dit gelijk aan het Wml. Het laagste bedrag in de aanloopschalen heeft een drukkend effect op het niveau van de laagste loonschalen in de industrie.

22 Het laagste schaalbedrag in de reguliere schalen ligt lager dan in de aanloopschalen. Dit wordt verklaard enerzijds door een klein aantal cao's (11% van de werknemers) met aanloopschalen die allen boven het Wml liggen en anderzijds door het naar werknemersaantallen gemeten groot aantal cao's (54% van de werknemers) met een reguliere laagste loonschaal op Wml-niveau.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 101,3% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en overige dienstverlening tot 108,4% in de sector zakelijke dienstverlening.

Het niveau van de doelgroepenschalen²³ bedraagt in alle sectoren, behalve de overige dienstverlening, 100,0% van het Wml. In de sector overige dienstverlening bedraagt het niveau van de doelgroepenschalen 100,1%.

2.3.2 *Spreiding van de onderscheiden loonschalen*

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

Uit tabel 2.4 blijkt dat in 51% van de cao's (41 cao's) een laagste loon op het niveau van het Wml is opgenomen. In 22% van de cao's (18 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 105% van het Wml en in 11% van de cao's (9 cao's) ligt het laagste loon tussen 105 en 110% van het Wml.

Tabel 2.4 Spreiding van het laagste loon en de laagste schaalbedragen, uitgesplitst naar schaalsoort

intervallen	laagste cao-loon	reguliere schalen	aanloop-schalen	doelgroepen-schalen
100% Wml	41	31	16	39
100-105% Wml	18	18	3	1
105-110% Wml	9	11	2	-
110-115% Wml	6	4	3	-
115-120% Wml	3	5	-	-
>120% Wml	4	12	-	-
totaal	81	81	24	40

In 38% van de cao's (31 cao's) ligt het niveau van de reguliere schaal op het niveau van het Wml. In de cao's met een aanloopschaal (16 cao's) is dit 67%. In 98% van de cao's met een doelgroepenschaal (39 cao's) is het niveau van deze schaal gelijk aan het Wml.

2.4 **Jeugdlonen**

In 38 van de 81 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen²⁴. In 18 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 31 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 16 jaar, 34 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 17 jaar, 36 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 18 jaar en in 38 cao's zijn loonbedragen voor werknemers van 19 jaar en ouder opgenomen.

Voor de werknemers van 15 tot en met 21 jaar zijn op basis van de in de cao vastgelegde laagste schaalbedragen en de voor de betreffende leeftijd geldende

23 Met de doelgroepenschalen in cao's wordt getracht de instroom van moeilijk op de arbeidsmarkt plaatsbare werknemers te bevorderen.

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

Wmjl-bedragen de niveaucijfers berekend. Deze niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector zijn in een tabel in bijlage III opgenomen.

Uit de cijfers blijkt dat de jeugdloonschalen gemiddeld 2,5% (20-jarigen) tot 18,6% (15-jarigen) boven het bijbehorende Wmjl liggen. Met name in de sectoren landbouw en visserij, vervoer en communicatie en zakelijke en de overige dienstverlening liggen de jeugdloonschalen boven het gemiddelde van de betreffende leeftijdscategorieën.

Jeugdlonen

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

Ultimo 2019 ontvangt de 21-jarige werknemer in de cao's waarin jeugdlonen zijn opgenomen (38 cao's) minimaal het Wml. In 17 van de 38 cao's ligt het laagste loon van de 21-jarige werknemer op Wml-niveau. In de overige 21 cao's ligt het laagste loon van een 21-jarige werknemer gemiddeld 7,2% boven het Wml.

In de cao's met daarin jeugdlonen worden jongeren in ruim de helft (63%) van de cao's boven het geldende minimumjeugdloon betaald. In 37% van de cao's ontvangen jongeren het bij hun leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon.

2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2015

Ten aanzien van de jeugdlonen speelt een aantal ontwikkelingen waarop in deze paragraaf nader wordt ingegaan.

Allereerst blijkt dat in de afgelopen jaren in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd (vvl) is vervallen²⁵. Daarmee zijn de jeugdlonen uit de loonschalen verdwenen. Een werknemer wordt aangenomen en ingedeeld in een functiegroep op basis van zijn kwaliteiten verkregen door opleiding en ervaring. Leeftijd speelt hierbij in steeds mindere mate een rol van betekenis. In 2019 is in geen van de onderzochte cao's de vakvolwassen leeftijd losgelaten.

Verder wordt ingegaan op het verminderen van het aantal jeugdlonen in de functieschalen dan wel het geheel afschaffen van deze lonen. In sommige cao's worden de jeugdlonen (jaarlijks) met een leeftijdsjaar verminderd, in andere cao's wordt overwogen om de jeugdloonschalen te schrappen. In 2018 is de vakvolwassen leeftijd in de cao voor Recreatie verlaagd naar 19 jaar en is in 2019 verder verlaagd tot uiteindelijk 18 jaar²⁶.

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

25 Cao's die in het verleden nog een vakvolwassen leeftijd kenden en sinds 2016 niet meer, zijn Achmea, Contractcateringbranche, Grafimedia, Philips, Primair Onderwijs, Productie en leveringsbedrijven, Reisbranche, Schildersbedrijf, Sociale Verzekeringsbank, Universitair Medische Centra, Verpleeg- en verzorgingstehuizen en Ziekenhuizen.

26 Voorbeelden van cao's waarin de vakvolwassen leeftijd is verlaagd: Recreatie (vvl van 20 naar 19 naar 18 jaar in 2019 verlaagd) en Horecabedrijf (vvl van 22 naar 21 jaar verlaagd). Verder zijn er een aantal cao's waarin de vakvolwassen leeftijd van 23 naar 22 jaar is verlaagd (Retail, Vleessector, Verzekeringsbedrijf), naar 21 jaar is verlaagd (ANWB, kleinmetaal, Slagersbedrijf, Uitgeverijbedrijf, Uitzendkrachten).

Eenzijds kan men jeugdige werknemers het startsalaris van een oudere werknemer geven. In de cao is dan vastgelegd dat bijv. een 16-jarige werknemer bij indiensttreding instroomt in de schaal van 17-jarigen. Om dit met enkele voorbeelden (ook uit jaren voor 2015) te illustreren: in 2011 is in de cao voor Ikea het jeugdloon voor een 16-jarige komen te vervallen. Verder treft men dit aan in de cao's voor Albert Heijn Logistics waarin het jeugdloon voor een 18-jarige in 2008 werd geschrapt en de cao voor de Ziekenhuizen waarin met ingang van 2012 de jeugdschalen worden afgebouwd. Met ingang van 2012 vervielen de schaalbedragen voor 21-jarigen; met ingang van 2013 vervielen alle schalen voor 20-jarigen en met ingang van 2014 vervielen alle schalen voor 17, 18 en 19-jarigen. In de cao voor Sanquin worden de jeugdschalen met ingang van 2012 stapsgewijs geschrapt. In 2012 zijn de schalen van 21-jarigen geschrapt om in 2014 de laatste schalen voor 17, 18 en 19-jarigen te schrappen. In de cao's voor het Levensmiddelenbedrijf en Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven) is bepaald dat werknemers van 13 en 14 jaar het loon van een 15-jarige krijgen betaald. In 2019 zijn de schaalbedragen voor de 15 en 16-jarige werknemers uit de cao voor het Schoonmaakbedrijf vervallen.

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

2.4.2 *Niveaucijfers op basis van de vakvolwassen leeftijd*

In deze paragraaf wordt voor drie groepen cao's, met een vakvolwassen leeftijd van 21, 22 resp. 23 jaar, een beeld geschetst van het niveau van het laagste loon voor werknemers met een leeftijd van 15 tot en met 23 jaar²⁷. Het laagste cao-loon wordt berekend door het laagste schaalbedrag (aanloopschaal c.q. reguliere schaal) voor bijvoorbeeld een 15-jarige werknemer te relateren aan het bij die leeftijd behorende Wmjl.

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

Tabel 2.6 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende Wmjl, uitgesplitst naar drie groepen cao's: cao's met een vvl van 21 jaar, 22 jaar, en 23 jaar

vakvolwassen leeftijd	vvl = 21 jaar	vvl = 22 jaar	vvl = 23 jaar
15 jaar	116,9	122,9	100,0 ²⁸
16 jaar	110,5	115,6	112,0
17 jaar	109,4	114,8	105,7
18 jaar	106,2	111,1	102,3
19 jaar	105,6	109,2	101,2
20 jaar	102,0	102,2	100,0
21 jaar	100,9	100,0	100,0
22 jaar	-	103,9	100,2
23 jaar	-	-	100,2
totaal aantal cao's	(20)	(8)	(8)

In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar ligt het laagste cao-loon van de 15, 20 en 21-jarige werknemers op het bijbehorende Wmjl-niveau. In de overige leeftijdsgroepen ligt het laagste cao-loon 0,2 tot 12,0%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. Ten opzichte van de niveaucijfers in de rapportage *Cao- afspraken 2018* liggen de niveaucijfers in 2019 per leeftijdsgroep (m.u.v. de groepen 16 en 17 jaar) op een lager niveau. Dit is onder andere het gevolg van enkele cao's die in 2018 een laagste schaalbedrag boven Wmjl-niveau hadden.

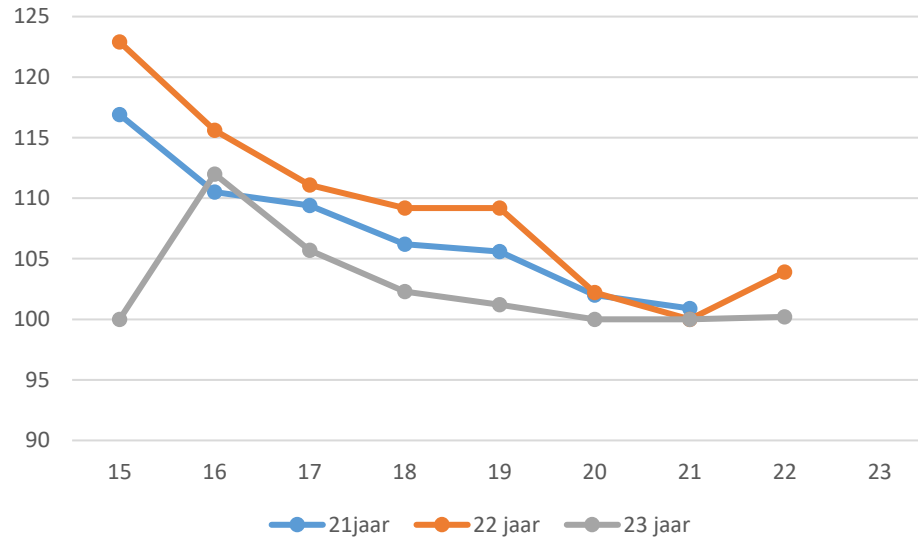
In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar ligt het laagste cao-loon van de 21-jarige werknemer op Wmjl-niveau en voor de overige leeftijdsgroepen ligt het laagste cao-loon 2,2 tot 22,9%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. In vergelijking met 2018 liggen de niveaucijfers (m.u.v. de groep 16, 17 en 22 jaar) op een lager niveau. Dit als gevolg van het ontbreken in deze groep cao's van een aantal cao's met een relatief hoog laagste cao-loon ten opzichte van het bij die leeftijd behorende Wmjl²⁹.

Voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar ligt het laagste cao-loon 0,9 tot 16,9%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. In vergelijking met 2018 liggen in de onderzochte cao's de niveaucijfers in 2019 per leeftijdsgroep (m.u.v. de groep 16 en 17 jaar) lager. Dit is met name het gevolg van een groter aantal cao's met een laagste cao-loon op Wmjl-niveau en het ten opzichte van 2018 ontbreken van een aantal cao's met een relatief hoog laagste cao-loon ten opzichte van het bij die leeftijd behorende Wmjl.

28 Het niveaucijfer in de leeftijdsgroep van 15 jaar, in tegenstelling tot de overige leeftijdsgroepen, wordt bepaald door 2 cao's met een laagste loon op Wmjl-niveau.

29 Als gevolg van aanpassing van de vakvolwassen leeftijd in een aantal cao's is de analyse in 2019 gebaseerd op een beperkte groep cao's in vergelijking met 2018.

Grafiek 2.2 Het voor de verschillende leeftijden bepaalde niveau van het laagste loon (laagste schaalbedrag per leeftijdsgroep als percentage van het voor die leeftijd geldende Wmjl) voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar, 22 jaar en 23 jaar³⁰



Uit grafiek 2.2 blijkt voor alle drie de groepen cao's, dat vanaf de leeftijd van 16 jaar, sprake is van een zelfde trend: naarmate de leeftijd stijgt wordt het verschil tussen het laagste cao-loon en het bij die leeftijd behorende Wmjl kleiner. Het verschil tussen het laagste cao-loon en het Wmjl is het grootst voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar en het kleinst voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar.

30 De knik aan het begin van de lijn met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar komt omdat het cijfer voor 15-jarigen gebaseerd is op 2 van de 7 onderzochte cao's met een laagste cao-loon op Wmjl-niveau.

3 Afstand tot de arbeidsmarkt

In 53 cao's zijn afspraken opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. In 31 cao's gaat het om een inspanningsverplichting; in de 22 andere cao's zijn streefcijfers opgenomen over het aantal te plaatsen personen. In totaal gaat het om ca. 4.900 arbeidsplaatsen. In 45 cao's zijn afspraken gemaakt over het bevorderen van een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het aanpassen van de werkplek, de werkzaamheden of de werktijden. In 16 van de 48 principeakkoorden die in 2019 tot stand zijn gekomen, zijn afspraken gemaakt over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hier om nieuwe afspraken, wijziging van bestaande afspraken of voortzetting van bestaande afspraken. Van de overige 32 principeakkoorden bevatten 27 cao's dergelijke afspraken.

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

Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van april 2013 afspraken gemaakt om de kwetsbare arbeidsmarktpositie van groepen werknemers te verbeteren³¹. Een deel van deze afspraken heeft het kabinet verder uitgewerkt in de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In het sociaal akkoord is ook afgesproken dat het kabinet door cofinanciering van sectorplannen ondersteuning zal bieden bij inspanningen om mensen die hun baan dreigen kwijt te raken via (intersectorale) mobiliteit en scholing aan de slag te houden. Ook het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan rekenen op steun, evenals het bieden van kansen aan jongeren om werkervaring op te doen³².

De Participatiewet is met ingang van 1 januari 2015 in werking getreden. De daaraan verbonden Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is op 1 mei van dat jaar ingegaan. Het doel is om zo veel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. In het sociaal akkoord is afgesproken om mensen van de doelgroep banenafpraak zoveel mogelijk een baan bij een 'gewone' werkgever te laten krijgen. Concreet is afgesproken dat er voor hen eind 2025 125.000 extra banen bij zijn gekomen.

Het kabinet zet ook in op een breed offensief gericht op meer werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Daartoe heeft het kabinet in februari een wetsvoorstel tot wijziging van de Participatiewet ingediend³³. Dit wetsvoorstel bevat diverse maatregelen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het kabinet is van plan om over te gaan tot vereenvoudiging van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. De bedoeling is om met deze vereenvoudiging het gemakkelijker te maken om mensen met een beperking in dienst te nemen. Uitgangspunt voor de

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

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

33 Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief), Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 35 394, nr. 2

vereenvoudiging is dat werkgevers meer mogelijkheden krijgen om banen te realiseren voor de doelgroep en het systeem voor werkgevers eenvoudiger wordt. Op welke manier een baan gerealiseerd wordt, is niet relevant. Ook niet of het bij de overheid of bij het bedrijfsleven is³⁴: het maakt niet langer uit waar iemand werkt, wat telt is dát iemand werkt.

Een rapportage van het UWV van afgelopen januari geeft aan hoe de omvang van de doelgroep populatie zich ontwikkelt en hoeveel banen (in de definitie van de banenafpraak) zijn gerealiseerd³⁵. Uit deze rapportage blijkt dat op landelijk niveau er in de periode eind 2012 - derde kwartaal 2019 sprake is van een toename van ruim 58.000 banen.

Dit onderzoek (gebaseerd op de 99 grootste cao's, zie ook de inleiding van deze rapportage) richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de zes eerdergenoemde groepen werknemers (langdurig werklozen, jeugdige werklozen, personen zonder startkwalificatie, arbeidsbeperkten, jonggehandicapten en WSW'ers). In de eerste plaats gaat het hierbij om afspraken met een algemeen karakter, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling (paragraaf 3.1). Daarna wordt achtereenvolgens ingegaan op afspraken die de instroom (paragraaf 3.2) en doorstroom (paragraaf 3.3) van kwetsbare groepen werknemers kunnen bevorderen, dan wel de uitstroom naar werkloosheid (paragraaf 3.4) tegen kunnen gaan. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de ontwikkeling van cao-afspraken over groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de periode 2015-2019 en met een korte schets van de ontwikkelingen in 2019, door middel van een overzicht van afspraken die in 2019 in principeakkoorden zijn vastgelegd (paragraaf 3.5).

3.1 Algemene afspraken

De algemene afspraken die bij kunnen dragen om kwetsbare groepen aan het werk te helpen of te houden, kunnen in drie categorieën worden onderverdeeld: anti-discriminatie afspraken, afspraken over gelijke behandeling, en afspraken over onderzoek.

Anti-discriminatie afspraken in cao's zijn afspraken die de intentie hebben om bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers geen onderscheid te maken naar bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of arbeidsbeperking. Afspraken kunnen gaan over:

- het afwijzen van discriminatie in het algemeen ofwel tijdens werving en selectie;
- het voorschrijven van een gedragscode die discriminatie tegengaat;
- (preventief) beleid om discriminatie tegen te gaan of te voorkomen;
- een klachtencommissie;
- het personeelsbestand, dat een afspiegeling moet vormen van de samenleving;
- bevordering van diversiteit;
- het uitbannen van ongewenst gedrag waaronder discriminatie ter bevordering van het welzijn in de werksituatie.

34 Contourenbrief Vereenvoudiging Wet Banenafpraak, Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede kamer 34 352, nr. 137, vergaderjaar 2018-2019

35 Regionale Trendrapportage Banenafpraak, publicatiedatum: januari 2020, UWV

In de cao voor het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf staat de volgende algemene afspraak over onder andere discriminatie:

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

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

De afspraken over onderzoek gaan bijvoorbeeld over de vraag hoe de doelgroepen op de arbeidsmarkt het beste kunnen worden benaderd, op welke manier de participatie vergroot kan worden of over voortzetting van een project ter bewustwording van de participatiewetgeving. In de cao voor de ING Bank staat de volgende afspraak over onderzoek betreffende het in dienst nemen van werknemers met een arbeidshandicap:

*Voor mensen uit de primaire doelgroep van de Participatiewet wordt onderzocht hoe we functies kunnen creëren die toegankelijk voor hen zijn. We kunnen bijvoorbeeld eenvoudige taken uit functies halen en die combineren tot een nieuwe functie. Of afspraken maken met leveranciers of partners. Tijdens de cao-periode wordt deze afspraak gemonitord. (**ING Bank**)*

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

In tabel 3.1 is weergegeven in welke mate in de onderzochte cao's algemene afspraken voorkomen die de positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren.

Tabel 3.1 Aantal cao's en % werknemers (wns) met algemene afspraken, naar economische sector en soort cao, 2018

	anti-discriminatie		gelijke behandeling		onderzoek		Totaal ¹	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
	cao's	wns	cao's	wns	cao's	wns	cao's	wns
<u>econ. sector</u>								
landbouw	1	36	3	100	0	0	3	100
industrie	3	28	5	26	0	0	12	75
bouwnijverheid	1	2	0	0	0	0	2	51
handel/horeca	2	4	9	26	3	28	11	47
vervoer/comm.	3	10	4	15	0	0	6	25
zak. dienstverl.	9	75	7	43	2	3	15	89
ov. dienstverl.	6	20	2	5	2	5	8	25
<u>soort cao</u>								
ondernemings-cao	10	30	13	33	3	8	24	77
bedrijfstak-cao	15	23	17	18	4	9	33	45
totaal	25	23	30	19	7	9	57	46

¹ Omdat in cao's afspraken over meerdere aspecten kunnen voorkomen, hoeft het totaal niet gelijk te zijn aan de som van de drie onderscheiden aspecten.

De tabel laat zien dat meer dan de helft van de onderzochte cao's één of meer algemene afspraken bevat. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sectoren landbouw, zakelijke dienstverlening en industrie. Daarnaast laat de tabel zien dat anti-discriminatie afspraken, eveneens naar percentage werknemers bezien, vooral in de zakelijke dienstverlening voorkomen. Afspraken over gelijke behandeling komen vooral voor in de sectoren landbouw en de zakelijke dienstverlening. Afspraken over onderzoek komen het meest voor in de handel en horeca. Bezien naar werknemerspercentage komen algemene afspraken, met uitzondering van afspraken over onderzoek, meer voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's.

3.2 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

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

Tabel 3.2 Aantal cao's met afspraken over instroom per sector (% cao's binnen de sector, % werknemers (wns) binnen de sector, % bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's binnen de sector), 2018

economische sector	aantal cao's	% cao's	% wns	% bedrijfstak-cao's	% ondernemings-cao's
landbouw en visserij	2	67	64	67	-
industrie	11	65	57	50	100
bouwnijverheid	2	50	57	67	-
handel en horeca	8	44	44	47	33
vervoer en communicatie	5	42	62	20	57
zakelijke dienstverlening	11	55	31	17	75
overige dienstverlening	14	56	44	60	40
totaal	53	54	46	49	64

Tabel 3.2 laat zien dat in 53 cao's afspraken staan om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze afspraken zijn van toepassing op 46% van de werknemers. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sector landbouw en visserij en vervoer en communicatie. In de sectoren industrie en zakelijke dienstverlening is het percentage ondernemings-cao's het hoogst. Ook komen instroom bevorderende afspraken relatief vaker voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's. In 15 cao's zijn de afspraken uitsluitend algemeen van aard; in 38 cao's worden één of meer specifieke doelgroepen benoemd, zoals wajongers, arbeidsbeperkten of WSW-werknemers.

In 31 van de 53 cao's hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de andere 22 cao's (11% van de werknemers) is aangegeven hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om ruim 4900 werkplekken. De afspraken gaan niet alleen over reguliere arbeidsplaatsen, maar ook over het bieden van werkervarings- of stageplaatsen of om leer/werkplekken. De vorm waarin de afspraken zijn geconcretiseerd, verschilt. Meestal wordt een aantal te realiseren plaatsen genoemd op jaarbasis of gedurende de contractperiode. In de cao voor Merck, Sharp en Dohme (MSD) staat de volgende afspraak:

MSD zal zich blijven inzetten om medewerkers in het kader van de participatiewet conform wetgeving een kans te bieden. Het streven is om per jaar 15 medewerkers met een arbeidsbeperking werk aan te bieden (MSD).

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

De bank zal in 2018 en 2019 jaarlijks minimaal 25 mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Hierbij wordt de definitie van de Verenigde Naties gehanteerd. Op deze manier werkt de Bank toe naar het aannemen van 225 mensen met een arbeidsbeperking op 1 januari 2026 uit het Sociaal Akkoord.

Daarnaast zal de bank nog meer aandacht geven aan medewerkers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt door middel van het 'Warm Welkom' project (ABN-AMRO).

In paragraaf 3.5 staat onder "Ontwikkelingen in 2019" een verdere toelichting op de wijzigingen ten opzichte van de informatie uit de vorige rapportage.

3.2.1 *Overige afspraken ter bevordering van de instroom*

De instroom in een onderneming of bedrijfstak kan ook langs meer indirecte weg worden bevorderd. In dit verband zijn vijf aspecten onderscheiden. Twee van de vijf aspecten hebben te maken met arbeidsvoorwaarden. Het gaat hier om de beloning en de soort arbeidsovereenkomst. In 50 cao's, van toepassing op 67% van de werknemers, zijn afspraken gevonden over beloning voor werknemers uit de doelgroepen. Het loon dat deze werknemers ontvangen, is (vaak) lager dan het loon dat andere werknemers ontvangen. Ook is het mogelijk dat een cao betaling op Wml-niveau mogelijk maakt al dan niet voor doelgroepen. In totaal zijn er 71 cao's met een laagste loonschaal op Wml-niveau. Van de 53 cao's uit de steekproef die een afspraak hebben over een inspanningsverplichting, is in 35 cao's de mogelijkheid opgenomen om loon te betalen ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Van de 46 cao's die geen afspraak hebben over een inspanningsverplichting is in 36 cao's bepaald dat het wettelijk minimumloon betaald kan worden.

Wat de arbeidsovereenkomst betreft bevatten vier cao's een afspraak dat aan werknemers uit de kwetsbare groepen een contract voor bepaalde tijd wordt aangeboden.

In de cao voor Tatasteel staat de volgende afspraak over een tijdelijk contract

De werkgever en de vakbonden vinden het van belang om bij te dragen aan arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgever heeft hiervoor het project Participatiebanen opgestart waarbij werkgever werkzoekenden uit de doelgroep een arbeidsplaats aanbiedt. Werkgever zal het project Participatiebanen voortzetten. De doelgroep bestaat uit:

- werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.*
- Wajongers met arbeidsvermogen.*
- Werkzoekenden met een WSW-indicatie of WIW- of ID-baan.*

*Werkgever zal de werknemers uit de doelgroep in eerste instantie een tijdelijk contract aanbieden (**Tatasteel**)*

Een derde aspect heeft te maken met de financiering van de plaatsing van werknemers uit de kwetsbare groepen. In acht cao's is hiervoor een centraal budget gecreëerd of wordt geld uit een cao-fonds beschikbaar gesteld. En in één cao staat de afspraak om binnen HR 0,5 fte beschikbaar te stellen om de doelstelling, om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen in de organisatie, te realiseren. In de cao voor de Sociale Verzekeringsbank staat een voorbeeld van een budget:

*De SVB geeft vanuit zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid kansen aan mensen met een beperking en afstand tot de arbeidsmarkt. Arbeidsparticipanten werken bij de SVB op reguliere kernfuncties, met bijbehorende reguliere arbeidsvoorwaarden. De eerste twee jaar voorafgaand aan een vaste aanstelling heeft de SVB een apart budget voor deze doelgroep beschikbaar. Na deze twee jaar is het de bedoeling dat arbeidsparticipanten onderdeel uit gaan maken van de reguliere formatie, mits daarvoor structurele formatieruimte beschikbaar is (**Sociale Verzekeringsbank**).*

Het vierde aspect heeft te maken met de begeleiding van mensen uit de kwetsbare groepen. In acht cao's is sprake van begeleiding van nieuwe werknemers uit de doelgroepen. Een voorbeeld hiervan staat in de cao voor de Netwerkbedrijven:

Werkgevers en vakbonden vinden het belangrijk dat ook mensen die op afstand staan van de arbeidsmarkt in de sector een kans krijgen. Ter versterking van hun positie maakten werkgevers en de bonden al eerder afspraken over extra werkgelegenheidsmaatregelen. De sector NWb geeft met veel enthousiasme invulling aan deze afspraken. De werkgevers hebben onder meer de volgende acties ondernomen:

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

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

Het vijfde aspect gaat over de samenwerking met instanties voor het aantrekken van mensen uit de doelgroep. Een dergelijke afspraak staat in cao Philips:

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

3.3 De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

Naast afspraken over de instroom van mensen uit de doelgroepen kunnen in een cao ook afspraken worden gemaakt die de doorstroom van deze mensen bevorderen. Dit kan bijvoorbeeld naar een reguliere functie, maar in bepaalde gevallen kan ook worden ingezet op doorstroom naar een hogere functie. Hiervoor kan het nodig zijn dat er extra of aangepaste scholingsafspraken worden gemaakt.

In acht cao's (van toepassing op 15% van de werknemers) staat een afspraak over doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren, naar reguliere banen³⁶. In de cao voor de Geestelijke gezondheidszorg staat dat de werkgever de werknemer uit de doelgroep goed begeleidt en zich inspant om de werknemer bij voldoende functioneren en bij aanwezigheid van een geschikte functie binnen de organisatie door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats.

In 15 cao's, van toepassing op 15% van de werknemers, staan extra of aangepaste scholingsafspraken. In de cao voor het Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie staat de volgende afspraak:

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

*De werknemer met een opleidingsniveau beneden mbo-niveau 2 wordt in de gelegenheid gesteld een startkwalificatie te halen (**Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie**).*

3.4 Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en de evaluatie van afspraken over doelgroepen

Afspraken om uitstroom van specifieke groepen te voorkomen, zijn in de onderzochte cao's niet aangetroffen. Er zijn wel cao's waarin een afspraak staat met de bedoeling de gevolgen van ontslag te verzachten bijvoorbeeld in de cao voor Merck Sharp & Dohme:

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

Cao's kunnen afspraken bevatten die bij kunnen dragen aan het voorkomen van uitstroom van werknemers met een beperking uit de onderneming. Dat kan langs meerdere wegen. In de eerste plaats is gekeken of cao's afspraken bevatten die een handicapvriendelijke werkomgeving bevorderen. Het kan dan gaan om faciliteiten zoals aanpassing van de werkplek, aangepaste werkzaamheden, aangepaste werktijden of andere vormen van aanpassingen. In 45 cao's, van toepassing op 44% van de werknemers, staat een afspraak hierover. De meeste afspraken zijn vrij algemeen gehouden zoals het treffen van voorzieningen gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid of het treffen van zodanige voorzieningen dat, als het eigen werk niet meer kan worden verricht, de werknemer wel in staat wordt gesteld om passend werk te verrichten.

In de tweede plaats is gekeken naar het in dienst houden van arbeidsongeschikte werknemers. Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever een ontslagvergunning krijgen voor een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is. Zo moet de termijn van loondoorbetalingsverplichting bij ziekte verlopen zijn, moet de werknemer binnen een termijn van 26 weken zijn werk niet meer kunnen hervatten (of in aangepaste vorm kunnen hervatten) en kan hij, ook niet via scholing, niet herplaatst worden in een andere passende functie.

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

In de derde plaats is nagegaan in welke mate cao's afspraken bevatten over loonkostensubsidies. De Participatiewet heeft als doel om zo veel mogelijk arbeidsbeprekten in een normale baan te laten werken. Voor werknemers die zelfstandig niet het volledige minimumloon kunnen verdienen, kunnen werkgevers dan een loonkostensubsidie krijgen via de gemeente. De subsidie is een compensatie voor het feit dat de werknemer een verminderd arbeidsvermogen heeft en bedraagt het verschil tussen de loonwaarde van de medewerker en het van toepassing zijnde wettelijk minimum (jeugd)loon. Als er in de cao een hoger loon is afgesproken, moet de werkgever het verschil tussen het van toepassing zijnde wettelijk minimum (jeugd)loon en het hogere cao-loon zelf betalen.

In 23 cao's van toepassing op 40% van de werknemers, staat een afspraak over loonkostensubsidie. In twee van deze cao's gaat het niet over de wettelijke mogelijkheid tot deze subsidie, maar over subsidie door de voormalige werkgever. In veertien cao's gaat de afspraak over het openstellen van de laagste loonschaal voor werknemers die zijn aangewezen op loonkostensubsidie. Daarnaast bieden vijf cao's de werkgever de mogelijkheid om het tabelsalaris te verminderen met het bedrag van de loonkostensubsidie. Tot slot is in één cao een afspraak gemaakt over betaling van de kosten van de subsidie door de werkgever, in afwachting van de subsidie, en in één cao staat de mogelijkheid voor de werkgever om loonkostensubsidie aan te vragen.

Een voorbeeld over het openstellen van de laagste loonschaal staat in de cao voor Welzijn:

*Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het voor diens leeftijd geldende Wettelijk Minimum Loon (WML) maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt een aparte loonschaal van 100% hiervan. De artikelen 6.2 tot en met 6.5 zijn op hen niet van toepassing. Deze inschaling dient als opstap (**Welzijn, Maatschappelijke Dienstverlening, Sociaal Werk**).*

In cao's kunnen afspraken staan die gaan over de evaluatie of het monitoren van de inzet van de doelgroep in een branche of in een bedrijf. In acht cao's van toepassing op 2% van de werknemers staat een afspraak die gaat over het periodiek evalueren van of rapporteren over het resultaat van de inspanningsverplichting. In de cao voor de Contractcateringbranche staat bijvoorbeeld:

*Ten aanzien van het doelgroepenbeleid geldt dat werkgevers zich ervoor inspannen om 250 werknemers met een achterstandpositie op de arbeidsmarkt in te laten stromen in de Contractcateringbranche. Partijen maken nadere afspraken omtrent de rapportage en omvang van het aantal werknemers dat kan instromen, met speciale aandacht voor WSW'ers en Wajongers. Uitgangspunt is dat er één WSW'er en één Wajonger per honderd werknemers daadwerkelijk een betaalde baan vindt in de contractcateringbranche. Partijen verbinden zich tot het monitoren van deze afspraak over dit uitgangspunt (**Contractcateringbranche**).*

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

3.5 De ontwikkeling sinds 2015

Onderstaande tabel laat de ontwikkeling zien van afspraken in cao's gericht op de instroom van doelgroepen in de periode 2015 - 2019.

Tabel 3.3 Cao-afspraken over de instroom van doelgroepen in de periode 2015-2019, naar aantal cao's en percentage werknemers

jaren	aantal cao's	% werknemers	aantal arbeidsplaatsen
2015	56	53	2.700
2016	60	55	2.050
2017	58	48	3.200
2018	58	56	3.900
2019	53	46	4.900

Tabel 3.3 laat zien dat in 2016 het aantal cao's met afspraken die de instroom van doelgroepen moeten bevorderen, is toegenomen ten opzichte van het voorafgaande jaar en dat in 2017 het aantal cao's met afspraken over instroombevordering van doelgroepen ten opzichte van het voorafgaande jaar is afgenomen. Ook in 2019 is er sprake van een daling van het aantal cao's met afspraken over instroom. Afspraken die waren opgenomen in een protocol keren niet meer terug in de volgende cao terug. Dit is in vijf cao's het geval. Het aantal arbeidsplaatsen dat cao-partijen willen creëren, loopt in 2016 terug naar 2.050 om in 2017 te stijgen naar 3.200, in 2018 naar 3.900 en in 2019 naar 4.900, waarbij een groot gedeelte voor rekening komt van de Gemeenten.

3.5.1 Ontwikkelingen in 2019

Om inzicht te krijgen in de afspraken die in 2019 zijn gemaakt, zijn de 48 afgesloten principeakkoorden onderzocht die in 2019 tot stand zijn gekomen. In 16 principeakkoorden zijn afspraken gemaakt over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om nieuwe afspraken, wijziging van een bestaande afspraak of om voortzetting van een bestaande afspraak. Deze nieuwe en gewijzigde afspraken zijn integraal opgenomen in [Bijlage IV](#).

In drie akkoorden staat een nieuwe afspraak. Twee van deze afspraken gaan over een nieuwe salarisschaal voor de doelgroep. De derde gaat over participatiebanen en de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk gelijk te stellen met overige medewerkers.

In drie akkoorden is een bestaande afspraak gewijzigd dan wel vervallen. In één cao is de afspraak over de inspanningsverplichting tot het plaatsten van mensen uit de doelgroep niet meer in de cao opgenomen. Het akkoord geeft aan de gedachte achter de participatiewet te onderschrijven maar prioriteit te leggen bij werkbehoud voor eigen collega's met (zeer) beperkt arbeidsvermogen en roept partijen op om successen met betrekking tot doelgroepenbeleid te delen. In één akkoord staat dat de verwachting is dat de praktijk zich continueert en dat 10% van de WGP (=werkgelegenheidsplan voor mensen uit de doelgroep) deelnemers zich kwalificeert voor reguliere functies binnen het bedrijf.

In 10 akkoorden is de bestaande afspraak expliciet voortgezet.

In 32 principeakkoorden zijn geen afspraken over doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt opgenomen. Dat neemt niet weg dat 27 cao's die aan deze akkoorden gerelateerd zijn, hierover wel afspraken bevatten. In 14 cao's gaat het

om een afspraak over een inspanningsverplichting om mensen uit de doelgroep aan te nemen; in 18 cao's is sprake van een loonschaal beginnend op Wml-niveau (in vijf cao's komen beide soorten afspraken voor). Naar verwachting worden deze afspraken ongewijzigd voortgezet.

4 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

In de meeste cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende twee jaar hoger dan 170%. Meestal is hieraan wel de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan re-integratie. In 52 cao's bedraagt de loondoorbetaling in het eerste jaar 100%; in 47 cao's is dit lager dan 100%. Als sprake is van ziekteverzuim als gevolg van een beroepsziekte of een arbeidsongeval, dan wordt in 26 cao's het loon volledig doorbetaald.

In twee derde van de onderzochte cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hierbij vooral om afspraken over aanvullingen in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Ruim 80% van de onderzochte cao's kent afspraken over reparatie van het 3e WW-jaar. Eind 2019 zijn 30 verzamelcao's tot stand gekomen waarin voor sectoren en bedrijven de reparatie concreet is geregeld. Alle 30 cao's zijn inmiddels algemeen verbindend verklaard.

Cao's kunnen afspraken bevatten over een aanvulling op het loon of de uitkering ingeval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Nagegaan is in welke mate dergelijke afspraken voorkomen, wat is afgesproken over de hoogte en duur van en voorwaarden voor de aanvullingen en of de afspraken verschillen per economische sector. Achtereenvolgens komen in dit hoofdstuk de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Loondoorbetaling gedurende het 1^e en 2^e ziektejaar
2. Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar
3. Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen
4. De ontwikkeling sinds 2013
5. Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen
6. Ontwikkelingen in 2019

4.1 Loondoorbetaling gedurende het 1^e en 2^e ziektejaar

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van zijn loon³⁷, waarbij hij gedurende de eerste 52 weken minimaal recht heeft op het minimumloon. Gedurende de eerste twee ziektejaren is activering en re-integratie van zieke werknemers primair de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. In de cao kan zijn afgesproken dat de werknemer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krijgt, al dan niet met als voorwaarde het meewerken aan re-integratie. Onder re-integratie-inspanningen kan worden verstaan het deels weer werken in de eigen functie, het verrichten van andere (passende) arbeid, het werken op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing of een re-integratietraject.

Op basis van het bovenstaande zijn vijf categorieën loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren onderscheiden:

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

³⁷ M.u.v. zogenaamde vangnetgevallen, zoals uitzendkrachten met een uitzendbeding. Zij kunnen bij ziekte een beroep doen op de Ziektewet.

- d. Gelijk aan 170%, maar bij voldoen aan overige re-integratie-inspanningen hoger dan 170%.
- e. Hoger dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.

In tabel 4.1 zijn de cao-afspraken over loondoorbetaling bij ziekte weergegeven.

Tabel 4.1 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's, 2019

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	cao's met loondoorbetaling = 100% in 1 ^e ziektejaar	cao's met loondoorbetaling < 100% in 1 ^e ziektejaar
a) < 170%	1	0	1
b) = 170%	15	8	7
c) > 170%, mits deels werkhervatting	18	15	3
d) > 170% mits voldaan aan re-integratie-inspanningen	41	23	18
e) > 170%	24	6	18
totaal	99	52	47

Tabel 4.1 laat zien dat er een cao is waarin is geregeld dat de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren lager is dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen³⁸. Voor 15 cao's geldt dat de doorbetaling gelijk is aan 170%.

In 59 cao's kan de loondoorbetaling over beide ziektejaren hoger dan 170% uitkomen als de werknemer zijn werk deels hervat of zich anderszins voldoende inspant voor of actief meewerkt aan re-integratie. In 38 van deze 59 cao's bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1^e ziektejaar 100%; in 21 cao's is de loonaanvulling gedurende het 1^e ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de integratieverplichtingen variëren de aanvullingspercentages van 5%- tot 30%-punt.

In 24 cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. De sectoren industrie (9) en handel en horeca (8) nemen daarvan gezamenlijk ruim de helft voor hun rekening. Naar soort cao bekeken bevatten bedrijfstak-cao's relatief vaker een dergelijke afspraak dan ondernemings-cao's. Het gaat om ruim een kwart (26%) van de bedrijfstak-cao's en in ongeveer een vijfde (21%) van de ondernemings-cao's. In 18 van de 24 cao's is gedurende het 1^e ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt het loon de eerste zes maanden nog wel volledig doorbetaald; daarna daalt het percentage loondoorbetaling.

Tabel 4.2 laat zien om welke percentages werknemers het gaat. Voor 22% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat ze 170% krijgen doorbetaald, maar dat gewerkte uren een hoger percentage opleveren; voor 36% geldt dat ze bij voldoende re-integratie-inspanningen meer dan 170% krijgen; en voor 20% geldt dat ze onvoorwaardelijk boven de 170% uitkomen.

³⁸ In drie andere cao's is afgesproken dat de loondoorbetaling over 2 jaar lager dan 170% is, maar hoger dan 170% wordt ingeval aan re-integratie wordt voldaan (ingedeeld bij categorie d).

Tabel 4.2 Categorieën loondoorbetaling naar aantal cao's en percentage werknemers, 2019

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	% wns	voorbeelden
a) < 170%	1	0	Prorail
b) = 170%	15	22	Boekhandel en kantoorvakhandel
c) > 170%, mits deels werkhervatting	18	22	Grafimedia
d) > 170% mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	41	36	Glastuinbouw
e) > 170%	24	20	Openbaar Vervoer, Heineken
totaal¹	99	100	

1 Door afrondingsverschillen wijkt het totaal % wns af van de som van de vijf onderscheiden categorieën

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de vijf categorieën loondoorbetaling naar economische sector en het percentage werknemers per categorie.

Tabel 4.3 Percentage werknemers onder vijf categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2019

economische sector	% werknemers loondoorbetaling 1 ^e twee ziektejaren				
	<170%	=170%	=170%, hoger igv werk	=170%, hoger igv rein	>170%
landbouw	0	0	0	100	0
industrie	0	0	25	31	44
bouwnijverheid	2	0	0	42	57
handel en horeca	0	52	0	8	41
vervoer en communicatie	0	6	7	71	16
zakelijke dienstverlening	0	46	8	47	0
overige dienstverlening	0	12	43	42	4
totaal	0	22	22	36	20

In de sectoren overige dienstverlening (waaronder overheid en zorg) en handel en horeca geldt voor ongeveer de helft van de werknemers dat de loondoorbetaling 170% is, eventueel aangevuld met een hoger percentage voor gewerkte uren. Voor de andere sectoren geldt in overwegende mate dat de loondoorbetaling hoger dan 170% is, al dan niet onder de voorwaarde van voldoende re-integratie-inspanningen.

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

In 28 cao's zijn afspraken gemaakt over aanvullingen ingeval de werknemer een vervroegde IVA-uitkering aanvraagt. De werkgever is gehouden om de vervroegde IVA-uitkering aan te vullen tot het niveau van de loondoorbetalingsverplichting. Doorgaans is afgesproken dat de werkgever de vervroegde IVA-uitkering gedurende 24 maanden aanvult tot 100%. Dergelijke afspraken komen relatief vaak voor in de sectoren industrie en zakelijke dienstverlening, namelijk voor beide in een kwart van de cao's binnen die sectoren. De 28 cao's met een aanvulling op de vervroegde IVA-uitkering zijn van toepassing op een derde van de werknemers onder de onderzochte cao's.

Beroepsziekten en arbeidsongevallen: loondoorbetaling en wachtdagen

De loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren kan afwijken als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval. In 44 cao's komt dit onderwerp ter sprake. In 26 hiervan krijgt de werknemer in zo'n situatie 100% loondoorbetaling.

Ook kunnen er met betrekking tot beroepsziekten en arbeidsongevallen afwijkende afspraken gelden voor wachtdagen. Een werkgever mag tijdens de eerste twee ziekte-dagen van de werknemer het loon inhouden. In 31 cao's zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. Cao's in de sectoren handel en horeca en industrie nemen samen ruim de helft van de 31 cao's met afspraken over wachtdagen voor hun rekening met respectievelijk 12 en 7 cao's. Naar soort cao gaat het om 28 bedrijfstak- en drie ondernemings-cao's. In 11 van de 31 cao's met afspraken over wachtdagen worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.

Tabel 4.4 Aantal cao's en percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte, naar economische sector, 2019

economische sector	cao's met wachtdagen bij ziekte	% wns	cao's zonder wachtdagen bij ziekte igv beroeps-ongeval/ziekte	% wns
landbouw	0	0	0	0
industrie	7	67	1	2
bouwnijverheid	3	98	0	0
handel en horeca	12	90	6	62
vervoer en communicatie	5	72	2	56
zakelijke dienstverlening	4	48	2	6
overige dienstverlening	0	0	0	0
totaal	31	42	11	18

Tabel 4.4 laat zien dat er naar percentage werknemers vooral in cao's in de sectoren bouwnijverheid en handel en horeca afspraken over wachtdagen bij ziekte voorkomen. Vooral in laatstgenoemde sector worden geen wachtdagen gehanteerd als ziekteverzuim het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

4.2 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2^e ziektejaar

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

De WIA kent de volgende categorieën:

- Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt hij niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Het is de bedoeling dat deze werknemers voor het arbeidsproces worden behouden, hetzij in het eigen bedrijf, hetzij bij een andere werkgever.
- Als een werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is, maar minder dan 80%, dan is hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt en heeft hij recht op een uitkering op grond van de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA).

- Als een werknemer 80% of meer (niet duurzaam) arbeidsongeschikt is, dan is hij 'volledig' maar niet 'duurzaam' arbeidsongeschikt en heeft hij ook recht op een uitkering op grond van de WGA.
- Werknemers die volledig (80% of meer) én duurzaam arbeidsongeschikt zijn, kunnen aanspraak maken op een uitkering op grond van de Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).

4.2.1 Afspraken in cao's

In 64 cao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 41 (62%) van de in de steekproef opgenomen bedrijfstak-cao's respectievelijk 23 (70%) van de in de steekproef opgenomen ondernemings-cao's.

Arbeidsongeschiktheid < 35%

Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering³⁹. Dit neemt niet weg dat partijen bij een cao voor deze categorie afspraken kunnen maken over een uitkering of een aanvulling op het loon.

In 54 cao's staat een afspraak over aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Deze cao's hebben betrekking op 60% van de werknemers die onder een cao vallen. De aanvullingen variëren van een compensatie van 65% van het verschil tussen het oude en het nieuwe loon gedurende vijf jaar (sector onderwijs) tot 100% van het oude loon indien de werknemer op eigen functieniveau werkzaam is (Verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg). In 10 van de 54 cao's is sprake van een staffel waardoor de aanvulling wordt afgebouwd naarmate de duur van de arbeidsongeschiktheid aanhoudt.

In 11 van de 53 cao's is (mede) sprake van een al dan niet verplichte verzekering voor voornoemde aanvulling, ook wel bodemverzekering genoemd (onder andere in het Openbaar vervoer en Metaalnijverheid).

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

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en duurt minimaal drie en maximaal 24 maanden⁴⁰. In de tweede fase heeft men aanspraak op ofwel een loonaanvulling ofwel een vervolguitkering. Dit hangt af van de vraag of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit benut.

In 48 cao's is een afspraak opgenomen over een aanvulling op het loon/de uitkering bij 35% tot 80% arbeidsongeschiktheid. Deze cao's hebben betrekking op 35% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een verplichte/collectieve/automatische verzekering voor een WGA-aanvulling (bijv. binnen de sector landbouw de SAZAS). Ook inbegrepen zijn cao's waarin WGA-gerechtigden een eindejaarsuitkering krijgen (sector bouw). De aanvullingspercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen: de uitkering plus aanvulling kan uitkomen op 75% (onder andere Bakkersbedrijf,

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

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

Levensmiddelenbedrijf) tot 100% (metaalindustrie) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen varieert van één (Flora Holland, Grafimedia) tot vijf jaar (Glastuinbouw, Open teelten).

In 26 cao's hebben werknemers recht op een aanvulling bij niet-duurzame arbeidsongeschiktheid boven de 80%. Dit betreft in 19 cao's dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%, dus variërend van 75% tot 100% van het laatstverdiende loon met een duur van één tot vijf jaar. In vijf cao's (Achmea, ANWB, Rabobank, Uitgeverijbedrijf en Heineken) is de aanvulling anders geregeld. In de cao van het Uitgeverijbedrijf is bijvoorbeeld afgesproken dat bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van 35-80% de werknemer recht heeft op een WGA-uitkering bestaande uit een aanvulling tot 70% van zijn laatstverdiende gemaximeerde maandsalaris voor ingang arbeidsongeschiktheid. Verricht deze werknemer zodanige werkzaamheden dat hij zijn resterende verdien capaciteit voldoende (ten minste voor 50%) benut, dan heeft hij gedurende maximaal de eerste 120 maanden na ingangsdatum WGA (maar maximaal tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, gemaximeerd op 67 jaar) recht op een aanvulling tot 75% van zijn laatstverdiende gemaximeerde maandsalaris voor ingang arbeidsongeschiktheid. In geval van arbeidsongeschiktheid van 80-100% heeft de werknemer recht op een aanvulling van 5% van zijn laatstverdiende gemaximeerde maandsalaris voor ingang arbeidsongeschiktheid, zolang de werknemer volledig, niet duurzaam arbeidsongeschikt blijft.

Arbeidsongeschiktheid 80-100% en IVA-uitkering

Er zijn 23 cao's waar een aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Deze cao's hebben betrekking op 13% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waarin sprake is van een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidspensioenfonds (bijvoorbeeld Heineken, ING en Rabobank). De IVA-uitkering plus de aanvulling hierop komen in deze cao's uit op een totale uitkering variërend van 75 tot 90% van het (gemaximeerde) dagloon, maar ook wel van het laatstverdiende salaris, het laatste jaarinkomen of het pensioengevend inkomen. De duur varieert van één tot zeven jaar (Levensmiddelenbedrijf).

4.2.2 *Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector*

Tabel 4.5 bevat een overzicht van de percentages werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren uitgesplitst naar economische sector. Hieruit blijkt dat voor gemiddeld 60% van de werknemers geldt dat in de cao afspraken zijn gemaakt over een aanvulling in het geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. Dergelijke afspraken komen vooral voor in de sectoren landbouw en industrie: voor vrijwel alle werknemers in deze sectoren die onder een cao vallen, geldt een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% (niet-duurzaam) daalt het aandeel werknemers met een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid naar 35%. De sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid scoren hier het hoogst.

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

Tabel 4.5 Percentage werknemers naar categorie van aanvulling bij arbeidsongeschiktheid uitgesplitst naar economische sector (2019)

	aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren		
	AO<35%	AO>=35% ¹	AO>=80% ²
landbouw	100	100	0
industrie	99	83	12
bouwnijverheid	49	91	42
handel en horeca	38	37	31
vervoer en communicatie	17	20	13
zakelijke dienstverlening	18	29	17
overige dienstverlening	79	14	0
totaal	60	35	13

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Beroepsziekte en arbeidsongevallen

In 11 cao's 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)⁴¹. Naast de cao's van de Nederlandse universiteiten, Netwerkbedrijven en GVB betreft het allemaal cao's in de sector overheid.

4.2.3 *WGA premieverdeling*

Werkgevers betalen een basispremie voor de IVA-uitkering en een deel van de WGA-uitkering (na 10 jaar uitkering). Voor de eerste 10 jaar WGA-uitkering (loongerelateerde en vervolguitkering) betaalt de werkgever een gedifferentieerde premie. Met betrekking tot deze premielasten zijn de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in 2004 overeengekomen dat ze door werkgevers en werknemers gezamenlijk kunnen worden gedragen. De overheid heeft deze afspraak vormgegeven door de werkgever de wettelijke bevoegdheid te geven om ten hoogste 50% van een deel van de WGA-premie op het loon van zijn werknemers te verhalen⁴².

In 37 cao's (36% van de werknemers) is sprake van een bepaling over het al dan niet verdelen van de WGA-premie. In 30 van deze cao's is afgesproken dat werkgevers de premie voor maximaal 50% op de werknemers mogen verhalen. Dergelijke afspraken komen naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, bouwnijverheid, industrie en vervoer & communicatie en komen bijna niet voor in de sector zakelijke dienstverlening.

In de andere zeven cao's (naar verhouding het meest in de sector overige dienstverlening) is afgesproken de WGA-premie (vooralsnog) niet te verhalen op de werknemer.

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

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

4.3 Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen

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

Verzekeren aanvullingen WIA

In totaal staat in 24 cao's (van toepassing op 16% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) dat werknemers een verzekering kunnen afsluiten voor (extra) aanvullingen op hun WIA-uitkering (anders dan hiaat- en excedentverzekering).

In 21 van de 24 cao's is bekend wie de premie draagt voor deze verzekering: de werknemer, de werkgever of beide. Van de 21 cao's waarin de premieverdeling bekend is, is het in tien gevallen de werknemer die de premie betaalt, in zes cao's is sprake van een verdeling tussen werkgever en werknemer en in één cao is afgesproken dat de werkgever de premie betaalt. In de vier cao's in de metaalnijverheid is afgesproken om vanuit de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken verzekeringen aan te bieden en te verzorgen ter dekking van financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid. De premieverdeling van de verzekeringen is in de cao's niet genoemd. Daarvoor wordt verwezen naar het reglement van de N.V.

Verzekeren WGA-hiaat

In het 3^e en 4^e ziektejaar krijgen werknemers een loongerelateerde uitkering van 70% van hun inkomen. Daarna krijgen werknemers die door voortdurende arbeidsongeschiktheid niet of voor minder dan de helft kunnen werken een vervolgitkering van het UWV. Deze vervolgitkering betreft 35% van het minimumloon en betekent een inkomensdaling, het zogenaamde WGA-hiaat. Werknemers kunnen zich hiervoor verzekeren. In 25 cao's (12% van de werknemers) wordt een WGA-hiaatverzekering ter afdekking van deze inkomensdaling genoemd.

In 20 cao's zijn afspraken over de premieverdeling opgenomen: 12 keer is de premie voor rekening van de werknemer, zes keer vindt een verdeling van de premie plaats tussen werkgever en werknemer en twee keer komt de premie voor rekening van de werkgever.

Verzekeren WGA/IVA-Excedent

Verzekering van het meerdere loon boven het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten⁴³ (excedent) komt voor in acht cao's (2% van de werknemers).

Overzicht verzekeringen en verdeling naar economische sector

In tabel 4.6 wordt een verdeling van de afspraken over aanvullende, hiaat- en excedentverzekering naar economische sector gegeven.

43 Het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt, gerekend over het gehele jaar, voor 2019: € 55.927

Tabel 4.6 Aantal cao's en percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering (2019)

economische sector	cao's met aanv verz	% wns	cao's met hiaat verz	% wns	cao's met excedent verz	% wns	totaal aantal cao's
landbouw	3	100	3	100	0	0	3
industrie	4	38	8	40	1	1	17
bouwnijverheid	1	49	0	0	1	2	4
handel en horeca	4	11	3	6	1	2	18
vervoer en comm.	3	7	4	23	1	5	12
zak. dienstverlening	4	9	5	10	3	5	20
ov. dienstverlening	5	8	2	4	1	1	25
totaal	24	16	25	12	8	2	99

Tabel 4.6 laat zien dat voor 16% van de werknemers sprake is van een aanvullende verzekering, voor 12% een hiaatverzekering en voor 2% een excedentverzekering. In de sector landbouw zijn naar verhouding de meeste werknemers verzekerd. Daarnaast scoort de sector bouwnijverheid naar verhouding hoog bij de algemene aanvullende verzekeringen en de sector industrie bij de hiaatverzekeringen.

4.4 De ontwikkeling sinds 2015

4.4.1 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. Tabel 4.7 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2015.

Tabel 4.7 Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2015-2019

	2015	2016	2017	2018	2019
a) < 170%	2	1	1	2	0
b) = 170% ⁴⁴	16	11	10	17	22
c) > 170%, mits gedeeltelijke werkhervatting	21	23	24	23	22
d) > 170%, mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	39	41	41	37	36
e) > 170%	23	24	24	23	20
totaal	100	100	100	100	100

44 De daling in de jaren 2016 en 2017 ten opzichte van 2015 betreft een steekproefeffect. In 2016 en 2017 maakte de cao voor de Horeca geen deel uit van het onderzoek en telden werknemers onder deze cao niet mee. Vanaf 2018 is de Horeca-cao wel weer in het onderzoek opgenomen.

Zoals uit tabel 4.7 blijkt zijn de percentages werknemers onder de onderscheiden categorieën loondoorbetaling gedurende eerste twee ziektejaren tot 2018 vrijwel constant gebleven. In 2018 is een verschuiving zichtbaar van de categorieën a. en e. ten gunste van categorie b. vanwege aanpassing van cao-afspraken in de uitzendbranche. Het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren die lager is dan of gelijk aan 170% (categorie a en b) ligt op ruim 20%. Het percentage werknemers dat valt onder een cao met de bepaling waardoor het percentage loondoorbetaling hoger uit kan komen mits de werknemer gedeeltelijk het werk hervat en/of meewerkt aan re-integratie (categorie c en d), ligt op bijna 60%.

4.4.2 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren

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

Tabel 4.8 geeft de percentages werknemers waarop de gemaakte afspraken van toepassing zijn over de jaren vanaf 2015.

Tabel 4.8 Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2015-2019

aanvulling bij arbeidsong. na twee ziektejaren	percentage werknemers				
AO %	2015	2016	2017	2018	2019
<35 %	61	66	65	60	60
>= 35 ¹	35	38	38	35	35
>=80 % ²	15	15	14	13	13

1 Inclusief niet-duurzaam arbeidsongeschikt >= 80%

2 Duurzaam arbeidsongeschikt (IVA)

Tabel 4.8 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen zijn gemaakt, in 2019 gelijk is aan dat voor 2018. Over de periode 2017-2018 bezien lijkt voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, sprake van een daling van het percentage werknemers waarvoor afspraken over een bovenwettelijke aanvulling van toepassing zijn. Deze daling betreft een steekproefeffect⁴⁵.

4.4.3 WGA-premieverdeling

In 2019 is in 37 cao's sprake van premieverdeling (36% van de werknemers). In 30 van de 37 cao's wordt de premie deels op de werknemers verhaald en in zeven cao's niet.

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

Tabel 4.9 geeft een beeld van het percentage werknemers vallend onder een cao waarin een afspraak is opgenomen over een eventuele verdeling van de WGA-werkgeverspremie.

Tabel 4.9 Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2015-2019

wel/geen premieverdeling	percentage werknemers				
	2015	2016 ⁴⁶	2017	2018	2019
wns. onder cao met afspraak	37	34	33	36	36
wel verhaal op wns.	80	75	73	83	83
geen verhaal op wns.	20	26	26	17	17

In de periode 2015-2019 is het percentage werknemers onder een cao met afspraken over de verdeling van de WGA-premie redelijk stabiel. Voor de meerderheid van deze werknemers (83%) geldt dat er wel sprake is van verhaal van de premie op de werknemers. Vanaf 2015 is dit percentage werknemers gedaald met 5 tot 7%-punt, echter sinds 2018 weer met 3%-punt gestegen. De tussentijdse daling is te verklaren door een steekproefeffect, omdat de cao voor de horeca in de jaren 2016 en 2017 niet meetelde.

4.5 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering

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

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

Cao-partijen kunnen ervoor kiezen om de WW-uitkering aan te vullen, zowel qua hoogte als qua maximale duur van de uitkering. De hoogte van de aanvulling kan bestaan uit een percentage gedurende een bepaalde periode, maar ook uit een bedrag ineens in geval van ontslag.

Naast de hierboven beschreven reguliere WW-uitkering kan ook sprake zijn van een tijdelijke WW-uitkering, namelijk in geval van onwerkbaar weer (hoog water, vorst) of werktijdverkorting (bijvoorbeeld in verband met brand). In cao's kan zijn afgesproken dat werknemers een aanvulling krijgen op deze tijdelijke WW-uitkering.

⁴⁶ Hier is sprake van een steekproefeffect. Het aantal cao's is gelijk gebleven, echter het gaat om vier cao's in de steekproef in 2016 die in de plaats zijn gekomen van vier cao's die zijn vervallen in de steekproef 2016. Het aantal werknemers met een cao-afspraken over WGA-premieverdeling is daarbij wel gedaald.

Tabel 4.10 geeft een beeld van het aantal cao's dat een aanvulling kent op de reguliere dan wel tijdelijke WW-uitkering.

Tabel 4.10 Bovenwettelijke aanvulling WW (anders dan reparatie 3^e WW-jaar) 2019

bovenwettelijke aanvulling WW	aantal cao's	% werknemers
aanvulling reguliere WW:	33	35
- aanvulling % bepaalde periode	25	29
- aanvulling bedrag in een keer	8	6
aanvulling tijdelijke WW	15	19
totaal	47¹	54

1 De cao voor de timmerindustrie kent zowel een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW als over een tijdelijke WW-aanvulling

In totaal kennen 47 cao's (van toepassing op 54% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. In 33 van deze cao's gaat het om een aanvulling op de reguliere WW-uitkering, waarvan 25 cao's met een aanvulling over een bepaalde periode en acht met een eenmalige aanvulling. Bijna twee derde hiervan (21) betreft cao's in de overige dienstverlening.

In 15 cao's met een bovenwettelijke aanvulling betreft het een aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering. Dit komt naar verhouding het meest voor in de sector industrie (6 cao's).

Van de 99 onderzochte cao's bevatten 52 cao's geen afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. Partijen bij deze 52 cao's hebben zich in tweederde van de gevallen (35) aangesloten bij een verzamelcao PAWW (zie paragraaf 4.6).

Hoogte en duur aanvulling op reguliere WW-uitkering

In 25 van de 33 cao's waarin sprake is van aanvulling op de reguliere WW-uitkering, zijn afspraken over de hoogte gemaakt⁴⁷. De aanvullingen betreffen veelal aflopende percentages: in de eerste periode bijvoorbeeld 100% en dan in stappen naar 70% van het laatstverdiende loon. In acht van de 33 cao's is sprake van een eenmalige ontslagvergoeding (die los staat van de transitievergoeding) in plaats van een aanvulling gedurende een bepaalde periode. In vier van de acht cao's wordt de hoogte van de eenmalige ontslagvergoeding genoemd: werknemers in de Huisartsenzorg ontvangen eenmaal € 4.000,- als re-integratiebonus bij ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid. In de cao voor de Gehandicaptenzorg is, ter compensatie van het afschaffen van de wachtgeldregeling en invoering van de transitievergoeding per 1 januari 2016, een garantierecht afgesproken als aanvulling op de transitievergoeding. Werknemers ontvangen daartoe een bedrag ineens, echter nooit meer dan de inkomensderving tot de AOW. De hoogte van de aanvulling is afhankelijk van een formule gebaseerd op leeftijd en dienstjaren, welke is opgenomen als tabel in de cao. In de cao voor de Jeugdzorg is afgesproken dat per 1 mei 2016 de wachtgeldregeling afloopt en dat daarvoor de transitievergoeding in de plaats komt, waarbij een budget van gemiddeld € 4.000,- per boventallige werknemer wordt genoemd om de mobiliteit te vergroten. Ook bij Ikea is een eenmalig bedrag van € 5000,- beschikbaar als outplacementbudget bij

⁴⁷ In acht cao's zijn geen afspraken over de hoogte van de aanvulling gemaakt. In die cao's wordt veelal verwezen naar een regeling of sociaal plan buiten de reguliere cao.

ontslag indien geen passend werk meer beschikbaar is. De ontwikkelingen in laatstgenoemde drie cao's voor wat betreft wijziging van bovenwettelijke WW-aanvullingen, vloeien duidelijk voort uit de aanpassingen ingevolge de Wet werk en zekerheid.

In 21 cao's zijn afspraken over de duur van de aanvulling opgenomen. De duur is in twee cao's gelijk aan de WW-duur sec, in één cao korter dan de WW-duur (12 maanden in cao Apotheken), en in de overige cao's wordt de WW-duur als termijn genoemd, maar is tevens sprake van een aansluitende uitkering, afhankelijk van dienstjaren en leeftijd. In 12 cao's, met name in de sector overige dienstverlening (onderwijs, zorg) kan de aanvulling op de WW-uitkering doorlopen tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Hoogte en duur aanvulling op tijdelijke WW-uitkering

In 15 cao's is sprake van aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering in geval van onderbreking van de werkzaamheden vanwege wateroverlast c.q. weersomstandigheden of werktijdverkorting. De hoogte van de aanvulling varieert van 85 tot 100% van het salaris. Als duur worden genoemd een of twee weken, zolang de uitkering duurt of maximaal 40 uitkeringsdagen per uitkeringsjaar.

4.6 Reparatie 3e WW-jaar

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

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

Tabel 4.11 Reparatie 3^e WW jaar naar soort afspraak

	aantal cao's	% werknemers
soort afspraak		
concrete afspraak	3	1
bovenwettelijke regeling	20	25
aangesloten bij PAWW/fonds metaal en techniek	53	48
procesafpraak	10	6
totaal	86	80

Soort afspraak

In ruim driekwart (76%) van de cao's met afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar hebben de afspraken een concreet karakter. In 20 van deze 86 cao's gaat het om een bovenwettelijke WW-regeling, waarvan 17 in de sector overige dienstverlening.

Eind 2017 is voor het eerst voor cao-partijen de mogelijkheid geconcretiseerd om zich aan te sluiten bij een landelijke organisatie die de uitvoering van de reparatie van het 3^e WW-jaar verzorgt: de Stichting PAWW. Deze stichting voert de regeling uit, waarbij de werkgever de premie op het brutoloon van deelnemende werknemers inhoudt en aan de stichting afdraagt⁴⁸. Aansluiting van cao-partijen bij deze landelijke uitvoeringsorganisatie vindt plaats op basis van zogenoemde verzamelcao's. In deze cao's worden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers vastgelegd.

In 2019 zijn er 30 verzamel-cao's PAWW bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld. De 30 verzamel-cao's hebben betrekking op vijf sectoren, te weten agrarisch, groen en visserij (1x), industrie en techniek (7x), bouw (6x), niet semi-publieke dienstverlening (11x) en semi-publieke dienstverlening (5x)⁴⁹. Daarnaast is bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de cao voor het fonds van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA metaal en techniek aangemeld.

Aan deze 30 verzamel-cao's zijn 49 van de onderzochte steekproefcao's verbonden. In 20 hiervan gaat het om ondernemings-cao's (o.a. Flora, Aegon, ING en Post NL (inclusief de Postbezorgers)). In de andere 29 gevallen gaat het om bedrijfstak-cao's (o.a. Glastuinbouw, Bouwnijverheid, Jeugdzorg, Kinderopvang en het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf). Onder de cao voor het fonds van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA metaal en techniek vallen vier van de onderzochte steekproefcao's.⁵⁰

Naast de cao's met concrete afspraken zijn er 10 cao's die procesafspraken bevatten, waarin partijen aangeven nog nader onderzoek te plegen, overleg te voeren, een werkgroep in te stellen en/of aanvullende afspraken te zullen maken.

In totaal is voor 80% van de werknemers die onder de 99 steekproefcao's vallen een bepaling over reparatie van het 3^e WW-jaar van toepassing. Tabel 4.12 laat zien hoe de verdeling over de economische sectoren is. De sectoren landbouw, bouwnijverheid, industrie en overige dienstverlening scoren naar verhouding hoog en de sectoren vervoer & communicatie en handel & horeca laag.

In 13 cao's van de in 2019 onderzochte 99 cao's is geen afspraak gevonden over reparatie van de WW-duur. Van een tweetal (ondernemings-)cao's is bekend dat een eerder akkoord nog wel een afspraak bevatte dan wel dat aan de werknemers de optie van aansluiting bij een verzamelcao is voorgelegd.

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

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

50 Ook deze cao is algemeen verbindend verklaard en van toepassing op bijna 400.000 werknemers.

Tabel 4.12 Reparatie 3^e WW-jaar uitgesplitst naar economische sector

economische sector	aantal cao's	% wns	voorbeelden
landbouw	3	100	Glastuinbouw, Open teelten LEO
industrie	15	98	Grafimedia, Metalektro
bouwnijverheid	3	93	Bouwnijverheid, Techn.install.bedr.
handel en horeca	13	45	Contractcatering, Tankstations
vervoer en communicatie	10	52	Openbaar vervoer, Taxivervoer
zakelijke dienstverlening	17	86	Reisbranche, Flora Holland
overige dienstverlening	24	91	Ziekenhuizen, Jeugdzorg, Welzijn
totaal	86	80	

4.7 De ontwikkeling sinds 2015

4.7.1 Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over bovenwettelijke aanvullingen in geval van werkloosheid en van afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar. Tabel 4.13 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2015.

Tabel 4.13 Bovenwettelijke aanvulling en reparatie WW-uitkering, 2015-2019 (% wns)

	2015	2016	2017	2018	2019
Aanvulling reguliere WW:	47	45	36	34	35
Reparatie 3 ^e WW-jaar	46	75	82	78	80

Tabel 4.13 laat zien dat het percentage werknemers onder cao met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW tot 2017 stabiel rond de 45% uitkomt en in de jaren daarna daalt. Het percentage werknemers onder cao met een afspraak over reparatie van de WW-duur vertoont sinds 2015 een stijgende lijn⁵¹.

4.8 Ontwikkelingen in 2019

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Voor 48 van de 99 cao's in deze rapportage geldt dat in de loop van 2019 een principeakkoord is afgesloten. In 15 van de 48 akkoorden in 2019 is een afspraak aangetroffen over de loonaanvulling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarbij gaat het in zeven akkoorden om aanpassing van de percentages loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren. Bij Achmea bijvoorbeeld krijgen werknemers bij arbeidsongeschiktheid 12 maanden tot 100% salaris aangevuld in plaats van vier maanden. Voorwaarde daarbij is dat de werkgever een loonsanctie kan toepassen als de werknemer niet meewerkt aan herstel. In het gezamenlijke

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

akkoord van de uitzendcao's NBBU en ABU is afgesproken dat het loon in het eerste jaar tot 90% en het tweede jaar tot 80% wordt aangevuld, waardoor de loondoorbetaling in de eerste twee jaren uitkomt op 170%. Voorheen was dat respectievelijk 160% (NBBU) en 171% (ABU). Ook in het akkoord van de timmerindustrie is in plaats van een staffel met aflopende percentages een loondoorbetaling van 170% in de eerste twee jaren afgesproken. In het akkoord van de geestelijke gezondheidszorg is afgesproken om de loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren vanaf 1 oktober 2019 per 6 maanden in vier keer af te bouwen van 100% naar 70%. Voor ziektegevallen vóór 1 oktober 2019 geldt nog het oude regime: 100% in het eerste jaar en 70% in het tweede ziektejaar. In het verzekeringsbedrijf hebben werknemers voortaan recht op 80% loondoorbetaling in het tweede ziektejaar mits het werk deels wordt hervat of anderszins wordt meegewerkt aan re-integratie. Voorheen was dat 100% bij hervatten van de werkzaamheden voor ten minste 50% van de bedongen arbeidsduur. Ten slotte het akkoord van de tankstations, waarin is afgesproken om twee afzonderlijke regelingen voor medewerkers van tankstations en motorvoertuigenbedrijven gedurende de looptijd te harmoniseren.

In de overige acht akkoorden gaat het om de volgende afspraken: over het arbeidsongeschiktheidspensioen dat niet langer geldt als gelijkwaardige voorziening voor de transitievergoeding (ABN AMRO), over reparatie van het 3^e WGA-jaar (gemeentelijk vervoersbedrijf, uitvaartbranche, woondiensten en Philips), over aanvullings- en inkomensverzekeringen voor medewerkers minder dan 35% arbeidsongeschikt (ING en Philips), als ook over de mogelijkheden van al dan niet vrijwillige aansluiting bij een verzekering of pensioen aangaande risico's van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (Nationale Nederlanden en primair onderwijs).

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

In 11 van de 48 akkoorden gaat het om afspraken op het gebied van ontslag en WW.

In twee akkoorden (ABN Amro en ING) staat dat de afspraak over een gelijkwaardige voorziening voor de transitievergoeding komt te vervallen. In de akkoorden van de gemeenten en het primair onderwijs zijn afspraken gemaakt vanwege de invoering van de WNRA per 2020. Bij het UWV en de ziekenhuizen gaat het om aanpassing van respectievelijk het sociale plan (reparatie duur WW) en de activeringsregeling (verduidelijking aanvulling WW-uitkering bij korting en ontslag bij ziekte). In het akkoord voor de gehandicaptenzorg is afgesproken de regeling rond de ontslagvergoeding te evalueren, zowel op gebruik als effect.

In vier van de 48 in 2019 afgesloten akkoorden zijn afspraken opgenomen over reparatie van het 3^e WW-jaar, waarbij in drie akkoorden is vermeld dat partijen zich hebben aangesloten bij de Stichting private aanvulling WW en WGA (Philips, uitvaartbranche en woondiensten). In het akkoord van het gemeentelijk vervoersbedrijf staat dat (oud-)medewerkers met terugwerkende kracht per 1 januari 2018 recht hebben op een reparatie-uitkering ter overbrugging van het verschil door de verkorte periode van 38 naar 24 maanden.

5 Normale arbeidsduur in cao's

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37,3 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur is het hoogst in de sectoren bouwnijverheid en vervoer en communicatie: 38,8 uur per week. Voor ruim 40% van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de arbeidsduur tussen 36-37 uur per week.

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

5.1 Het begrip normale arbeidsduur

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

5.1.1 *Arbeidsduur in cao's*

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

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

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

Werknemers kunnen verder in overeenstemming met het bepaalde in de cao wekelijks een aantal roostervrije uren opbouwen. De opgebouwde roostervrije uren, de uren die feitelijk wel worden gewerkt maar waarover geen loon wordt betaald, worden door de werknemer als vrije tijd opgespaard. De voor deze roostervrije uren gecorrigeerde arbeidsduur wordt aangeduid als de gemiddelde arbeidsduur. Dit komt overeen met de contractueel overeengekomen arbeidsduur of wel de uren waarvoor een werknemer wordt betaald.

5.1.2 *Onderzoek naar arbeidsduur*

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

Het begrip gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt berekend aan de hand van de bedongen jaarlijkse arbeidsduur. Dit wil zeggen het aantal uren waarvoor de voltijdwerknemer in dienst is genomen en waarover loon wordt betaald. Tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur behoren dan ook de vakantiedagen en doordeweekse feestdagen. Roostervrije (niet betaalde) dagen bekorten de werkweek en worden dan ook niet gerekend tot de jaarlijks bedongen arbeidsduur. Door de jaarlijks bedongen arbeidsduur te delen door 52,2 weken wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur berekend. In dit hoofdstuk wordt verder het op deze wijze gedefinieerde begrip normale arbeidsduur gehanteerd.

5.2 **Resultaten**

De normale (de gemiddelde wekelijkse) arbeidsduur wordt afgeleid van de in de cao opgenomen bepalingen met betrekking tot de arbeidsduur, de duur van de werkdag, de roostervrije dagen en eventueel het aantal uren waarin een vakantiedag of de extra vakantiedagen voor jongere c.q. oudere werknemers worden uitgedrukt.

5.2.1 *Normale arbeidsduur in cao's*

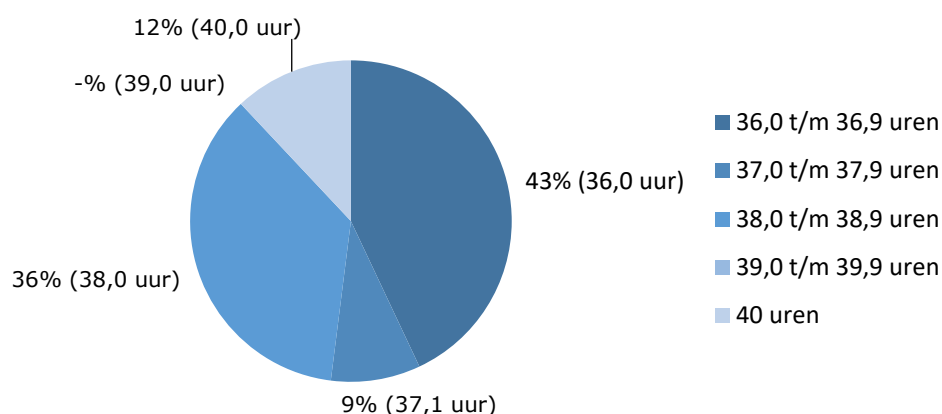
De normale arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 36 tot 40 uur per week. In grafiek 5.1 zijn de cao's ingedeeld in vijf klassen. Op basis van de 96 onderzochte cao's blijkt dat de normale arbeidsduur gemiddeld, gewogen met werknemersaantallen, 37,3 uur per week bedraagt (zie tabel V.1 in [Bijlage V](#) voor de achterliggende gegevens).

Voor 43% van de werknemers in Nederland, vallend onder 40 cao's, geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,0 uur per week.

In 32 cao's, die 36% van de werknemers vertegenwoordigen, ligt de normale arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week.

Het aantal cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur per week heeft naar werknemersaantallen gemeten een minder zwaar gewicht in het totaalcijfer. De 14 cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur per week vertegenwoordigen 12% van de werknemers.

Grafiek 5.1 Percentage werknemers en (gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur), uitgesplitst naar arbeidsduurklasse



5.2.2 Normale arbeidsduur en Wml

Van 81 cao's, waarover in hoofdstuk 2 is gerapporteerd, zijn ultimo 2019 de loongegevens beschikbaar en daarnaast zijn van 12 cao's loongegevens uit eerdere jaren beschikbaar. In totaal zijn de gegevens van 93 cao's beschikbaar. In 52% van deze cao's (48 cao's) ligt de laagste loonschaal (reguliere of aanloopschaal) op Wml-niveau. In de overige 45 cao's ligt het laagste loon hoger dan het Wml.

In 35% van deze 48 cao's (17 cao's) geldt een normale arbeidsduur van 36 uur, 27% van de 48 cao's (13 cao's) kent een normale arbeidsduur van 38 uur en 13% van de 48 cao's (6 cao's) heeft een normale arbeidsduur van 40 uur. In de overige 12 cao's komt een afwijkende normale arbeidsduur voor.

5.2.3 Normale arbeidsduur per economische sector

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de normale arbeidsduur per economische sector. Dit zijn naar werknemersaantallen gewogen cijfers.

Uit onderstaande tabel blijkt dat de normale arbeidsduur in de overige dienstverlening (overheid, onderwijs, zorg) met gemiddeld 36,6 uur het laagst is. In de sector bouwnijverheid en de sector vervoer en communicatie (openbaar vervoer, goederenvervoer, communicatie, informatie) is de normale arbeidsduur met gemiddeld 38,8 uur per week het hoogst. In bijlage V is een overzicht van de normale arbeidsduur per cao opgenomen.

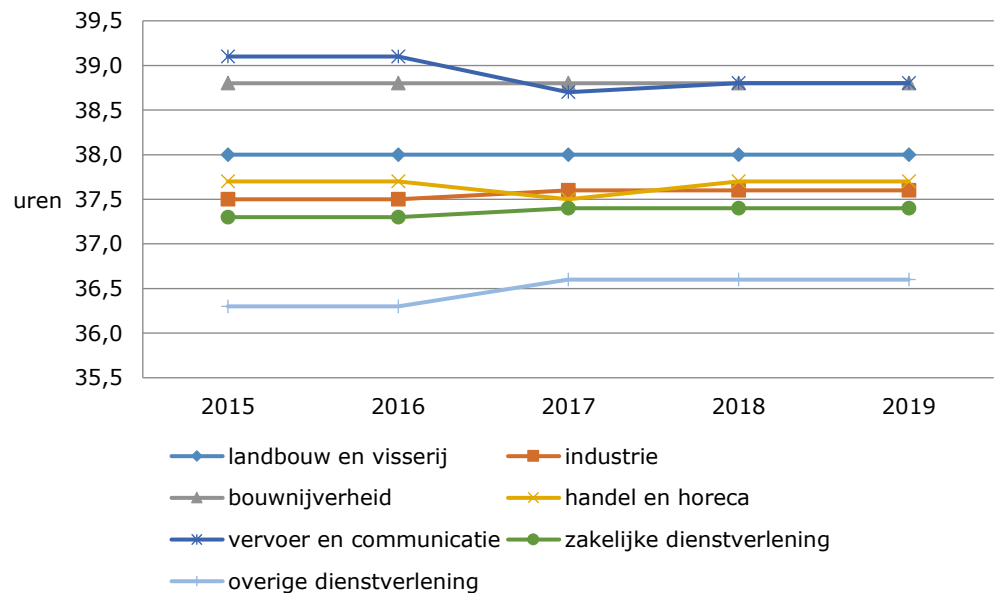
Tabel 5.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	% werknemers	klassen-gemiddelde arbeidsduur
landbouw en visserij	2	38,0
industrie	13	37,6
bouwnijverheid	5	38,8
handel en horeca	24	37,7
vervoer en communicatie	5	38,8
zakelijke dienstverlening	7	37,4
overige dienstverlening	44	36,6
totaal	100	37,3

5.3 De ontwikkeling sinds 2015

In onderstaande grafiek wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de gewogen gemiddelde normale arbeidsduur per week in de economische sectoren over de periode 2015-2019.

Grafiek 5.2 De ontwikkeling van de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2015 t/m 2019



De grafiek laat zien dat de gemiddelde arbeidsduur per week in de verschillende economische sectoren vanaf 2015 tot en met 2016 stabiel is. In 2017 zijn in enkele sectoren aanpassingen in de bepaling van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur doorgevoerd waardoor in twee sectoren dit gemiddelde is gedaald en in twee sectoren het gemiddelde is gestegen.

De aanpassingen die zijn doorgevoerd betreffen correcties:

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

5.3.1 Gevolgen van aanpassingen in 2017 en 2018

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

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

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

De steekproefwijziging heeft niet alleen effect op de cijfers van de afzonderlijke sectoren maar heeft ook tot gevolg dat het totaalcijfer voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de onderzochte cao's stijgt van 37,2 in 2017 naar 37,3 uur per week in 2018.

In 2019 is ten opzichte van het jaar 2018 niets gewijzigd.

6 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

In 75 cao's, van toepassing op 84% van de werknemers, zijn impliciete of expliciete afspraken gemaakt over de ketenbepaling bij (opvolging van) flexibele contracten. Van de ketenbepaling mag alleen nog worden afgeweken voor bepaalde groepen werknemers en/of voor bepaalde functies. In 45 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. In de meeste gevallen (24 cao's) gaat het om afwijking in verband met educatie. In 10 cao's gaat het om een verkorting van de tussenpoos in geval van seizoensarbeid.

6.1 Inleiding

Het aandeel werknemers in Nederland met een flexibele arbeidsrelatie neemt toe. Eind 2019 had 21% van het totaal aantal werkenden in Nederland een flexibel contract.⁵² Het gaat hierbij om werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, uitzendkrachten of oproepkrachten met een tijdelijk contract (al dan niet zonder vaste uren).

Met betrekking tot werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de zogenaamde ketenbepaling relevant. Deze ketenbepaling is, als onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid (Wwz), per 1 juli 2015 gewijzigd. Ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd regelt het BW, artikel 668a, lid 1 sinds de invoering van de Wwz het volgende:

Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

In plaats van 3x3x3 (respectievelijk drie tijdelijke contracten, drie jaar, drie maanden tussenpoos) is de keten in 2019 3x2x6 (standaard). Van deze zogenoemde ketenbepaling kan gemotiveerd worden afgeweken, tot een maximum van 6x4x6 (afwijking). Ook kan de tussenpoos worden verkort, als het gaat om seizoensarbeid.

Per 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) van kracht geworden. Met deze wet is de periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd opnieuw verruimd, van twee naar drie jaar. Daarnaast zijn de mogelijkheden voor het verkorten van de tussenpoos verruimd (zo is het niet langer beperkt tot seizoensarbeid). In dit hoofdstuk wordt onderzocht in welke mate cao-partijen gebruik maken van de mogelijkheden om van de wet af te wijken, voorafgaand aan de WAB. Hierbij wordt aangegeven voor welke groepen werknemers en/of functies afwijkingen gelden. Alle 99 steekproefcao's zijn onderzocht met als peildatum 31 december 2019.

⁵² Hans Borstlap e.a. (2020) *In wat voor een land willen wij werken? Eindrapport van de commissie regulering van werk*. Beschikbaar via: <https://www.reguleringvanwerk.nl/documenten/publicaties/2020/01/23/eindrapport-commissie-regulering-van-werk>

6.2 De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld

Tabel 6.1 bevat een overzicht van het aantal cao's met afspraken over de ketenbepaling. Uit de tabel blijkt dat in 24 van de 99 onderzochte cao's (van toepassing op 16% van de werknemers) geen afspraken over de ketenbepaling zijn aangetroffen. 75 cao's (van toepassing op 84% van de werknemers) bevatten impliciete of expliciete afspraken over de ketenbepaling.

34 cao's (van toepassing op 46% van de werknemers) bevatten een verwijzing naar de wet en/of artikel 7:668a BW (impliciete afspraken). In 41 cao's (van toepassing op 38% van de werknemers) zijn expliciete bepalingen aangetroffen over het aantal contracten en/of de periode en/of de tussenpoos in geval van werknemers met een contract voor bepaalde tijd.

Van de 41 cao's met expliciete afspraken bevatten er twee afspraken conform de oude ketenbepaling (dit zijn de reglementen voor provincie- en rijksambtenaren) en 37 conform de ketenbepaling in de Wwz. In twee cao's (ABU en NBBU) is sprake van een fasensysteem, waarbij in de zogenoemde fase B wordt aangesloten bij de afwijkingsmogelijkheid van de nieuwe ketenbepaling.

Tabel 6.1 Aantal cao's met algemene afspraken over de ketenbepaling (n=99) ultimo 2019

ketenbepaling	aantal cao's	% wns
Afspraken m.b.t. ketenbepaling in cao?		
nee, niets over ketenbepaling	24	16
ja, impliciete of expliciete afspraken	75	84
Indien afspraken, wat is de inhoud?		
impliciete afspraak (verwijzing naar de wet)	34	46
conform oude ketenbepaling	2	3
conform nieuwe ketenbepaling	37	30
afwijkende afspraken voor alle werknemers	2	5

6.3 Aanpassingen voor groepen werknemers en/of functies

In 45 cao's, van toepassing op 69% van de werknemers onder de onderzochte cao's, zijn afwijkingen aangetroffen die voor één of meer specifieke groepen werknemers of voor bepaalde functies gelden. Dit is weergegeven in onderstaande tabel (6.2).

Tabel 6.2 Afwijkingen voor groepen werknemers en functies (n=99) ultimo 2019

	aantal cao's	% wns
<i>Afwijking voor bepaalde groepen</i>		
- educatie	24	31
- uitzendkrachten	0	0
- AOW-gerechtigden	20	34
<i>Afwijking voor bepaalde functies/ functiegroepen</i>	24	32
- seizoenarbeid	10	16
- projectmatig werk	1	0,1
- onderzoek	5	6
- andere reden	8	11
Totaal¹	45	69

¹ In een cao kan voor meerdere groepen/bepaalde functies een afwijking van de ketenbepaling bestaan, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten.

Afwijkingen van de wet in het geval van educatie komen voor in 24 cao's (van toepassing op 31% van de werknemers). Hiervan een voorbeeld:

*"4. In afwijking van lid 3 wordt de arbeidsovereenkomst steeds aangegaan voor bepaalde tijd indien:
(...)
het een leraar in opleiding betreft met een leerarbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2.6. Op deze leerarbeidsovereenkomst is artikel 7:668a BW niet van toepassing." (Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie)*

Ook voor de groep werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd zijn er afwijkingen van de ketenbepaling aangetroffen. Dit is in 20 cao's terug te vinden (van toepassing op 34% van de werknemers). Een voorbeeld:

*"Overeenkomstig het bepaalde in artikel 668a, lid 12, van Boek 7 van het BW geldt in afwijking van de leden 3 en 4 van dit artikel het volgende voor de keten van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd aangegaan met een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt:
In afwijking van lid 3 geldt vanaf de dag dat een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd bestaat uit meer dan zes dienstverbanden voor bepaalde tijd, het zevende dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.
In afwijking van lid 4 geldt vanaf de dag dat de totale duur van een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd de duur van 48 maanden heeft overschreden, met ingang van die dag het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.
Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het in dit lid bedoelde aantal dienstverbanden is overschreden worden alleen dienstverbanden in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd." (Universitair Medische Centra)*

Afwijkingen in het geval van bepaalde functies/functiegroepen komen voor in 24 cao's (van toepassing op 32% van de werknemers). Deze afwijkingen worden in 10 cao's gemotiveerd door seizoenswerk. In vijf cao's heeft dit te maken met onderzoeksfuncties en in één cao gaat het om een afwijking voor projectmatige werkzaamheden. In acht cao's betreft dit een andere reden. Een voorbeeld van een afwijking van de ketenbepaling voor een onderzoeksfunctie:

"De periode zoals genoemd in artikel 7:668a lid 1 sub a BW is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn of worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie" (Philips)

Tabel 6.3 Afwijkingen per onderdeel keten (n=99) ultimo 2019

Afwijkingen	aantal cao's	% werknemers
Afwijking contracten	23	24
Afwijking jaren	30	33
Afwijking tussenpoos	11	17
Totaal¹	35	46

¹ Wat betreft de afwijkingen kan er in een cao voor meerdere groepen/bepaalde functies een afwijking van de ketenbepaling bestaan, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten.⁵³

Tabel 6.3 toont dat in 23 cao's (van toepassing op 24% van de werknemers) wordt afgeweken van het aantal contracten. In 13 cao's gaat het daarbij om de afwijking naar zes contracten voor AOW-gerechtigden. In drie cao's wordt het aantal contracten voor educatie verruimd naar zes contracten. Voor één cao (Motorvoertuigen) is het aantal contracten voor leerlingen onbeperkt. In negen cao's wordt de ketenbepaling voor specifieke functiegroepen verruimd tot maximaal vier, vijf of zes contracten.

In 30 cao's wordt afgeweken van het aantal jaren (van toepassing op 33% van de werknemers). In 26 cao's is sprake van een afwijking naar vier jaren, waarvan 13 keer voor AOW-ers. In vijf cao's is sprake van een afwijking naar drie jaren en in één cao is het aantal jaren zes. Driemaal is een afwijking voor een arbeidsovereenkomst van 9 maanden aangetroffen voor seizoensarbeid.⁵⁴

Wat betreft de maanden tussenpoos zijn er in 10 cao's afwijkingen gevonden (van toepassing op 17% van de werknemers). In alle gevallen betreft het een afwijking van drie maanden voor seizoensarbeid. Een voorbeeld van deze afwijking:

"Een vakantiekracht wordt uitsluitend tijdens schoolvakanties ingezet. De vakantiekracht verricht veelal de werkzaamheden van medewerkers die afwezig zijn in verband met de vakantie. Schoolvakanties volgen elkaar op met tussenpozen van minder dan zes maanden. De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering verzet zich ertegen dat al bij het vierde tijdelijke dienstverband voor de vakantiekracht een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat. Buiten de schoolvakanties is immers geen werk voor de vakantiekracht beschikbaar."
(Universitair Medische Centra)

6.4 Opvolgend werkgeverschap

Art. 7:668a lid 2 BW heeft betrekking op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht worden elkaars opvolger te zijn. Met deze bepaling wordt voorkomen dat zogenoemde 'draaideurovereenkomsten' kunnen worden afgesloten: door afwisselend via de werkgever en een uitzendbureau op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten een werknemer hetzelfde werk te laten uitvoeren, wordt verhinderd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan. In het 5^e lid van art. 7:668a is echter bepaald dat van deze bepaling ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken.

53 Zo is in de cao voor het Voortgezet Onderwijs bijvoorbeeld een afwijking van het aantal contracten voor zowel AOW-gerechtigden als bepaalde functies/functiegroepen opgenomen. Daarnaast is niet altijd expliciet gemaakt of er van het aantal contracten, het aantal jaar of de tussenpoos wordt afgeweken, maar wordt slechts de ketenbepaling niet van toepassing verklaard.

54 Dit geldt voor de cao's Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen, Open Teelten en Glastuinbouw.

In 42 van de 99 cao's is deze bepaling aangepast (voor 35% van de werknemers). In acht cao's tellen uitzendovereenkomsten voorafgaand aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet mee in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In de andere 34 cao's zijn andersoortige afspraken over opvolgend werkgeverschap afgesproken. In de meeste gevallen is bij de telling van het aantal en de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in verband met de ketenbepaling, het meetellen van voorafgaande arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus beperkt: meerdere tijdelijke uitzendovereenkomsten bij hetzelfde bedrijf en voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtstreeks bij het bedrijf, worden in deze cao's als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geteld. Een voorbeeld:

*"Keten van arbeidsovereenkomsten
In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt dat detacherings- en uitzendovereenkomsten (als bedoeld in artikel 7:690 BW) die voorafgaan aan de indiensttreding bij de werkgever meetellen als één overeenkomst in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten." (Grafimedia)*

6.5 Ontwikkelingen 2016-2019

Tabel 6.4 toont de ontwikkeling van het aantal afspraken rondom de ketenbepaling vanaf 2016 tot en met 2019. Hierin zijn alleen de (84) cao's meegenomen die in al deze jaren zijn onderzocht. Het aantal cao's met impliciete en/of expliciete afspraken over de ketenbepaling is in deze periode constant, in 2019 neemt deze met een toe.

Het aantal cao's met impliciete en/of expliciete afspraken conform de ketenbepaling is in de periode 2016 – 2019 gelijk gebleven. Een nadere analyse op het aan dit onderzoek ten grondslag liggende databestand wijst uit dat er afgelopen jaren meer afspraken zijn gemaakt over verkorting van de tussenpoos en minder over het (uitbreiden van het) aantal contracten en/of jaren (niet in tabel). Het aantal cao's met afspraken die voor bepaalde groepen en/of functie van de ketenbepaling afwijken, is tot 2019 gestegen, maar in 2019 ten opzichte van 2018 met twee gedaald.

Tabel 6.4 Aantal cao's met afspraken rondom de ketenbepaling 2016-2019 (n=84)

	2016	2017	2018	2019
impliciete en/of expliciete afspraken ketenbepaling	65	65	65	65
- waarvan impliciet (verwijzing naar wet)	27	27	27	28
- waarvan conform ketenbepaling in de Wwz	33	34	35	33
- afwijkingen in cao voor bepaalde groepen en/of functies	28	30	32	30

6.6 Ontwikkelingen in principeakkoorden in 2019

In de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 zijn voor de cao's uit de steekproef 48 principeakkoorden afgesloten. In twee akkoorden wordt gestreefd naar een hoger aantal of percentage vaste banen (en dus minder flexibele arbeid). Ook wordt in een akkoord afgesproken om van de ketenbepaling af te wijken in het geval van flexibele werknemers die een opleiding volgen. Nog een akkoord doet hetzelfde voor AOW-gerechtigden.

In vijf akkoorden worden, in voorbereiding op de WAB, afspraken of gesprekken/studies daaromtrent aangekondigd. Een voorbeeld:

"Bij wijzigingen in wet- en regelgeving met gevolgen voor deze cao, zoals het pensioenakkoord en de wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), gaan partijen met elkaar in overleg om zo nodig tot afspraken te komen." (Sociaal Werk)

7 Flexibele Beloningsvormen

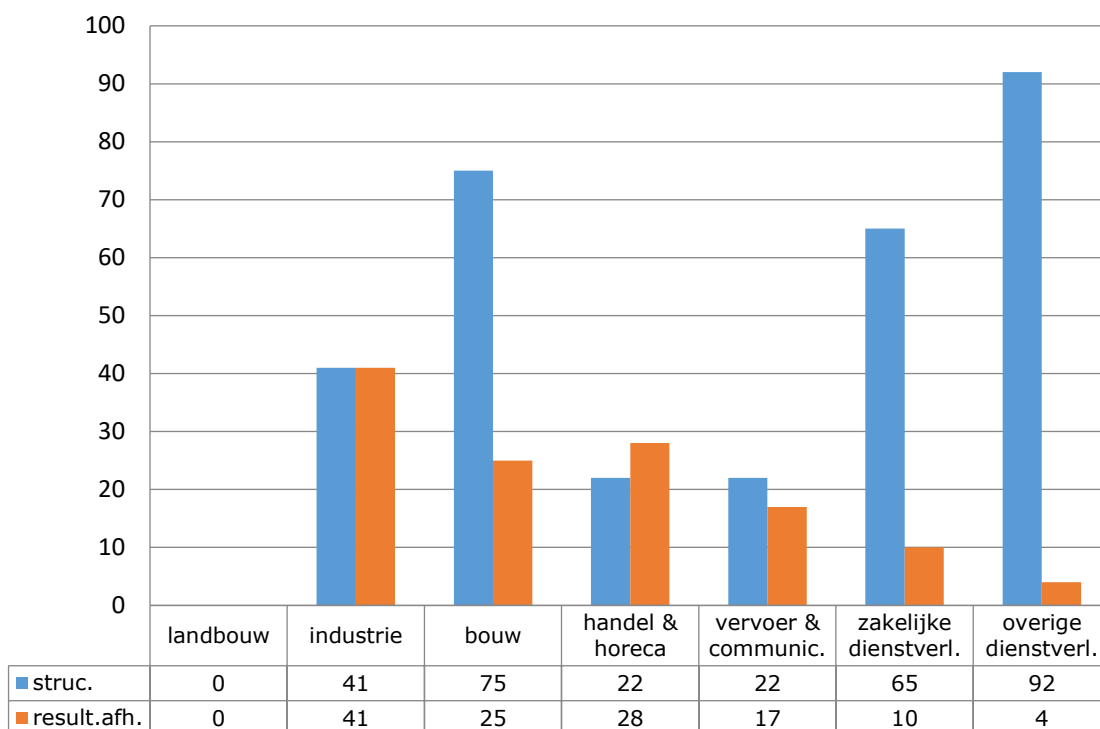
Bijna twee derde van de onderzochte cao's bevat afspraken over flexibele beloningsvormen. In het algemeen gaat het om afspraken over structurele uitkeringen (vooral jaarlijkse uitkeringen). Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen minder vaak voor (ongeveer in één op de vijf cao's).

Bij flexibele beloning gaat het om beloningsvormen die niet doorwerken in de functieschalen. Er worden meerdere vormen van flexibele beloning onderscheiden. Deze kunnen in twee groepen worden ingedeeld. Het gaat hierbij om structurele uitkeringen die jaarlijks worden uitgekeerd, zoals de eindejaarsuitkering. Daarnaast zijn er resultaatafhankelijke uitkeringen die aan specifieke doelen gekoppeld zijn. In dit hoofdstuk wordt nagegaan hoe vaak afspraken hierover in cao's uit de steekproef voorkomen. Omdat er in deze steekproef relatief gezien maar weinig ondernemingscao's zitten en deze misschien vaker afspraken bevatten over flexibele beloningsvormen, zijn er daarnaast 40 extra ondernemingscao's onderzocht. Ten opzichte van voorgaande rapportages zijn de eenmalige uitkeringen buiten beschouwing gelaten omdat deze uitkeringen een incidenteel karakter hebben en de cao's waarin afspraken over een eenmalige uitkering voorkomen, jaarlijks sterk wisselen. De analyse over beloningsvormen wordt afgesloten met de ontwikkelingen in de periode 2015 – 2019 en afspraken in principeakkoorden in 2019.

7.1 Algemene onderzoeksresultaten

In 63 van de 99 onderzochte cao's zijn over één of meer aspecten van flexibele beloning afspraken gemaakt. Deze 63 cao's zijn van toepassing op ruim 3,1 mln. werknemers (64% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's). Afspraken over structurele uitkeringen (in 54 cao's) komen meer voor dan afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen (in 18 cao's). In 9 cao's komen zowel afspraken over structurele uitkeringen als over resultaatafhankelijke uitkeringen voor.

Grafiek 7.1 Percentage cao's met afspraken over flexibele beloningsvormen in 2019, uitgesplitst naar economische sector



In de sector overige dienstverlening komen in bijna alle onderzochte cao's afspraken over structurele uitkeringen voor (92%). In de sectoren handel en horeca, en vervoer en communicatie komen relatief het minst aantal cao afspraken voor over structurele uitkeringen (respectievelijk 22% en 22%). Afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen komen vooral in de sector industrie voor (41%). In de landbouw zijn er geen afspraken over zowel structurele als resultaatafhankelijke uitkeringen.

Afspraken over flexibele beloning komen vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 26 van de 33 onderzochte ondernemings-cao's (79%) zijn een of meerdere afspraken over flexibele beloning opgenomen. In de bedrijfstak-cao's zijn in 37 van de 66 onderzochte cao's (56%) een of meerdere bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen.

7.2 Flexibele beloningsvormen

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

7.2.1 Structurele uitkeringen

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

In 54 van de 99 onderzochte cao's is er sprake van afspraken over structurele uitkeringen. In 43 van deze cao's (23 bedrijfstak-cao's en 20 ondernemings-cao's van toepassing op 41% van de werknemers) gaat het om eindejaarsuitkering en/of 13^e maand. De uitkering is een percentage van het salaris (variërend van 1,15 tot 8,33%) of een vast bedrag (1x €50).

In 22 van die 43 cao's (10 bedrijfstak-cao's en 12 ondernemings-cao's) is sprake van een uitkering van 8,33% (ook wel een 13^e maand). Beide termen, eindejaarsuitkering en 13^e maand, worden in cao's gebruikt. Het komt vooral (in 19 van de 22 cao's) voor in cao's in de sectoren zakelijke en overige dienstverlening.

Andere uitkeringen zijn bijvoorbeeld bijdragen in de ziektekosten of bijdragen in de levensloopregelingen. Dit komt in totaal in 31 cao's voor. Het vaakst in de sector overige dienstverlening.

Tabel 7.1 Aantal cao's met afspraken over structurele uitkeringen in 2019, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	structurele uitkering	eindejaars-uitkering	13 ^e maand	anders
landbouw en visserij	0	0	0	0
Industrie	7	6	0	4
Bouwnijverheid	3	1	0	2
handel en horeca	4	1	2	1
vervoer en communicatie	4	2	1	3
zakelijke dienstverlening	13	4	7	6
overige dienstverlening	23	7	12	15
Totaal	54	21	22	31

¹ De kolom structurele uitkering is niet de som van de score per beloningsvorm maar betreft het aantal cao's met een of meerdere afspraken over structurele uitkeringen.

7.2.2 Resultaatafhankelijke uitkeringen

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

Tabel 7.2 Aantal cao's met afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen in 2019, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	winst deling	resultaat uitkering	prestatie beloning	sub totaal ¹
landbouw en visserij	0	0	0	0
Industrie	1	3	3	7
bouwnijverheid	0	0	1	1
handel en horeca	0	3	4	5
vervoer en communicatie	0	2	0	2
zakelijke dienstverlening	2	0	1	2
overige dienstverlening	0	0	1	1
Totaal	3	8	10	18

¹ De totaalkolom betreft het aantal cao's met een of meerdere afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen.

Winstdeling

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

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

De Raad van Bestuur beslist op basis van het behaalde bedrijfsresultaat van Achmea over het vorige kalenderjaar. De winstuitkering is maximaal 3,3% van 12 keer het bruto maandsalaris. (Achmea)

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

Resultaatuiterkering

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

In acht cao's (vier bedrijfstak-cao's en vier ondernemings-cao's van toepassing op 9% van de werknemers) zijn afspraken over zogenaamde doeluitkeringen opgenomen. De doelstelling waaraan de uitkering is gekoppeld wordt in sommige cao's niet genoemd. In cao's waar de doelstelling wel wordt gekoppeld aan het resultaat gaat het bijvoorbeeld om de hoogte van de omzet of is de resultaatafhankelijke uitkering gerelateerd aan de klanttevredenheidsscore. In de cao waar de doelstelling niet wordt genoemd, staat dat de doelstelling in het bedrijfsoverleg wordt vastgesteld. Er staat in deze cao dat de uitkering 3,0% van het salaris bedraagt.

Prestatiebeloning

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

De hoogte van het variabel salaris is voor 70% afhankelijk van objectief meetbare groepsdoelstellingen en voor 30% van de beoordeling van de medewerker. (Phillips)

In 10 van alle onderzochte cao's (5 bedrijfstak-cao's en 5 ondernemings-cao's van toepassing op 11% van de werknemers) komen afspraken voor over prestatiebeloning (exclusief extra periodieken). De prestatiebeloning is afhankelijk van de individueel geleverde prestatie of het behalen van een meer collectieve doelstelling. Zo kan de werkgever voor commerciële functies, waarbij sprake is van kwantificeerbare omzetdoelstellingen, een systeem van variabele beloning en bonussen toepassen. Verder kan een bonus worden verstrekt als werknemers bijvoorbeeld schadevrij rijden of individuele doelstellingen behalen. In één cao is de hoogte van de bonus een geldbedrag van € 765. In andere cao's is het een percentage dat kan oplopen tot 36% boven het schaalloon.

Nader bekeken: kleinere cao's

Zoals aan het begin van dit hoofdstuk werd beschreven komen afspraken over flexibele beloning vaker in ondernemings-cao's voor dan in bedrijfstak-cao's. In 26 van de 33 onderzochte ondernemings-cao's (79%) zijn één of meer afspraken over flexibele beloning opgenomen. Deze afspraken gelden voor 82% van de werknemers onder de 33 onderzochte ondernemings-cao's. In de bedrijfstak-cao's zijn in 37 van de 66 onderzochte cao's (56%) één of meer bepalingen met betrekking tot flexibele beloning aangetroffen (van toepassing op 63% van de werknemers onder de onderzochte bedrijfstak-cao's).

Omdat de steekproef relatief weinig ondernemings-cao's bevat en het mogelijk is dat juist deze cao's vaker afspraken hebben over resultaatafhankelijke uitkeringen is er, om daar een indicatief beeld van te vormen, ook gekeken naar 40 kleinere cao's. Deze komen uit de sectoren industrie (26), vervoer en communicatie (7) en zakelijke dienstverlening (7). Dit zijn sectoren met relatief veel werknemers en veel ondernemings-cao's.

Tabel 7.3 Afspraken flexibele beloning in ondernemingscao's in aantallen cao's en % cao's (n=40)

Flexibele beloningsvormen	aantal	%
Structurele uitkeringen	19	48
Resultaatafhankelijke beloningsvormen	21	53
Winstdelingsregelingen	7	18
Resultaatuitkeringen	9	23
Prestatiebeloning	8	20
Totaal⁵⁵	29	73

55 De totaal kolom betreft het aantal cao's met een of meerdere afspraken over resultaatafhankelijke uitkeringen.

Uit de resultaten van tabel 7.3 blijkt dat afspraken over flexibele beloningen in deze ondernemingscao's relatief gezien vaker (in 73% van de onderzochte cao's) voorkomen dan in ondernemings-cao's in de standaardsteekproef (63%). De resultaatafhankelijke uitkeringen komen relatief gezien vaker voor (in 53% tegenover 18%); de structurele uitkeringen lijken naar verhouding iets minder vaak voor te komen (48% tegenover 54%).

7.3 Ontwikkelingen in cao's 2015 – 2019

Tabel 7.4 Ontwikkeling afspraken flexibele beloning in % werknemers, 2015-2019⁵⁶

Flexibele beloningsvormen	2015	2016	2017	2018	2019
Structurele uitkeringen	63	-	61	-	50
Resultaatafhankelijke beloningsvormen	15	-	13	-	18
Winstdelingsregelingen	1	-	1	-	1
Resultaatuitkeringen	8	-	9	-	8
Prestatiebeloning	13	-	11	-	16
Totaal	71	-	70	-	64

Tabel 7.4 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor in cao's afspraken over flexibele beloningsvormen zijn gemaakt in de periode 2015-2019 in totaliteit een dalende lijn heeft. Deze daling heeft vooral te maken met de afname van afspraken over structurele uitkeringen in cao's (59 cao's in 2017 tegenover 54 cao's in 2019). Daarnaast is er bij de resultaatafhankelijke uitkeringen een stijging te zien (periode 2017 – 2019). Het percentage werknemers dat in aanmerking kan komen voor een prestatiebeloning is gestegen. Deze stijging komt onder andere doordat het UWV een gratificatie bij extra prestaties verleent. Dit was in eerdere jaren niet in de telling meegenomen.

7.4 Ontwikkelingen in principeakkoorden 2019

In 2019 zijn er 49 principeakkoorden afgesloten. In 4 van deze akkoorden staan afspraken met betrekking tot verhoging van de eindejaarsuitkering. Deze verhoging varieert van 1,28% tot 3,25%. In 4 andere akkoorden wordt de werkgeversbijdrage in de ziektekosten besproken. In één akkoord gaat het om een verhoging in een andere staat dat de bijdrage per januari 2019 voor alle medewerkers geldt. In de andere twee staat dat voor nieuw verzekerden de bijdrage komt te vervallen. In twee akkoorden zijn afspraken gemaakt over de resultaatafhankelijke uitkering en in twee andere akkoorden over de prestatiebeloning. Zo staat in het akkoord van ProRail:

De leidinggevende kan, indien de prestaties van de medewerker daartoe aanleiding geven, besluiten om gedurende het kalenderjaar aan de medewerker tussentijds een verhoging toe te kennen. De tussentijdse verhoging mag niet

⁵⁶ Over de jaren 2016 en 2018 is geen onderzoek gedaan naar afspraken over flexibele beloningsvormen.

meer dan 2% bedragen en voorwaarde is dat de medewerker nog voldoende ruimte in de schaal heeft. (ProRail)

8 Oudere werknemers

Afspraken specifiek voor oudere werknemers komen voor in alle 99 onderzochte cao's. Deels gaat het om afspraken die de werkbelasting van oudere werknemers kunnen verlichten. Deze zogenaamde ontziemaatregelen komen voor in de cao's van 79% van de werknemers. Ontziemaatregelen zijn onder te verdelen in de volgende afspraken: vrijstelling van diensten (62% van de werknemers), extra verlof (33% van de werknemers), arbeidsduurverkorting (49% van de werknemers), demotie (27% van de werknemers) en deeltijdpensioenen (13% van de werknemers). Naast ontziemaatregelen zijn er ook afspraken met betrekking tot het langer doorwerken van oudere werknemers. Deze afspraken komen voor in de cao's van 93% van de werknemers met een cao. Het gaat om de volgende afspraken: pensioenontslagbeding (92% van de werknemers); afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (70% van de werknemers).

8.1 Achtergrond

Om ouderdagsvoorzieningen ook voor toekomstige generaties beschikbaar en betaalbaar te houden is het nodig dat werknemers langer doorwerken. Afschaffing van de VUT en prepensioenregelingen hebben de financiële prikkels om langer door te werken substantieel vergroot. Als gevolg van deze hervormingen steeg de gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland van 61 jaar in de jaren 2000-2006 naar 65 jaar in 2018.⁵⁷

Essentieel daarbij is dat mensen hun AOW-leeftijd in goede gezondheid kunnen bereiken. En, daar knelt het op dit moment, constateren het kabinet en sociale partners in het Pensioenakkoord 2019. Door de snelle verhoging van de AOW-leeftijd in recente jaren en doordat er in het verleden niet altijd oog is geweest voor duurzame inzetbaarheid, voelen sommige oudere werknemers zich niet in staat om op gezonde wijze door te werken tot aan hun pensioen.⁵⁸

Om aan deze groep tegemoet te komen is in het Pensioenakkoord 2019 onder andere overeengekomen dat het kabinet de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd de komende jaren minder snel verhoogt. Ook willen kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties werknemers meer keuzemogelijkheden bieden om eerder te stoppen met werken, wanneer doorwerken tot aan de AOW-leeftijd niet lukt. Gezamenlijk zullen kabinet en sociale partners een bijdrage leveren aan tijdelijke regelingen die eerder uittreden mogelijk maken. Op cao-niveau kunnen hier nader spelregels over worden afgesproken.

Voorliggend hoofdstuk gaat in op (een deel van) de voorzieningen getroffen in cao's om ouderen gezond door te laten werken tot aan het pensioen (ontziemaatregelen) alsook voorzieningen om eerder te stoppen met werken wanneer doorwerken tot aan de AOW-leeftijd niet lukt.

Daarnaast komt doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd aan bod. Op 1 januari 2016 is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in werking getreden. De wet beoogt het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken.

⁵⁷ <https://www.cbs.nl/werknemers-in-2018-gemiddeld-65-jaar-bij-pensionering>

⁵⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/kamerbrief-principeakkoord-vernieuwing-pensioenstelsel>

De volgende cao-afspraken komen aan bod in dit hoofdstuk:

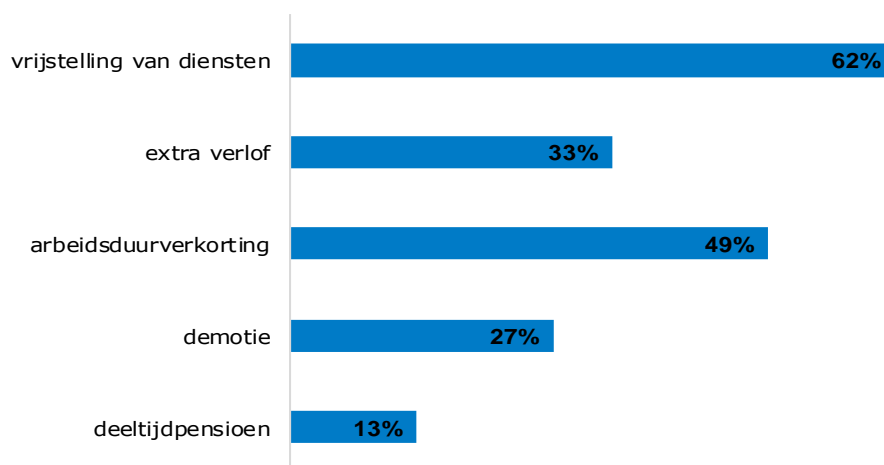
- ontsiemaatregelen
 - vrijstelling van diensten
 - extra verlof
 - extra arbeidsduurverkorting
 - generatiepact
 - demotie
 - deeltijdpensioen
 - afspraken die samen hangen met het pensioenakkoord
- doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd
 - pensioenontslagbeding
 - doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

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

8.2 Ontsiemaatregelen

Ontsiemaatregelen komen voor in de cao's van toepassing op 79% van de werknemers onder de onderzochte cao's.⁵⁹ Ruim de helft van de werknemers met een cao heeft in de cao een afspraak over vrijstelling van diensten (62% van de werknemers) en/of arbeidsduurverkorting (49% van de werknemers). Afspraken over extra verlof komt voor in de cao's van een derde van de werknemers. Demotie en deeltijdpensioen komen bij respectievelijk 27% en 13% van de werknemers in de cao voor, zie grafiek 8.1. In [Bijlage VI](#) is per sector opgenomen hoeveel procent van de werknemers onder een cao valt met specifieke afspraken voor oudere werknemers.

Grafiek 8.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers (percentages werknemers)



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

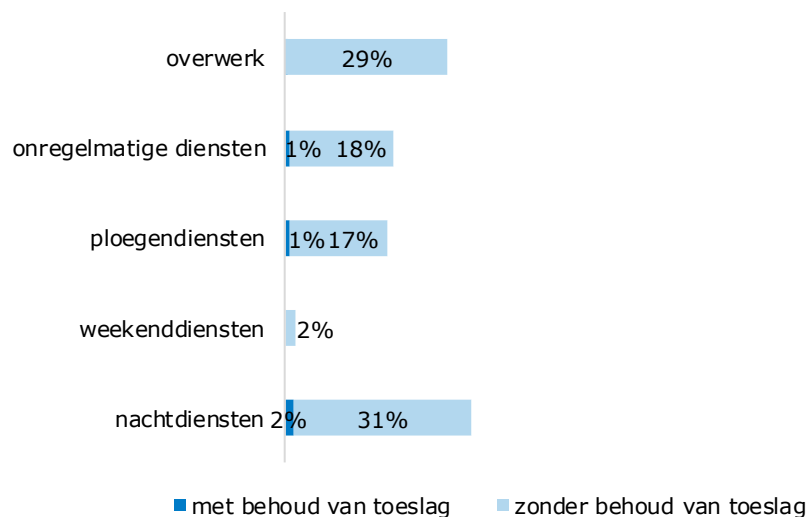
8.2.1 *Vrijstelling van diensten*

Ouderen kunnen worden vrijgesteld van de diensten overwerk, onregelmatige diensten, ploegendiensten, weekenddiensten of nachtdiensten. Over de sectoren heen heeft 62% van de werknemers een cao-afspraken over vrijstelling van één of meer van deze diensten. In de sectoren industrie en vervoer en communicatie ligt het percentage hoger, respectievelijk op 79% en 78%. In de zakelijke dienstverlening daarentegen hebben relatief weinig werknemers een afspraak over vrijstellingen van diensten (15%).⁶⁰ De gemiddelde leeftijd voor een vrijstelling ligt voor alle diensten ongeveer op 55 jaar.⁶¹

Hoe vaak de verschillende vrijstellingen voorkomen is weergegevens in grafiek 8.2. Afspraken over vrijstelling van nachtdiensten komen het meest voor (33% van de werknemers), gevolgd door afspraken over vrijstelling van overwerk (29% van de werknemers).⁶²

In bijna alle gevallen (58% van de werknemers) gaat het vrijstellen van een bepaalde diensten gepaard met inlevering van de bijbehorende toeslag. Voor 3% van de werknemers is in de cao opgenomen dat de werknemer het recht op de toeslag houdt.

Grafiek 8.2 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten (percentage werknemers)



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

60 In [Bijlage VI](#) is deze informatie opgenomen in een tabel.

61 Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over vrijstelling van de diensten en informatie over de leeftijd meegenomen (overwerk n=37; onregelmatige diensten n=18; ploegendiensten n=16; weekenddiensten n=1; nachtdiensten n=28).

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

Een cao kan afspraken over meerdere vrijstellingen bevatten. Bijvoorbeeld in de cao ANWB zijn werknemers vanaf 60 jaar vrijgesteld van overwerk en zijn werknemers vanaf 55 jaar vrijgesteld van nachtdiensten. Voor de werknemers actief in de sectoren industrie (72%), vervoer en communicatie (52%) en bouw (49%) geldt dat de cao's relatief vaak twee of meer afspraken bevatten over vrijstellingen, de tabel met een overzicht is opgenomen in [Bijlage VI](#). Over alle sectoren heen genomen ligt dit percentage op 33% van de werknemers.

8.2.2 *Extra verlof*

Voor 33% van de werknemers met een cao geldt dat in de cao afspraken zijn opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers, zie [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. In deze cao's krijgen werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd recht op extra vakantiedagen. De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra verlof varieert van 30 tot 63 jaar. De gemiddelde leeftijd is 48 jaar.⁶³ Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak kan maken stijgt in de meeste gevallen (31%-punt van de 33% van de werknemers met cao-afspraken over extra verlof) met het toenemen van de leeftijd. Het maximum aantal extra verlof dagen wordt gemiddeld bereikt op 60-jarige leeftijd.⁶⁴

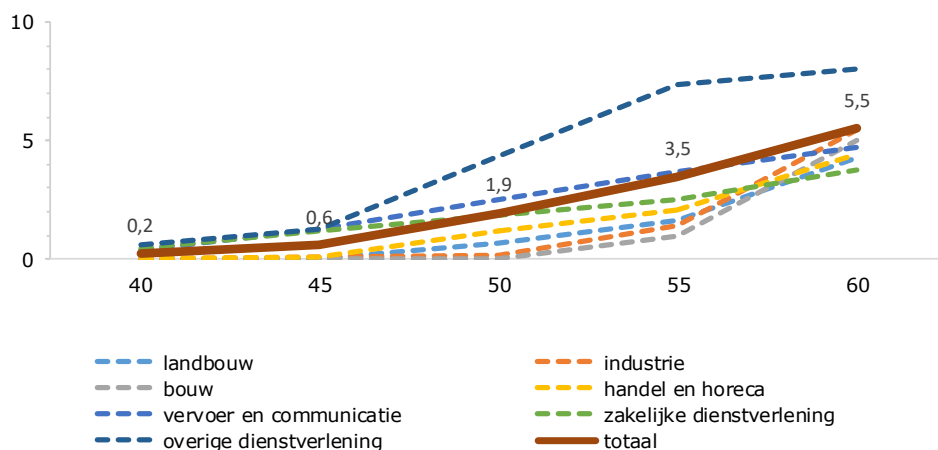
In grafiek 8.3 is het gemiddelde aantal extra verlofdagen per jaar opgenomen per sector (in de grafiek aangeduid met stippellijnen) en voor het totaal aantal werknemers dat onder een cao valt (in de grafiek aangeduid met een ononderbroken lijn).⁶⁵ Uit de grafiek blijkt dat er bijna geen cao's zijn die extra verlof geven op 40-jarige leeftijd. Vanaf 45-jarige leeftijd neemt het aantal cao's en ook het aantal dagen geleidelijk aan toe. Op 45-jarige leeftijd ligt het gemiddeld aantal verlof dagen op 0,6 dagen, op 50-jarige leeftijd op 1,9 dagen, op 55-jarige leeftijd op 3,5 dagen en op 60-jarige leeftijd op 5,5 dagen. Over de verschillende leeftijden heen is het gemiddelde aantal extra verlofdagen het hoogst voor werknemers actief in de sector overige dienstverlening en het laagst voor de werknemers actief in de bouw.

63 Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=43).

64 Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=43).

65 De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra verlof en informatie over de leeftijd meegenomen (n=43). De tabel waarop grafiek 7.3 is gebaseerd is opgenomen in [Bijlage VI](#).

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



8.2.3 Extra arbeidsduurverkorting

Voor 49% van de werknemers onder de onderzochte cao's zijn afspraken opgenomen over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, zie [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting varieert van 45 tot en met 64 jaar. De gemiddelde leeftijd is 59 jaar.⁶⁶

Het aantal uren per week dat gebruik gemaakt kan worden van extra arbeidsduurverkorting blijft in de meeste cao's gelijk bij het stijgen van de leeftijd (43% van de werknemers). Het maximum aantal dagen dat gebruik gemaakt kan worden van extra arbeidsduurverkorting wordt gemiddeld bereikt op circa 59 jaar.⁶⁷

De extra arbeidsduurverkorting gaat voor 48% van de werknemers met een cao gepaard met het inleveren van loon. Voor 45% van de werknemers is vastgelegd dat het salaris minder dan evenredig wordt aangepast aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkorting geldt. Voor 2% van de werknemers wordt het salaris evenredig gekort. Daarnaast is voor 1% van de werknemers afgesproken dat werknemers geen loon in leveren.⁶⁸

In grafiek 8.4 is het gemiddeld aantal extra uren arbeidsduurverkorting per week opgenomen per sector (in de grafiek aangeduid met stippellijnen) en voor het totaal aantal werknemers dat onder een cao valt (in de grafiek aangeduid met een ononderbroken lijn).⁶⁹ Uit de grafiek valt op te maken dat in cao's vrijwel geen afspraken over arbeidsduurverkorting voorkomen die betrekking hebben op

⁶⁶ De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra adv en informatie over de leeftijd meegenomen (n=37).

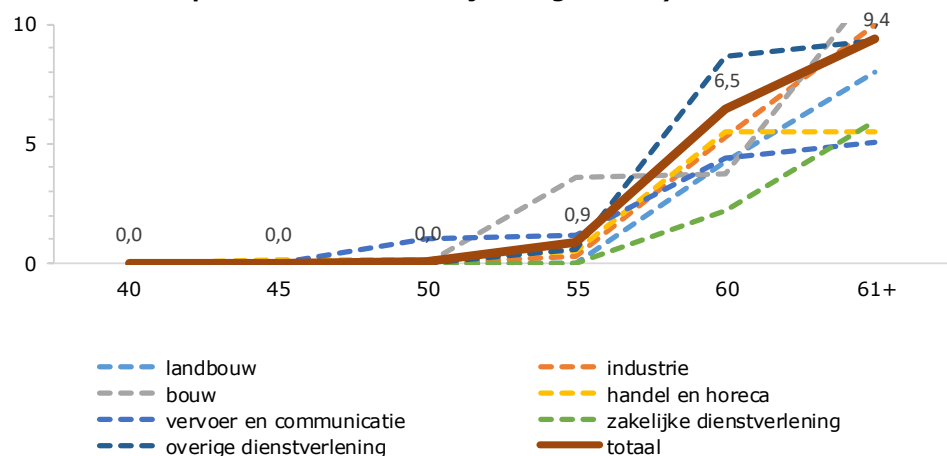
⁶⁷ De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra adv en informatie over de leeftijd meegenomen (n=37).

⁶⁸ In één cao is enkel opgenomen dat er sprake is van arbeidsduurverkorting en niet hoe de arbeidsduurverkorting is ingericht. De percentages tellen daardoor niet op tot 49%.

⁶⁹ De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over extra arbeidsduurverkorting en informatie over de leeftijd meegenomen (n=37). De tabel waarop grafiek 7.4 is gebaseerd is opgenomen in [Bijlage VI](#).

werknemers van 40, 45, en 50-jarige leeftijd. Voor werknemers van 55 en 60 jaar zijn er wel afspraken opgenomen over arbeidsduurverkorting. Op 55-jarige leeftijd hebben werknemers gemiddeld genomen een aanspraak van 0,9 uur extra arbeidsduurverkorting per week en op 60-jarige leeftijd hebben werknemers gemiddeld een aanspraak van circa 6,5 uren. Boven de 60 ligt dit op 9,4 uren. Over de verschillende leeftijden heen is het gemiddelde aantal extra uren arbeidsduurverkorting het hoogst voor werknemers in de sectoren bouw en overige dienstverlening en het laagst voor de werknemers in de zakelijke dienstverlening.

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



8.2.4 Generatiepact

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

Zoals in de vorige paragraaf beschreven heeft 49% van de werknemers met een cao in deze cao een afspraak over arbeidsduurverkorting. Voor 15% van de werknemers met een cao geldt dat de term generatiepact of een vergelijkbare term daarbij wordt genoemd.⁷⁰ Echter, niet in al deze afspraken wordt ook gesproken over het inzetten van vervangende arbeid. Dit is voor 5% van de werknemers met een cao het geval. Onderstaand, ter illustratie, een passage uit de cao Grafimedia waarin sprake is van een Generatiepact met een afspraak over de inzet van vervangende arbeid.

6.4 Generatiepact

6.4.1 Werkijdvermindering oudere werknemers

Afspraken over werkdijdvermindering voor oudere werknemers worden op vrijwillige basis gemaakt. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van

⁷⁰ In dit onderzoek zijn alle cao-afspraken met daarin de term 'generatie' gerekend tot het generatiepact. Daarbij zitten ook afspraken waarin (in de cao) niet gesproken wordt over het benutten van de vrijgekomen loonruimte voor het aantrekken van jongeren. Mogelijk is dit wel opgenomen in andere documenten waarin de invulling van de generatiepacten is beschreven. Deze documenten zijn in het kader van voorliggend onderzoek echter niet onderzocht.

werkgever en werknemer. Van belang zijnde factoren hierbij zijn bijvoorbeeld de persoonlijke omstandigheden en/of de bedrijfssituatie.

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

.....

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

(Grafimedia)

Naast bovengenoemde groep met arbeidsduurverkorting in de vorm van een generatiepact is er nog een groep werknemers waarbij de term generatiepact wel wordt genoemd in de cao maar die niet zijn meegeteld als arbeidsduurverkorting. Het gaat om cao-afspraken met betrekking tot onderzoek naar de mogelijkheden voor het invoeren van een generatiepact en om cao-afspraken over een decentrale generatiepact-regeling. Van een decentrale generatiepact-regeling is sprake wanneer in de cao de mogelijkheid van een generatiepactregeling is beschreven en aan de bedrijven wordt overgelaten of zij het instrument inzetten. Voor 9% van de werknemers met een cao is in de cao afgesproken dat sociale partners de mogelijkheid van een generatiepact gaan onderzoeken. Voor 2% geldt een decentrale afspraak, zie onderstaand voorbeeld uit de cao Sociaal werk.

*De werkgever die een generatieregeling aan wil bieden, stelt in overleg met de OR of PVT, indien in de organisatie een OR of PVT is ingesteld, een organisatieregeling op met inachtneming van de in dit artikel genoemde kaders. **(Sociaal werk)***

8.2.5 *Demotie*

Voor 27% van de werknemers zijn cao-afspraken gemaakt over demotie. Afspraken over demotie komen vaker voor in cao's van de sector industrie. In de industrie heeft 65% van de werknemers een cao met daarin afspraken over demotie voor oudere werknemers terwijl dit gemiddeld geldt voor 27% van de werknemers, zie [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling.

Gemiddeld is demotie vanaf 56 jaar mogelijk.⁷¹ Voor 15% van de werknemers met een cao is afgesproken dat oudere werknemers bij demotie geen salaris inleveren. Voor <1% van de werknemers is in de cao opgenomen dat werknemers loon inleveren maar is dat een minder dan evenredig deel. Voor 9% van de werknemers is afgesproken dat een werknemer bij demotie een evenredig deel van het salaris inlevert.⁷² De pensioenopbouw wordt over het algemeen voortgezet (24% van de werknemers met een cao).⁷³

71 De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over demotie en informatie over de leeftijd meegenomen (n=20).

72 In één cao is niet opgenomen of oudere werknemers bij demotie salaris inleveren.

73 Voor 3% van de werknemers (2 cao's) is niet opgenomen of de pensioenopbouw wordt voortgezet.

8.2.6 *Deeltijdpensioen*

Als werknemers de pensioengerechtigde leeftijd naderen dan wordt in sommige sectoren de mogelijkheid geboden om met deeltijdpensioen te gaan. In de cao's van 13% van de werknemers wordt de mogelijkheid van deeltijdpensioen genoemd. Dit komt met name voor in de cao's van de sectoren industrie en bouw. In deze sectoren heeft respectievelijk 32% en 51% van de werknemers een cao met daarin afspraken over deeltijdpensioen, zie [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling.

De gemiddelde leeftijd waarop een werknemer volgens deze cao-afspraken voor het eerst gebruik kan maken van deeltijdpensioen, varieert van 55 tot en met 62 jaar. De gemiddelde leeftijd is 58 jaar.⁷⁴

Het pensioenakkoord in cao-afspraken

Om oudedagsvoorzieningen betaalbaar te houden is het nodig dat werknemers langer doorwerken. Essentieel daarbij is dat mensen hun AOW-leeftijd in goede gezondheid kunnen bereiken. En daar ontbreekt het op dit moment aan, constateren het kabinet en sociale partners in het Pensioenakkoord 2019. Door de snelle verhoging van de AOW-leeftijd in recente jaren en doordat er in het verleden niet altijd oog is geweest voor duurzame inzetbaarheid, voelen sommige oudere werknemers zich niet in staat om op gezonde wijze door te werken tot aan hun pensioen.⁷⁵ Om aan deze groep tegemoet te komen willen kabinet en sociale partners onder andere werknemers meer keuzemogelijkheden bieden om eerder te stoppen met werken, wanneer doorwerken tot aan de AOW-leeftijd niet lukt. In het Pensioenakkoord worden drie mogelijkheden genoemd:

- Werkgevers krijgen de mogelijkheid om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om drie jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet faciliteert deze regeling door vanaf 2021 voor een periode van vijf jaar de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) generiek te versoepelen als de vervroegde uittreding binnen de laatste drie jaar voor de AOW-leeftijd plaats vindt. Het kabinet stelt een (bruto) uitkeringsbedrag van ongeveer € 19.000,- per jaar vrij van de RVU-heffing.
- Op dit moment kunnen werknemers maximaal 50 weken fiscaal gefaciliteerd verlof opsparen. Het verhogen van deze grens naar 100 weken geeft werknemers meer mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. Sociale partners kunnen op de cao-tafel afspraken maken om bij overwerk of ploegendiensten (deels) beloning via extra verlofopbouw te laten plaatsvinden. Op die manier vertaalt zwaar(der) werk zich in de mogelijkheid om vervroegd uit te treden of vaker en meer verlof op te nemen.
- Een andere mogelijkheid om de keuzemogelijkheden met betrekking tot de uittreedleeftijd te vergroten is het mogelijk maken van het inzetten van toeslagen voor individueel pensioenopbouw. In cao's zijn voor functies met zware beroepen relatief vaak vormen van toeslagen opgenomen (te denken valt aan onregelmatigheid, overwerk en inconvenienten).

⁷⁴ De gemiddelde leeftijd is gewogen naar aantal werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met een afspraak over deeltijdpensioen en informatie over de leeftijd meegenomen (n=7).

⁷⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/kamerbrief-principeakkoord-vernieuwing-pensioenstelsel>

Het pensioenakkoord is afgesloten op 5 juni 2019. In de regel gaat er enige tijd overheen voordat een dergelijk akkoord in cao's is verwerkt. Enerzijds komt dit doordat de afspraken opgenomen in het akkoord uitgewerkt moeten worden. Anderzijds hangt dit samen met de looptijd van de cao's en daarmee samenhangend het moment waarop een nieuwe cao wordt afgesloten. In de principeakkoorden is wel al meer terug te zien van het Pensioenakkoord, zie paragraaf 8.5. De afspraken die eind 2019 zijn opgenomen in cao's zijn hieronder samengevat per onderwerp.

Met betrekking tot vervroegd uittreden is voor 11% van de werknemers met een cao een afspraak opgenomen.⁷⁶ Grotendeels gaat het hier om afspraken die er ook voor het Pensioenakkoord al waren. Voor 9% van de werknemers is er in de cao een afspraak opgenomen die de mogelijkheden om gebruik te maken van vervroegd uittreden verruimen in verband met de versoepeling van de RVU-heffing.⁷⁷

Met betrekking tot verlofsparen is voor 12% van de werknemers met een cao een afspraak opgenomen. Ook hier gaat het grotendeels om afspraken die er ook voor het Pensioenakkoord al waren. Voor 9% van de werknemers is er naar aanleiding van het Pensioenakkoord een afspraak opgenomen met betrekking tot verlofsparen.⁷⁸

Afspraken over het gebruik van toeslagen voor individuele pensioenopbouw komen nog niet voor in cao's.

Financieel advies

In het Pensioenakkoord 2019 is opgenomen dat het kabinet 800 miljoen beschikbaar stelt voor het faciliteren van sectorale afspraken gericht op langer doorwerken. Sociale partners kunnen onder andere aanvragen indienen voor faciliteiten om inzicht te krijgen in de effecten op het inkomen en pensioenuitkering bij gebruik van diverse regelingen, zodat eerder en beter keuzes over al dan niet langer doorwerken kunnen worden gemaakt. In 2019 heeft 6% van de werknemers een afspraak hierover in de cao.

8.3 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

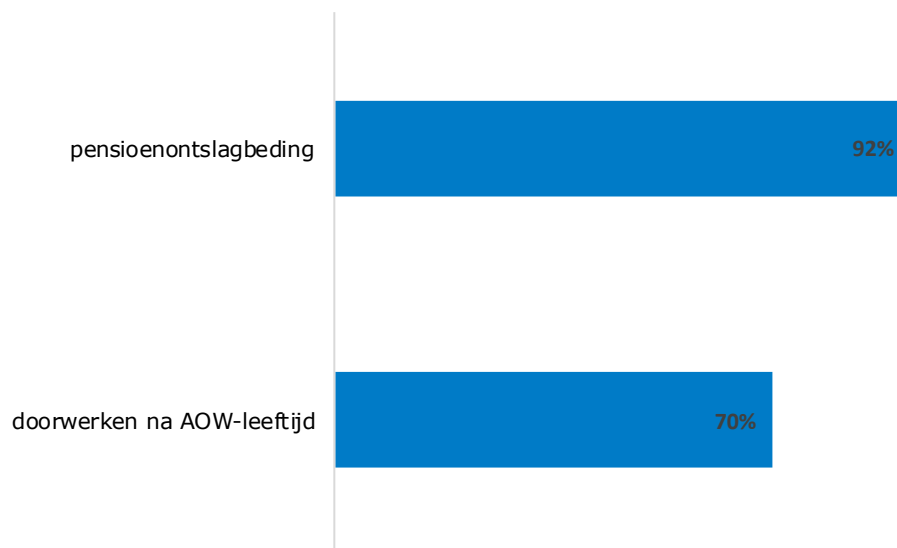
De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op 1 januari 2016. De wet beoogt het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. In deze paragraaf is opgenomen wat hierover in cao's is terug te vinden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de onderwerpen pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor 92% van de werknemers met een cao is een pensioenontslagbeding opgenomen in de cao. Voor 70% van de werknemers met een cao is opgenomen hoe zij kunnen doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, zie grafiek 8.5 en [Bijlage VI](#). Samen komen deze afspraken voor in de cao's van 93% van de werknemers met een cao.

76 Mogelijk worden niet alle afspraken met betrekking tot vervroegd uittreden in de cao opgenomen.

77 Het betreft de werknemers van de cao verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg.

78 Het betreft de werknemers van de cao verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg.

Grafiek 8.5 Pensioenontslagbeding en doorwerken na AOW-leeftijd, percentage werknemers



8.3.1 *Pensioenontslagbeding*

Voor 92% van de werknemers met een cao is in de cao een pensioenontslagbeding opgenomen. Voor 35% van de werknemers met een cao is in aanvulling op het pensioenontslagbeding, opgenomen dat dit beding van kracht is, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Een voorbeeld hiervan is opgenomen in de cao Timmerindustrie:

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

In de sectoren landbouw en visserij en bouw is voor alle werknemers onder de onderzochte cao's sprake van een pensioenontslagbeding in de cao. In de andere sectoren loopt het percentage werknemers met een cao-afspraken over zo'n beding uiteen van 86% in de sector handel en horeca tot 98% in de sectoren industrie en zakelijke dienstverlening. Zie [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling.

8.3.2 *Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd*

Aan 70% van de werknemers onder de onderzochte cao's wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken, zie grafiek 8.5. Werknemers in de sectoren vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening hebben relatief vaak een afspraak over doorwerken in hun cao. Werknemers in de bouw en handel en horeca hebben juist relatief vaak geen cao-afspraken over doorwerken, zie [Bijlage VI](#) voor de sectorverdeling. Hieronder volgt een voorbeeld uit de cao PostNL over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

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

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

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

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd kan door verlenging van het huidige contract of het aangaan van een nieuw contract. Voor 29% van de werknemers is in de cao opgenomen of zij een nieuw contract aangaan of het oude contract voortzetten: 18% gaat volgens de cao een nieuw contract aan; <1% zet volgens de cao het oude contract voort; en, voor 10% van de werknemers is zowel het aangaan van een nieuw contract als het voortzetten van het oude contract als mogelijkheid opgenomen. Voor het grootste deel van de werknemers (41%) geldt dat niet in de cao is opgenomen of het contract verlengd wordt of dat een nieuw contract wordt aangegaan.

Een aantal cao's bevat afspraken over de contractvorm waaronder wordt doorgewerkt. Voor 8% van de werknemers is opgenomen dat alleen een contract voor bepaalde tijd kan worden afgesloten met de AOW-gerechtigde werknemer. Voor 13% is opgenomen dat dit een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd kan zijn. Voor de overige werknemers met afspraken over doorwerken in de cao is in de cao niet opgenomen onder welke contractvorm wordt doorgewerkt.

In zes cao's is een maximale leeftijd tot waarop kan worden doorgewerkt opgenomen; in één cao is dat 67; en, in de overige vijf cao's is dit 70 jaar. In vier andere cao's is de termijn waarmee kan worden doorgewerkt gekoppeld aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In twee cao's is afgesproken dat werknemers tot één jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd mogen doorwerken. In de andere cao's is afgesproken dat de werknemers vier dan wel vijf jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd mogen doorwerken.

8.4 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers 2015-2019

De ontwikkelingen op het gebied van cao-afspraken over oudere werknemers zijn in kaart gebracht door de cao-afspraken van de afgelopen vijf jaar naast elkaar te zetten, zie tabel 8.6. Uit de tabel blijkt dat het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt over extra verlof afneemt. Het percentage werknemers met een afspraak over arbeidsduurverkortening neemt juist toe. De percentages werknemers met een afspraak in de cao over vrijstelling van diensten of demotie blijft vrijwel constant.

Tabel 8.6 Ontwikkelingen ontzietmaatregelen 2014-2018⁷⁹, aantallen cao's en percentage werknemers

	2015	2016	2017	2018	2019
<i>vrijstelling van diensten</i>					
aantal cao's	70	67	62	60	60 ¹
% wns	62%	60%	65%	61%	62%
<i>extra verlof</i>					
aantal cao's	64	61	53	53	47 ²
% wns	53%	50%	38%	38%	33%
<i>arbeidsduurverkorting</i>					
aantal cao's	43	43	47	50	53 ³
% wns	31%	32%	42%	41%	49%
<i>demotie</i>					
aantal cao's	28	27	24	27	29 ⁴
% wns	27%	27%	27%	27%	27%
<i>deeltijdpensioen</i>					
aantal cao's	17	19	21	26	22 ⁵
% wns	5	11	14	16	13%
<i>pensioenontslagbeding</i>					
aantal cao's			85	90	93 ⁶
% wns			88	90	92%
<i>doorwerken na AOW</i>					
aantal cao's	45	49	62	65	62 ⁷
% wns	45	49	74	76	70%

- 1 Nieuw in 2019 is de afspraak in cao Achmea. Vervallen in 2019 is de afspraak in de cao Etos.
- 2 Nieuw in 2019 zijn de afspraken in de cao's Hoger beroepsonderwijs, Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf, Philips en PostNL. Vervallen in 2019 zijn de cao's Grafimedia, glastuinbouw, Hoveniersbedrijf, Huisartsenzorg, Productie- en leveringsbedrijf, Recreatie, Retail non-food, Rijkspersoneel, Timmerindustrie en Woondiensten.
- 3 Nieuw in 2019 zijn de afspraken in de cao's Beroepsonderwijs en volwasseneducatie, glastuinbouw, KPN, Levensmiddelen grootwinkelbedrijf, Metalektro, Metalektro voor het hoger personeel, Sanquin bloedvoorziening en uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Vervallen in 2019 zijn de afspraken Etos, Productie- en leveringsbedrijven, Rabobank, Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf en timmerindustrie.
- 4 Nieuwe in 2019 zijn de afspraken in de cao's KPN, Sanquin en UWV. Vervallen in 2019 zijn de afspraken in de cao Politie.
- 5 Nieuw in 2019 zijn de cao's NS en Universitair medische centra.
- 6 Nieuw in 2019 zijn de afspraken in de cao's ING, Netwerkbedrijven en Defensie.
- 7 Nieuw in 2019 zijn de afspraken in de cao's Informatie- communicatie- en kantoortechologiebranche, Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie, geestelijke gezondheidszorg en universitaire medische centra. Vervallen in 2019 zijn de afspraken in de cao's Gemeentebtenaren, Levensmiddelen grootwinkelbedrijven, Metalektro voor het hoger personeel, Nederlandse universiteiten, Netwerkbedrijven, Open teelten en Uitgeverijbedrijf.

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt met betrekking tot extra verlof voor oudere werknemers is in de afgelopen vijf jaar afgenomen van 53% naar 33%. Het aantal dagen extra verlof schommelt een beetje doordat er afspraken

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

vervallen, maar neemt niet duidelijk toe of af, zie tabel 8.7. Ter illustratie, in 2017 hadden werknemers op 60-jarige leeftijd volgens de cao-afspraken gemiddeld 5,2 dagen extra verlof. In 2018 zijn dat 5,0 verlofdagen en in 2019 5,5 dagen.

Tabel 8.7 Ontwikkeling gemiddeld aantal verlofdagen naar leeftijdsgroep voor 2017, 2018 en 2019 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra verlof en gewogen naar aantallen werknemers)

Gemiddeld aantal extra verlofdagen	2017 (n=53)	2018 (n=53)	2019 (n=47)
40 jaar	0,2	0,2	0,2
45 jaar	0,5	0,5	0,6
50 jaar	1,7	1,6	1,9
55 jaar	3,2	3,2	3,5
60 jaar	5,2	5,0	5,5

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak over arbeidsduurverkorting geldt, is in de afgelopen vijf jaar toegenomen van 31% naar 49%. Deze toename wordt voornamelijk veroorzaakt door nieuwe afspraken over een generatiepact. Het gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting is in 2019 ten opzichte van 2018 voor werknemers van 55 en 60 jaar met respectievelijk 0,7 en 0,3 dagen afgenomen, zie tabel 8.8.

Tabel 8.8 Ontwikkeling gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting naar leeftijdsgroep voor 2017, 2018 en 2019 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra arbeidsduurverkorting en gewogen naar aantallen werknemers)

Gemiddeld aantal extra verlofdagen	2017 (n=47)	2018 (n=50)	2019 (n=52)
40 jaar	0,0	0,0	0,0
45 jaar	0,0	0,0	0,0
50 jaar	0,1	0,0	0,0
55 jaar	1,3	1,6	0,9
60 jaar	7,5	6,8	6,5

8.5 Ontwikkelingen met betrekking tot oudere werknemers in 2019

In deze paragraaf zijn de ontwikkeling in het afgelopen jaar in kaart gebracht aan de hand van de principeakkoorden afgesloten in de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019. In deze periode zijn voor 48 van de 99 steekproef-cao's principeakkoorden afgesloten. Een deel van deze akkoorden is inmiddels omgezet in een cao. In 36 principeakkoorden zijn afspraken met betrekking tot oudere werknemers te vinden.⁸⁰ In de hierna volgende paragrafen is per onderwerp (ontziemaatregelen en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd) samengevat wat er in de principeakkoorden aan bod komt.

8.5.1 Ontwikkelingen met betrekking tot ontziemaatregelen

Van de 36 akkoorden met daarin afspraken over ouderen bevatten 24 akkoorden afspraken over ontziemaatregelen. In 2018 waren er 16 akkoorden met afspraken

⁸⁰ In dit totaal zijn de volgende afspraken meegenomen: vrijstelling van diensten, extra verlof, extra arbeidsduurverkorting, demotie, deeltijdpensioen, pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De afspraken met betrekking tot het pensioenakkoord zijn niet meegenomen omdat dit een nieuw onderwerp is in dit hoofdstuk en meenemen van deze afspraken het lastiger maakt om te vergelijken met voorgaande jaren.

over ontsaai maatregelen, zie [Bijlage VI](#) voor een nadere vergelijking van de akkoorden in 2018 en 2019.

In 2019 zijn er vijf akkoorden met afspraken over vrijstelling van diensten. Afspraken over extra verlof komen eveneens voor in vijf akkoorden en afspraken over arbeidsduurverkortung in 21 akkoorden. Er zijn drie akkoorden met afspraken over demotie en er zijn geen akkoorden met afspraken over deeltijdpensioen.

Vrijstelling van diensten

Van de vijf akkoorden met afspraken over vrijstelling van diensten zijn er twee waarin is afgesproken om vrijstelling van een dienst mogelijk te maken (GGZ en Tankstations en wasbedrijven). In eveneens twee akkoorden is opgenomen dat wordt bezien of de vrijstelling van een dienst de bedrijfsvoering belemmert en zo ja wat hieraan gedaan kan worden (Philips en Albert Heijn Distributiecentra), zie onderstaand voorbeeld.

*In de CAO 2015-2016 zijn afspraken gemaakt over het vervallen van de verplichting tot overwerken onder de gelijktijdige afspraak dat indien in de looptijd van de CAO blijkt dat de bedrijfsvoering hierdoor wordt belemmert Philips na overleg met vakorganisaties kan besluiten de overwerkverplichting na de looptijd opnieuw in te voeren waarbij alsdan medewerkers van 50 jaar en ouder in de vakgroepen 10 t/m 45 vrijgesteld blijven van de overwerkverplichting. Partijen zullen bezien op welke wijze en op welke plaats deze afspraak in de nieuwe CAO zal worden opgenomen. **(Philips)***

Onderstaand de tekst uit het akkoord van de Uitvaartbranche waarin het gebruik van vrijstelling van nachtdienst aan de AOW-gerechtigde leeftijd wordt gekoppeld.

*Voor de leeftijd dat oudere werknemers op verzoek kunnen worden vrijgesteld van het werken in nachtdienst, wordt voortaan aangesloten bij de periodieke wettelijke verhogingen van de AOW-leeftijd. Met ingang van 1 januari 2020 geldt derhalve dat werknemers ouder dan 55 jaar en 6 maanden een vrijstelling kunnen verzoeken en met ingang van 1 januari 2021 geldt derhalve dat werknemers ouder dan 56 jaar een vrijstelling kunnen verzoeken. **(Uitvaartbranche)***

Extra verlof

Er zijn vijf akkoorden met afspraken over extra verlof voor ouderen. In het akkoord van het Slagersbedrijf gaat het om een procedure wijziging. In het akkoord van de Metaal en techniek (van toepassing op de cao's carrosseriebedrijf, metaalbewerkingsbedrijf en technische installatiebedrijf) wordt de leeftijd waarop werknemers aanspraak kunnen maken op extra verlof verhoogd van 53 jaar naar 54 jaar. In de uitvaartbranche is afgesproken dat het Fonds Uitvaartbranche gaat kijken of de extra verlofdagen voor ouderen vervangen kunnen worden door vitaliteitsdagen, zie onderstaande tekst.

*Werkgevers en vakbonden komen overeen het bestuur van het cao Fonds Uitvaartbranche te vragen de mogelijkheid voor vitaliteitsdagen (in plaats van de huidige 'ouderendagen') te onderzoeken. **(Uitvaartbranche)***

Extra arbeidsduurverkorting

Met betrekking tot extra arbeidsduurverkorting voor ouderen zijn er afspraken opgenomen in 21 akkoorden. In het grootste deel van deze akkoorden (17 akkoorden) wordt de term generatiepact genoemd.

In negen akkoorden (Carrosseriebedrijf, Gemeenten, Metaalbewerkingsbedrijf, Post NL, Slagersbedrijf, Sociaal werk, Technisch installatiebedrijf, Uitgeverijbedrijf en Ziekenhuizen) gaat het om het voortzetten van een al bestaande cao-afspraken over arbeidsduurverkorting (in de vorm van een generatiepact). Onderstaande tekst uit het akkoord Ziekenhuizen is hier een voorbeeld van.

*De bestaande afspraken over het generatiebeleid worden gecontinueerd. Dat betekent dat, gedurende de looptijd van deze cao, afspraken op basis van een regeling Generatiebeleid kunnen worden gemaakt met medewerkers die in de periode van 1 januari 2018 tot 1 januari 2023 zestig jaar of ouder zijn of worden. Ultimo 2020 zal in StAZ-verband, opnieuw worden onderzocht hoe de instellingen in de branche ziekenhuizen invulling geven aan de cao-afspraken over generatiebeleid. **(Ziekenhuizen)***

In zeven akkoorden (Achmea, DHL express, Glastuinbouw, Metalektro, Metalektro hoger personeel, ProRail en UWV) gaat het om een nieuwe afspraak over arbeidsduurverkorting (in de vorm van een generatiepact). Onderstaand voorbeeld komt uit het akkoord DHL express.

*Met ingang van 1 januari 2020 komt er een Generatiepact voor werknemers van 60 jaar en ouder. Voor het generatiepact (80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw) moet de medewerker 10% loon en zijn a-la-carte budget inleveren; Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen blijven kiezen voor de vierdaagse werkweek oudere werknemers (artikel 26 cao). Als de werknemers, die deelnemen aan deze vierdaagse werkweek, 60 jaar worden, dienen zij te kiezen voor het Generatiepact of voor terugkeer naar een vijfdaagse werkweek. Werknemers die op 31 december 2019 deelnemen aan deze regeling volgens artikel 26 van de cao kunnen er voor kiezen om deze regeling voort te zetten tot hun pensioendatum of, als zij de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben, te kiezen voor het Generatiepact. **(DHL express)***

Tot slot zijn er twee akkoorden (akkoorden KPN en Tankstations en wasbedrijven) waarin een pilot generatiepact is afgesproken en drie akkoorden (akkoorden GVB, Primair onderwijs en Uitvaartbranche) waarin is afgesproken dat de mogelijkheid van een generatiepact wordt onderzocht. Onderstaand voorbeeld van KPN gaat over een pilot generatiepact. Het voorbeeld van GVB betreft onderzoek naar een generatiepact.

*Partijen komen overeen dat gedurende de looptijd van de CAO een tijdelijke regeling Generatiepilot wordt uitgewerkt en toegepast in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. **(KPN)***

*GVB en de vakbonden hebben uitgebreid gesproken over een generatieregeling en we waren ver in het uitwerken daarvan. Om goed bij het nieuwe pensioenakkoord aan te sluiten moeten we de komende tijd opnieuw gaan uitwerken, inclusief de manier van financiering. Dit kan zodra er voldoende duidelijkheid is over de gevolgen van het pensioenakkoord. We gaan samen met de andere stadsvervoerders onderzoeken hoe we de fondsen uit Den Haag kunnen aanspreken. **(GVB)***

Demotie

Er zijn drie akkoorden (Achmea, Philips en UWV) die een afspraak over demotie bevatten. Het gaat in alle drie de akkoorden om nieuwe afspraken. Onderstaande tekst komt uit het akkoord van Philips.

*Een carrièrewending houdt in dat een medewerker het initiatief kan nemen om een stap omhoog, horizontaal of omlaag te doen. Omdat de stap omlaag het minst vanzelfsprekend verloopt, richten een nieuw artikel in de CAO en de verdere uitwerking in een bijlage zich voornamelijk op de gevolgen van de stap omlaag. Een carrièrewending kan zich in elke fase van de loopbaan voordoen. Verzoeken van medewerkers tot het doen van een carrièrewending worden positief benaderd waarbij in dialoog wordt gestreefd naar een passende afspraak. **(Philips)***

Deeltijdpensioen

Er zijn geen akkoorden met afspraken over deeltijdpensioen.

Het Pensioenakkoord 2019 in principeakkoorden

Het Pensioenakkoord wordt in 16 van de 48 akkoorden genoemd. Het gaat veelal om een passage waarin sociale partners aangeven dat partijen in afwachting zijn van (een nadere uitwerking van) het Pensioenakkoord, zoals bijvoorbeeld in het akkoord voor Achmea:

*Zodra er meer duidelijkheid is over het nieuwe pensioenstelsel in het kader van het Pensioenakkoord dat eerder dit jaar is bereikt, gaan Achmea en vakorganisaties in gesprek over een nieuwe, renteonafhankelijke pensioenregeling voor Achmea met ingang van uiterlijk 1 januari 2022. **(Achmea)***

In een aantal akkoorden zijn concretere afspraken gemaakt. Er zijn zes akkoorden waarin een afspraak over de RVU-heffing is opgenomen. Hieronder zijn de teksten van deze afspraken opgenomen.

*De bepalingen over de maximering van de vertrekpremie vanwege de RVU-regeling komen te vervallen. **(ABN-AMRO)***

De werkgroep zal in de verkenning onder andere de volgende bouwstenen gebruiken:

Het pensioenakkoord en de uitwerking daarvan, in het bijzonder:

-
- *Het tijdelijk vervallen van de RVU-boete tot een maximum van €19 duizend per jaar van het salaris bij individuele gevallen waarin een medewerker maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd stopt met werken.*
-

(Gemeente Ambtenaren)

In aanvulling op bovenstaande generieke maatregel leeft bij werknemers en werkgevers de wens om op sectoraal niveau afspraken te maken om specifieke groepen werknemers, die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot

de AOW-leeftijd, meer handelingsperspectief te bieden om vervroegd uit te treden.

Wanneer werkgevers de uittredingsregeling volledig gecompenseerd krijgen uit middelen vanuit overheidswege en/of pensioenfondsen, zullen sociale partners voor januari 2021 (of later, indien dit niet haalbaar blijkt) in overleg gaan om verder inhoud te geven aan deze faciliteit. Als de faciliteit er is, zal werkgever meewerken aan het verzoek van werknemer mits hij volledig gecompenseerd wordt. **(Tankstations en wasbedrijven)**

De intentie is om, in lijn met de uitwerking van het pensioenakkoord, afspraken te maken over vervroegd uittreden van medewerkers gebruikmakend van de vrijstelling van de fiscale boete voor vervroegd uittreden bij uitkeringen tot € 19.000,- per jaar, voor een maximum van drie jaar. De Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid geeft advies over de wijze waarop dit in de Cao kan worden ingevoerd. De intentie is om, mede kijkend naar de wijze waarop dit maatschappelijk gezien wordt ingevuld, in te voeren bij de Cao van 2021 waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van de verzekeringssector. **(Verzekeringsbedrijf)**

De werkgever stelt aan de werknemer, die vrijwillig - maximaal drie jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd - eerder wil stoppen met werken, een bedrag beschikbaar ter hoogte van het maximale van RVU heffing vrijgestelde bedrag, tot een nog door de werkgroep nader te bepalen % - maar tenminste 70% - van het laatst verdiende inkomen. **(Vleessector)**

Medewerkers die aantoonbaar 45 jaar in de sector zorg en welzijn hebben gewerkt, worden in staat gesteld om volledig met pensioen te gaan. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de (nog in te voeren) afspraak uit het Pensioenakkoord 2019 die het mogelijk maakt een RVU-boetevrije bijdrage van de werkgever te verstrekken van maximaal € 19.000 op jaarbasis. **(Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, en Jeugdgezondheidszorg)**

Met betrekking tot sparen voor extra verlof zijn afspraken opgenomen in vier akkoorden. De teksten zijn hieronder opgenomen.

Om medewerkers meer eigen regie te geven vitaal en gezond aan het werken te blijven tot aan hun (vervroegde) pensionering, zijn afspraken gemaakt over de invoering van een verlofspaarregeling. De medewerker kan per jaar maximaal tot 10% van de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur aan verlof kopen en sparen. Bij een werkweek van 34 uur is dat 176,8 uur per jaar. Voor deze gespaarde uren geldt dat de verjaringstermijn van 5 jaar niet van toepassing is. Medewerkers kunnen het gespaarde verlof inzetten om bijvoorbeeld eerder te stoppen met werken, minder te gaan werken voorafgaand aan hun pensioen of om een periode vrij te nemen in het kader van zijn/haar inzetbaarheid. De verlofspaarregeling wordt de komende periode verder uitgewerkt. De eerste conceptversie is opgenomen als bijlage. **(Achmea)**

De werkgroep zal in de verkenning onder andere de volgende bouwstenen gebruiken:

Het pensioenakkoord en de uitwerking daarvan, in het bijzonder:

-
-
- De uitbreiding van de mogelijkheid om verlof te sparen van 50 naar 100 weken, de mogelijkheid om daarvoor toelagen en vergoedingen in te zetten, en ruimere mogelijkheden om verlof te sparen.

....

(Gemeente Ambtenaren)

Een goede balans tussen werk en privé ziet er voor iedereen anders uit. Daarom gaan we medewerkers meer keuzevrijheid geven bij de organisatie van die balans. We gaan hen de optie bieden om te sparen voor extra vrije tijd. Op dit moment kan een medewerker zonder belastingnadeel tot maximaal 50 keer de overeengekomen arbeidsduur per week aan verlof sparen (vakantie-uren + extra vrije tijd). Door het nieuwe pensioenakkoord wordt de belastingwet aangepast en wordt het mogelijk om zonder belastingnadeel maximaal 100 keer de overeengekomen arbeidsduur per week verlof te sparen. **(GVB)**

Het BalansBudget wordt door de individuele medewerker opgebouwd door tijd te sparen, uitgaande van de (nog in te voeren) afspraak in het Pensioenakkoord 2019 tot maximaal 100 weken (momenteel 50 weken).

- Het BalansBudget kan in alle fasen van de loopbaan worden aangewend om tijdelijk minder of niet te werken.
- Daarnaast kan het BalansBudget worden aangewend voor de financiering van de LandingsBaan.
- De medewerker kan autonoom beschikken en beslissen over haar BalansBudget; over de aanwending moeten evenwichtige spelregels tussen werknemer en werkgever worden afgesproken.
- Spaarbronnen in tijd kunnen zijn:
 - meerwerk;
 - compensatie voor bijzondere diensten;
 - bovenwettelijke verlofuren;
 - (een deel van de) eindejaarsuitkering of vakantietoeslag.Werkgever draagt zorg voor de kosten van de indexatie van de opgebouwde uren van het Balansbudget.
- Vanaf 1 januari 2020 mogen medewerkers van 60 jaar en ouder vooruitlopend op de invoering van het Balansbudget al beginnen met sparen.

Er moeten o.a. de volgende spelregels worden opgenomen voor het opnemen van het budget: Opname van het verlof kan naar eigen inzichten wensen van de werknemer, met inachtneming van de volgende bepalingen:

- de werknemer die substantieel verlof wil opnemen vraagt dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, bij de werkgever aan; de periode van vier maanden is niet van toepassing als er geen sprake is van een substantiële verlofopname;
- de werkgever willigt het verzoek om verlof in, tenzij een zodanig bedrijfsbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor in redelijkheid moet wijken.

(Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, en Jeugdgezondheidszorg)

Met betrekking tot financieel advies zijn afspraken gemaakt in de akkoorden van UWV en Verzekeringsbedrijf. De teksten zijn hieronder weergegeven. In beide akkoorden wordt geen koppeling gelegd tussen de afspraken over financieel advies en het Pensioenakkoord.

Financieel adviesgesprek: de mogelijkheid van een extern financieel adviesgesprek wordt uitgebreid naar medewerkers vanaf 55 jaar (voorheen 60 jaar). (UWV)

Aan het duurzame inzetbaarheidsbudget wordt toegevoegd dat medewerkers van het budget ook een financieel advies (financiële foto) uit kunnen laten voeren. (Verzekeringsbedrijf)

- 8.5.3 *Ontwikkelingen met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd*
Er zijn twee akkoorden met betrekking tot een pensioenontslagbeding voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Het gaat om de akkoorden van ProRail en Recreatie. In beide akkoorden gaat het om een wijziging in een al bestaande afspraak waarbij de strekking van de afspraak niet wijzigt. Daarnaast zijn in het akkoord Recreatie ook afspraken opgenomen over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Doorwerken was ook in de vorige cao Recreatie mogelijk. Met de afspraken in het nieuwe akkoord is vastgelegd dat voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, andere voorwaarden kunnen gelden, zie de tekst hieronder.

Het komt steeds meer voor dat ervoor gekozen wordt nog enige tijd na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd door te werken. Wettelijke bepalingen die hiermee verband houden zijn aangepast. In dit kader worden ook de bepalingen in de Cao tekst zoals opgenomen in bijlage I, aldus aangepast.

*Wijziging definitie werknemer
Art.1.31*

Werknemer: de natuurlijke persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever. Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt kunnen andere voorwaarden gelden, zoals in deze cao genoemd, aangevuld met de bepalingen zoals die gelden op grond van de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'. (Recreatie)

Bijlagen

Bijlage I Contractloonontwikkeling 2019 en 2020

Bijlage Ia Contractloonmutaties 2019

sbi	naam	ingangsdatum	expiratie datum	niveau -basis	jaar-basis
	<u>Landbouw en visserij</u>				
11	Glastuinbouw	1-7-2018	1-1-2020	3,35	1,68
11	Open Teelten	1-8-2017	1-3-2020	3,00	2,99
	<u>Industrie</u>				
107	Bakkersbedrijf	1-4-2019	1-8-2020	2,30	1,90
110	Heineken Nederland Beheer BV	1-1-2018	1-1-2020	1,83	1,82
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-1-2019	1-4-2020	4,30	3,30
162	Timmerindustrie	1-4-2019	1-8-2020	2,38	2,69
181	Grafimedia	1-4-2018	1-8-2020	3,00	2,41
201	DSM NL Services B.V.	1-1-2018	1-4-2020	1,50	1,50
211	Merck Sharp & Dohme	1-1-2019	1-1-2020	3,30	3,10
240	Metalekro	1-6-2018	1-12-2020	5,05	3,84
240	Metalekro HP	1-6-2018	1-12-2020	5,05	3,84
241	TATA Steel	1-4-2019	1-4-2021	4,00	3,54
256	Metaalbewerking (metaal)	1-6-2019	1-10-2021	3,81	1,47
260	Philips (nieuw)	1-11-2019	1-11-2020	2,00	2,50
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-6-2019	1-10-2021	3,81	1,47
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2018	1-1-2020	2,40	2,40
329	Sociale werkvoorziening	1-1-2019	1-1-2020	2,57	2,47
351	Netwerkbedrijven	1-5-2018	1-5-2021	-0,30	-0,31
351	Productie- en Leveringsbedrijven	1-5-2018	1-10-2020	2,50	2,50
	<u>Bouwnijverheid</u>				
410	Bouwnijverheid	1-4-2018	1-1-2020	3,00	2,88
421	ProRail	1-7-2019	1-1-2021	3,00	2,33
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-6-2019	1-10-2021	3,81	1,47
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-10-2016	1-10-2021	2,93	3,28
	<u>Handel en horeca</u>				
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1-11-2018	1-11-2020	3,20	3,07
463	Albert Heijn Logistics	15-4-2019	14-4-2021	2,25	2,18
463	Vleessector	1-11-2019	1-1-2021	5,65	2,84
464	Technische groothandel	1-1-2019	1-10-2022	-0,52	0,28
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2019	1-4-2020	1,50	1,42
472	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2019	1-4-2020	1,50	1,42
472	Slagersbedrijf	1-1-2019	1-1-2020	2,36	2,10
473	Tankstations en wasbedrijven	1-12-2017	1-1-2020	2,00	1,99
475	Doe Het Zelfbranche	1-5-2017	1-5-2020	2,51	3,25

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau -basis	jaar- basis
475	IKEA Nederland b.v.	1-10-2018	1-10-2020	5,54	3,66
476	Boekhandel en Kantoorvakhandel	1-4-2019	1-10-2020	0,53	1,56
477	Retail non-food	1-7-2018	1-1-2021	2,57	2,47
552	Recreatie	1-1-2019	1-1-2021	3,00	2,00
560	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-1-2018	1-1-2020	2,69	2,67
562	Contract-cateringbedrijf	1-4-2019	1-4-2020	4,10	1,77
	<u>Vervoer en communicatie</u>				
491	Nederlandse Spoorwegen	1-10-2017	1-4-2020	1,20	2,03
493	Gemeentelijk vervoersbedrijf	1-1-2019	1-1-2020	2,91	2,90
493	Openbaar vervoer	1-1-2018	1-7-2020	2,30	2,59
493	Taxivervoer	1-1-2019	1-1-2021	2,00	1,99
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2017	1-1-2020	1,89	1,88
494	DHL Express Nederland	1-1-2019	1-1-2021	3,50	2,57
531	PostNL (voor postbezorgers)	1-10-2019	1-10-2021	3,19	3,05
531	PostNL (voor PostNL)	1-1-2019	1-4-2020	2,50	2,62
581	Uitgeverijbedrijf	1-6-2019	1-8-2020	3,00	1,24
611	KPN/ITS	1-1-2019	1-1-2020	3,00	1,75
	<u>Zakelijke dienstverlening</u>				
641	ABN-AMRO	1-1-2018	1-1-2020	0,50	0,49
641	De Volksbank	1-1-2018	1-1-2021	1,75	1,29
641	ING	1-1-2019	1-1-2021	3,00	2,13
641	Rabobank	1-1-2017	1-1-2021	0,14	-0,36
642	APG Groep	1-11-2018	1-1-2021	3,00	2,99
643	Achmea	1-12-2019	1-12-2021	2,25	2,24
651	AEGON Nederland N.V.	1-7-2018	1-7-2020	2,50	2,59
651	NN	1-1-2019	1-1-2021	4,29	3,41
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-1-2018	1-1-2020	2,00	2,32
682	Woondiensten	1-1-2019	1-1-2021	1,86	2,80
721	Stichting Wageningen Research	1-4-2019	1-4-2021	2,50	2,76
782	Uitzendkrachten (ABU)	30-12-2019	1-6-2021	2,57	2,47
799	ANWB	1-4-2019	1-4-2020	2,75	2,51
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-7-2018	1-7-2023	1,75	2,59
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2019	1-7-2021	3,60	3,59
813	Hoveniersbedrijf	1-7-2018	1-7-2020	2,80	2,65
829	Royal FloraHolland	1-7-2018	1-7-2021	2,19	1,69
	<u>Overige dienstverlening</u>				
841	Gemeenten	1-1-2019	1-1-2021	4,58	2,14
841	Provincies	1-1-2019	1-1-2021	3,50	2,99
841	Rijks	1-1-2018	1-7-2020	2,76	3,26
842	Defensiepersoneel	1-10-2018	1-1-2021	3,36	2,57
842	Politiepersoneel	1-1-2018	1-1-2021	2,25	2,75
843	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2017	1-1-2020	1,50	1,50
843	UWV	1-1-2019	1-1-2021	3,00	3,74
852	Primair Onderwijs	1-3-2019	1-11-2020	-1,56	0,11

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau -basis	jaar- basis
853	MBO (Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie)	1-10-2018	1-7-2020	2,24	3,23
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-4-2018	1-4-2020	2,38	3,45
854	Nederlandse universiteiten	1-7-2017	1-1-2020	2,08	2,52
861	Universitair Medische Centra	1-1-2019	1-1-2021	2,75	2,60
861	Ziekenhuizen	1-4-2019	1-7-2021	3,35	4,35
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-6-2019	1-12-2021	2,78	1,33
862	Huisartsenzorg	1-3-2019	1-1-2021	2,53	1,78
871	VVT	1-7-2019	1-9-2021	1,62	4,62
872	FOKUS Exploitatie; Stichting	1-1-2019	1-1-2020	3,10	3,09
872	Gehandicaptenzorg	1-4-2019	1-10-2021	2,68	3,55
879	Jeugdzorg	1-4-2019	1-1-2021	2,20	3,20
889	Kinderopvang	1-1-2018	1-1-2020	2,40	3,51
889	Sociaal Werk, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-7-2019	1-7-2021	3,75	2,57
960	Uitvaartbranche	1-1-2018	1-1-2020	1,51	2,23

Bijlage Ib Tabellen bij contractloonmutatie 2019

Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2019

interval (in)	aantal cao's	% wns	voorbeelden
clm ≤ 0,00	3	5	Primair onderwijs, Technische groothandel
0,00 < clm ≤ 1,00	3	2	Rabobank, Boekhandel en Kantoorvakhandel
1,00 < clm ≤ 2,00	16	24	NS, DSM, Levensmiddelen, SV VVT, Heineken, Woondiensten, Philips, Taxivervoer
2,00 < clm ≤ 3,00	42	41	Jeugdzorg, Achmea, Politie, Openbaar vervoer, HBO, Kinderopvang, AEGON, PostNL, Huisartsenzorg, SW, Horeca, Rijkspersoneel, GVB, Bouwnijverheid, Grafimedia, ING, KPN
clm > 3,00	23	28	Focus, Motorvoertuigen, Glastuinbouw, Ziekenhuizen, Defensie, Kleinmetaal, Sociaal werk, TATA, NN, IKEA, Metalektro
totaal	87	100	

Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2019, verdeeld naar economische sector

economische sector	niveaubasis	contractloonmutatie		% wns
		jaarbasis	aantal cao's	
landbouw en visserij	3,2	2,4	2	78
industrie	3,6	2,5	17	100
bouwnijverheid	3,4	3,4	4	100
handel en horeca	2,2	2,1	15	95
vervoer en comm.	2,2	2,0	10	98
zak. dienstverlening	2,5	2,5	17	76
overige dienstverlening	2,3	3,2	22	94
gemiddelde/totaal	2,5	2,7	87	94

Bijlage Ic Tabellen bij contractloonmutatie 2020

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau -basis	jaar- basis
	<u>Industrie</u>				
108	Zoetwarenindustrie	1-1-2019	1-1-2021	2,50	2,49
110	Heineken Nederland Beheer BV	1-1-2020	1-1-2022	4,31	4,30
211	Merck Sharp & Dohme	1-1-2020	1-1-2022	3,50	3,44
241	TATA Steel	1-4-2019	1-4-2021	3,00	3,29
256	Metaalbewerking (metaal)	1-6-2019	1-10-2021	3,50	4,96
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-6-2019	1-10-2021	3,50	4,96
351	Netwerkbedrijven	1-5-2018	1-5-2021	3,00	2,00
	<u>Bouwnijverheid</u>				
421	ProRail	1-7-2019	1-1-2021	3,20	4,19
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-6-2019	1-10-2021	3,50	4,96
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-10-2016	1-10-2021	-0,93	-0,01
	<u>Handel en horeca</u>				
463	Albert Heijn Logistics	15-4-2019	14-4-2021	2,75	2,58
463	Vleessector	1-11-2019	1-1-2021	0,00	2,80
464	Technische groothandel	1-1-2019	1-10-2022	5,00	2,74
473	Tankstations en wasbedrijven	1-1-2020	1-1-2022	2,58	2,35
477	Retail non-food	1-7-2018	1-1-2021	1,10	1,71
552	Recreatie	1-1-2019	1-1-2021	2,75	2,81
560	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-1-2020	1-1-2021	2,79	3,29
	<u>Vervoer en communicatie</u>				
493	Taxivervoer	1-1-2019	1-1-2021	2,00	2,00
531	PostNL (voor PostNL)	1-1-2019	1-4-2020	2,49	1,54
611	KPN	1-1-2020	1-1-2022	2,50	2,50
	<u>Zakelijke dienstverlening</u>				
641	ABN-AMRO	1-1-2020	1-1-2022	2,75	2,06
641	De Volksbank	1-1-2018	1-1-2021	1,75	1,75
641	ING	1-1-2019	1-1-2021	3,75	3,75
641	Rabobank	1-1-2017	1-1-2021	1,00	1,00
642	APG Groep	1-11-2018	1-1-2021	3,00	2,50
643	Achmea	1-12-2019	1-12-2021	1,00	1,00
651	NN	1-1-2019	1-1-2021	1,71	2,46
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst/buitendienst)	1-1-2020	1-1-2021	3,25	2,97
682	Woondiensten	1-1-2019	1-1-2021	2,25	3,05
721	Stichting Wageningen Research	1-4-2019	1-4-2021	2,50	2,50
782	Uitzendkrachten (ABU)	30-12-2019	1-6-2021	1,43	2,04
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-7-2018	1-7-2023	2,50	3,03
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2019	1-7-2021	3,32	2,82
829	Royal FloraHolland	1-7-2018	1-7-2021	2,50	1,75

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum	niveau -basis	jaar- basis
	<u>Overige dienstverlening</u>				
841	Gemeenten	1-1-2019	1-1-2021	1,67	2,86
841	Provincies	1-1-2019	1-1-2021	3,00	2,99
842	Defensiepersoneel	1-10-2018	1-1-2021	3,13	2,34
842	Politiepersoneel	1-1-2018	1-1-2021	1,96	1,61
843	UWV	1-1-2019	1-1-2021	3,00	2,99
854	Nederlandse universiteiten	1-1-2020	1-1-2021	0,00	0,23
861	Universitair Medische Centra	1-1-2019	1-1-2021	3,00	2,85
861	Ziekenhuizen	1-4-2019	1-7-2021	1,26	1,25
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-6-2019	1-12-2021	3,00	3,50
862	Huisartsenzorg	1-3-2019	1-1-2021	3,00	3,74
871	VVT	1-7-2019	1-9-2021	3,50	2,04
872	Gehandicaptenzorg	1-4-2019	1-10-2021	3,62	2,20
879	Jeugdzorg	1-4-2019	1-1-2021	2,20	2,19
889	Kinderopvang	1-1-2020	1-7-2021	4,85	4,84
889	Sociaal Werk, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-7-2019	1-7-2021	2,75	3,30
931	Zwembaden	1-1-2019	1-1-2021	2,00	2,50
960	Uitvaartbranche	1-1-2020	1-3-2022	3,00	2,74

Bijlage Id Tabellen bij contractloonmutatie 2020

Tabel Id.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2020

interval (in)	aantal cao's	% wns	voorbeelden
clm < 0,00	3	3	Schilders, Vleessector Nederlandse universiteiten
0,00 < clm ≤ 1,00	2	2	RABO, Achmea
1,00 < clm ≤ 2,00	10	22	NN, Ziekenhuizen, Politie, Taxivervoer, Zwembaden
2,00 < clm ≤ 3,00	22	29	Jeugdzorg, Zoetwarenindustrie, KPN, Tankstations, ABN Sociaal werk, Horeca, Huisartsenzorg, Uitvaartbranche, UMC
clm > 3,00	14	44	Defensie, ProRail, Kleinmetaal, Gehandicaptenzorg, Kinderopvang, ING
totaal	51	100	

Tabel Id.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2020, verdeeld naar economische sector

economische sector	niveaubasis	contractloonmutatie		% wns
		jaarbasis	aantal cao's	
landbouw en visserij	-	-	-	-
industrie	3,4	4,5	7	35
bouwnijverheid	3,1	4,5	3	59
handel en horeca	2,5	2,8	7	52
vervoer en comm.	1,9	1,9	3	24
zak. dienstverlening	2,6	2,5	14	71
ov. dienstverlening	2,8	2,3	17	75
gemiddelde/totaal	2,7	2,7	51	59

Bijlage Ie Tabel bij cumulatieve CLM 2010-2019

Tabel Ie.1 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2010

jaar	niveaubasis
2010	0,83
2011	1,47
2012	1,64
2013	1,24
2014	1,05
2015	1,48
2016	2,03
2017	1,59
2018	2,07
2019	2,51
cumulatief	17,1

Tabel Ie.2 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2010, uitgesplitst naar economische sector

	landb/visserij	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienst.	overige dienst.
2010	0,88	0,47	0,24	0,64	0,78	1,00	1,15
2011	1,16	1,82	1,67	1,71	2,61	1,60	0,99
2012	0,99	1,57	2,14	1,60	1,18	1,98	1,60
2013	1,67	2,04	1,14	0,85	2,63	1,41	0,93
2014	0,43	1,71	0,88	1,01	0,25	1,16	1,04
2015	1,50	0,86	2,07	1,22	1,78	1,64	1,63
2016	1,54	2,35	2,39	1,60	2,09	1,27	2,22
2017	1,50	1,67	1,66	1,65	1,87	1,30	1,55
2018	2,16	1,60	2,52	1,66	2,03	1,82	2,42
2019	3,16	3,62	3,42	2,22	2,20	2,51	2,25
cum	16,0	19,2	19,6	15,1	18,8	16,8	16,9

Bijlage II Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie

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

Ter toelichting twee voorbeelden:

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

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

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

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

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

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

- a. op het moment dat cao-afspraken over een resultaatafhankelijke beloning worden gemaakt, het resultaat al bekend is;
- b. een voorschot op de resultaatafhankelijke beloning wordt uitgekeerd, waarvan op basis van de cao niet duidelijk is dat dit voorschot op een later moment

- kan worden teruggevorderd dan wel worden verrekend met andere beloningscomponenten;
- c. sprake is van een vloer in de uitkering zodat iedere medewerker, ongeacht het resultaat, in ieder geval een bepaald bedrag ontvangt.

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

Prijscompensatie-effect

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

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

Initiële verhoging

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

Mutatie vakantiebijslag

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

Mutatie toeslagen

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

Toeslagen zijn te onderscheiden van vergoedingen. Ook vergoedingen hebben een structureel karakter en worden vaak op meerdere momenten in een jaar betaald. Maar kenmerkend voor een vergoeding is dat daar onkosten tegenover staan.

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

Mutatie eenmalige uitkeringen

Eenmalige uitkeringen zijn uitkeringen die (meestal) één keer per jaar worden betaald en geen structureel karakter hebben (dit in tegenstelling tot de eindejaarsuitkeringen die in de regel wel een structureel karakter hebben). Dat laatste wil zeggen, dat in cao-overleg telkens opnieuw moet worden bepaald of aan werknemers een eenmalige uitkering zal worden verstrekt en zo ja, hoe hoog die zal zijn. Een ander kenmerk van eenmalige uitkeringen is dat de kosten vooraf bekend zijn.

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

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

Stel in jaar t loonniveau = 100 en er was in dat jaar geen sprake van een eenmalige uitkering. In jaar $t+1$ wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 1%. Het loonniveau in jaar $t+1$ wordt dan 101. Dat wil zeggen dat de contractloonmutatie in jaar $t+1$ 1% bedraagt: $(101 - 100)/100$. In jaar $t+2$ vervalt de eenmalige uitkering, zodat het loonniveau weer op 100 uitkomt. De contractloonmutatie in jaar $t+2$ bedraagt dan -1%: $(100 - 101)/101^{81}$. De mutatie eenmalige uitkeringen in jaar $t+2$ bedraagt dan: eenmalige uitkering $t+2$ minus eenmalige uitkering $t+1$ = $0 - 1\% = -1\%$.

De overloop

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

Ook hier een voorbeeld ter toelichting:

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

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

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

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

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

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

Een totaalbeeld

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

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

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

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

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

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

Bijlage III De onderkant van het loongebouw

Bijlage IIIa Beschrijving van de onderzoeksopzet

In hoofdstuk 2 is verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen⁸² werknemer ultimo 2019 en is aandacht besteed aan de in de cao's opgenomen laagste lonen voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt. Gerapporteerd is over de in de onderzochte cao's vastgelegde laagste schaalbedragen voor een vakvolwassen werknemer gerelateerd aan het Wettelijk minimumloon (Wml) voor een 21-jarige werknemer⁸³.

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

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

Wordt de in de cao vastgelegde vakvolwassen leeftijd als uitgangspunt genomen, dan wordt het laagste loon bepaald door het bij die leeftijd vastgelegde laagste schaalbedrag te relateren aan het bij de betreffende leeftijd behorende Wettelijk minimum(jeugd)loon (Wm(j)l). Dit wordt uitgewerkt voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21, 22 en 23 jaar.

Voor de rapportage wordt gebruik gemaakt van de door SZW gehanteerde groep steekproefcao's. Voor 2019 zijn de loongegevens van 81 cao's beschikbaar⁸⁴. Deze

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

83 In 8 van de 81 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar, in 8 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 22 jaar en in 23 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 21 jaar bepaald. In 2 cao's is een afwijkende vakvolwassen leeftijd vastgelegd. Voor de cao's met een van 21 jaar afwijkende vakvolwassen leeftijd, wordt als laagste cao-loon voor de 21-jarige werknemer het in de cao bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 21-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 21-jarige werknemer ligt ultimo 2019 op €1635,60 bruto per maand.

84 Van 4 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 14 cao's ligt de expiratedatum vóór de datum van 31-12-2019. In totaal ontbreken van 18 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

cao's zijn van toepassing op ruim 4,1 miljoen werknemers. Dit is 85% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt.

In tabel IIIa.1 is per economische sector het aantal cao's in de steekproef respectievelijk rapportage weergegeven evenals het percentage werknemers waarop deze cao's van toepassing zijn. Op basis van deze 81 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling van) het verschil tussen de laagste lonen en het Wml. In een aantal sectoren (handel en horeca, overige dienstverlening) is, gezien het percentage werknemers, de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

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

economische sector	aantal cao's	aantal cao's in rapportage	% wns
landbouw en visserij	3	2	78%
industrie	17	15	89%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	18	12	63%
vervoer en communicatie	12	9	91%
zakelijke dienstverlening	20	17	84%
overige dienstverlening	25	22	94%
totaal	99	81	85%

Bijlage IIIb Ontwikkeling laagste loon in jeugdschalen

Tabel IIIb.1 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, uitgesplitst naar economische sector¹ (n=37)

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20
landbouw en visserij	141,5 (2)	145,2 (2)	146,1 (2)	136,7 (2)	131,6 (2)	112,0 (2)
industrie	100,0 (1)	108,2 (8)	108,1 (8)	104,0 (9)	103,1 (9)	101,8 (9)
bouwnijverheid	-	105,8 (2)	105,7 (2)	105,1 (2)	107,2 (2)	101,9 (2)
handel en horeca	101,3 (6)	102,6 (8)	100,8 (9)	103,9 (10)	102,7 (11)	101,1 (11)
vervoer en communicatie	110,6 (3)	108,8 (4)	113,1 (5)	109,2 (5)	109,7 (6)	104,0 (6)
zakelijke dienstverlening	130,7 (4)	121,0 (4)	114,1 (5)	111,1 (5)	109,9 (5)	102,4 (5)
overige dienstverlening	180,0 (2)	156,6 (2)	136,7 (2)	127,8 (2)	123,1 (2)	104,9 (2)
totaal	118,6	112,8	110,2	108,3	107,4	102,5
	(18)	(30)	(33)	(35)	(37)	(37)

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

Tabel IIIb.2 De staffeling behorende bij het wettelijk minimumjeugdloon, uitgesplitst naar leeftijd

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

Bijlage IV Afstand tot de arbeidsmarkt: nieuwe en gewijzigde afspraken uit principe-akkoorden in 2019

Nieuwe afspraken in principe-akkoorden

AH Distributiecentrum

Medewerkers in de doelgroepen zoals benoemd in de participatiewet waarbij loonkostensubsidie wordt ingezet krijgen het loon van 100% van het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Gehandicaptenzorg

De arbeidsvoorwaarden van medewerkers met een arbeidsbeperking worden zoveel als mogelijk gelijkgesteld aan de arbeidsvoorwaarden van overige medewerkers. Om dit mogelijk te maken worden de uitzonderingsbepalingen ten aanzien van tijdelijke contracten, vakantiegeld en eindejaarsuitkering geschrapt.

Daarnaast wordt opgenomen in de CAO dat de werkgever zoveel mogelijk zorg draagt voor het creëren van duurzame arbeidsplaatsen met aandacht voor begeleiding van de medewerker.

Prorail

Voor degenen van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, maakt ProRail een aparte loonschaal. De loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

Wijziging in bestaande afspraken

APG

APG wil een organisatie zijn waar mensen worden gewaardeerd om wie ze zijn. Een veilige en inclusieve omgeving waar je mening wordt gehoord en waar medewerkers in al hun diversiteit veel samenwerken en veel van elkaar kunnen leren. Diversiteit is veel breder dan de verhoudingen tussen mannen en vrouwen en gaat onder andere ook over mensen met een arbeidsbeperking.

De Participatiewet helpt daarbij. De gedachte achter de Participatiewet is mooi: 'uitgaan van de eigen kracht van mensen en ondersteuning bieden waar nodig'. Deze wet geldt helaas niet als je nog een baan hebt. En dat is gek. Ons dagelijks werk verandert, banen verdwijnen, mensen veranderen. Dit vraagt om een wendbare organisatie en wendbare medewerkers. De grootste uitdaging waar we voor staan is medewerkers te helpen zich te ontwikkelen en voor te bereiden op de veranderingen van de toekomst, een toekomst binnen APG en soms ook buiten APG. Voor onze collega's met een arbeidsbeperking is dit ingewikkelder. Zij hebben meer maatwerkondersteuning nodig.

Als APG willen we een bijdrage leveren in lijn met de gedachte achter de Participatiewet maar ligt de prioriteit bij werkbehoud van onze eigen collega's met (zeer) beperkt arbeidsvermogen.

Philips

Werkgelegenheidsplan

Aan de tekst van bijlage D wordt toegevoegd:

*We verwachten dat de praktijk zich continueert dat 10% van de WGP deelnemers zich kwalificeert voor reguliere functies binnen Philips.
Tevens wordt "participatie van statushouders" toegevoegd aan de opsomming van doelgroepen waar in het bijzonder aandacht aan wordt gegeven.*

*Contractcatering
Partijen worden opgeroepen de successen (meer) te delen.*

Bijlage V Normale arbeidsduur 2019

naam	duur werkdag	Rooster- vrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
<u>Landbouw en visserij</u>				
Glastuinbouw	7,60		1983,60	38,00
Open teelten	7,60		1983,60	38,00
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	7,60		1983,60	38,00
<u>Industrie</u>				
Bakkersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Heineken in Nederland	8,00	26,00	1880,00	36,02
Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	7,60		1983,60	38,00
Timmerindustrie	7,50	7,00	1905,00	36,49
Grafimedia	7,20		1879,20	36,00
DSM NL services	8,00		2088,00	40,00
Merck Sharp & Dohme	8,00		2088,00	40,00
Metalektro	8,00	13,00	1984,00	38,01
Metalektro voor het hoger personeel (HP)	8,00	13,00	1984,00	38,01
Tata steel	8,00	26,00	1880,00	36,02
M&T metaalbewerkingsbedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Philips	8,00		2088,00	40,00
M&T carrosseriebedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	7,50		1957,50	37,50
Sociale werkvoorziening	7,20		1879,20	36,00
Netwerkbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,01
Productie- en leveringsbedrijven	8,00	13,00	1984,00	38,01
<u>Bouwnijverheid</u>				
Bouw en infra	8,00		2088,00	40,00
ProRail	8,00	26,00	1880,00	36,02
M&T technisch installatiebedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland	7,50		1957,50	37,50
<u>Handel en horeca</u>				
Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	8,00	13,00	1984,00	38,01
Albert Heijn logistics	8,00	23,00	1904,00	36,48
Vleessector	7,20		1879,20	36,00
Technische groothandel	7,60		1983,60	38,00
Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche	8,00	12,00	1984,00	38,10
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven vgl	8,00	19,50	1932,00	37,01
Levensmiddelenbedrijf	8,00	19,50	1932,00	37,01
Slagersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Tankstations en wasbedrijven	7,60		1983,60	38,00

naam	duur werkdag	Rooster- vrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Doe-het-zelfbranche	7,60		1983,60	38,00
Ikea Nederland b.v. En inter Ikea systems	7,20		1879,20	36,00
Kantoorvakhandel	7,60		1983,60	38,00
Apotheken	7,20		1879,20	36,00
Etos b.v. Winkelpersoneel van	7,40		1931,40	37,00
Retail non-food	7,60		1983,60	38,00
Recreatie	7,60		1983,60	38,00
Horeca- en aanverwante bedrijf	7,60		1983,60	38,00
Contractcateringbranche	8,00		2088,00	40,00
<u>Vervoer en communicatie</u>				
Nederlandse spoorwegen	8,00	26,00	1880,00	36,02
GVB	7,20		1879,20	36,00
Openbaar vervoer	8,00	17,00	1952,00	37,39
Taxivervoer	8,00		2088,00	40,00
Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen	8,00		2088,00	40,00
DHL express Nederland	8,00		2088,00	40,00
DHL logistics Nederland	8,00		2088,00	40,00
PostNL cao voor postbezorgers	8,00		2088,00	---
PostNL cao voor PostNL	7,40		1931,40	37,00
Postverspreiders	8,00		2088,00	---
Uitgeverijbedrijf	7,20		1879,20	36,00
KPN	7,40		1931,40	37,00
<u>Zakelijke dienstverlening</u>				
ABN AMRO	7,20		1879,20	36,00
De Volksbank	7,20		1879,20	36,00
ING bank	7,20		1879,20	36,00
Rabobank	7,20		1879,20	36,00
APG groep cao	7,20		1879,20	36,00
Achmea	7,20		1879,20	36,00
Aegon Nederland	8,00	13,00	1984,00	38,01
NN	7,20		1879,20	36,00
Verzekeringsbedrijf binnendienst	7,60		1983,60	38,00
Woondiensten	7,20		1879,20	36,00
Wageningen research, stichting	7,20		1879,20	36,00
Please	8,00		2088,00	40,00
Uitzendkrachten ABU	8,00		2088,00	40,00
NBBU uitzendkrachten	8,00		2088,00	---
Reisbranche	7,80		2035,80	39,00
ANWB	8,00	13,00	1984,00	38,01
Beveiliging, particuliere	7,60		1983,60	38,00
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	7,60		1983,60	38,00
Hoveniersbedrijf in Nederland	7,40		1931,40	37,00
Royal Flora Holland	7,60		1983,60	38,00

naam	duur werkdag	Rooster- vrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
<u>Overige dienstverlening</u>				
Gemeenteambtenaren	7,20		1879,20	36,00
Provincies	7,20		1879,20	36,00
Rijkspersoneel	7,20		1879,20	36,00
Defensiepersoneel	7,60		1983,60	38,00
Politiepersoneel	7,20		1879,20	36,00
Sociale Verzekeringsbank (SVB)	7,20		1879,20	36,00
Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)	7,60		1983,60	38,00
Primair onderwijs	8,00		2088,00	40,00
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, BVE	8,00		2088,00	40,00
Ons middelbaar onderwijs	7,20		1879,20	36,00
Voortgezet onderwijs	7,20		1879,20	36,00
Hoger beroepsonderwijs	7,20		1879,20	36,00
Nederlandse universiteiten	7,60		1983,60	38,00
Universitair medische centra	7,20		1879,20	36,00
Ziekenhuizen	7,20		1879,20	36,00
Geestelijke gezondheidszorg (ggz)	7,20		1879,20	36,00
Huisartsenzorg	7,60		1983,60	38,00
Sanquin bloedvoorziening	7,20		1879,20	36,00
Verpleeg-, verzorgingstehuizen en thuiszorg (vvt)	7,20		1879,20	36,00
Fokus exploitatie, stichting	7,20		1879,20	36,00
Gehandicaptenzorg	7,20		1879,20	36,00
Jeugdzorg	7,20		1879,20	36,00
Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus	7,20		1879,20	36,00
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	7,20		1879,20	36,00
Uitvaartbranche	8,00		2088,00	40,00

klassen normale arbeidsduur	percentage werknemers	klassengemiddelde normale arbeidsduur
36-36,9	43	36,0
37-37,9	9	37,1
38-38,9	36	38,0
39-39,9	0	39,0
40,00	12	40,0
	100	37,3

Bijlage VI Oudere werknemers

Tabel VI.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers per sector, percentage werknemers

economische sector	vrijstelling van diensten	extra verlof	arbeidsduurverkorting	demotie	deeltijdpensioen
landbouw en visserij	58%	64%	100%	22%	0%
industrie	79%	38%	91%	65%	32%
bouw	51%	49%	93%	49%	51%
handel en horeca	63%	52%	46%	10%	1%
vervoer en comm.	78%	78%	32%	62%	7%
zak. dienstverlening	15%	15%	10%	1%	17%
ov. dienstverlening	69%	19%	45%	26%	10%
totaal	62%	33%	49%	27%	13%

Tabel VI.2 Aantal afspraken per cao met betrekking tot vrijstelling van diensten per sector, percentage werknemers

economische sector	geen	één	twee	drie	vier
landbouw en visserij	42%	58%	0%	0%	0%
industrie	21%	7%	52%	20%	0%
bouw	49%	2%	49%	0%	0%
handel en horeca	37%	37%	27%	0%	0%
vervoer en comm.	22%	26%	2%	50%	0%
zak. dienstverlening	85%	5%	5%	5%	0%
ov. dienstverlening	31%	39%	28%	1%	0%
totaal	38%	28%	27%	6%	0%

Tabel VI.3 Gemiddeld aantal dagen extra verlof per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; alleen de cao's met afspraak over extra verlof zijn meegenomen (n=47))

economische sector	40	45	50	55	60
landbouw en visserij	0,0	0,0	0,7	1,7	4,3
industrie	0,0	0,1	0,2	1,4	5,4
bouw	0,0	0,0	0,0	1,0	5,0
handel en horeca	0,0	0,1	1,2	2,1	4,4
vervoer en comm.	0,4	1,3	2,5	3,7	4,7
zak. dienstverlening	0,5	1,2	1,8	2,5	3,8
ov. dienstverlening	0,6	1,2	4,4	7,4	8,1
totaal	0,2	0,6	1,9	3,5	5,5

Tabel VI.4 Gemiddeld aantal dagen extra arbeidsduurverkorting per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; alleen de cao's met afspraak over extra verlof zijn meegenomen (n=37))

economische						
sector	40	45	50	55	60	60+
landbouw en visserij	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	8,0
industrie	0,0	0,0	0,0	0,3	5,3	10,0
bouw	0,0	0,0	0,0	3,6	3,7	11,7
handel en horeca	0,0	0,1	0,1	0,5	5,5	5,5
vervoer en comm.	0,0	0,0	1,0	1,2	4,4	5,1
zak. dienstverlening	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	5,9
ov. dienstverlening	0,0	0,0	0,0	0,6	8,6	9,3
totaal	0,0	0,0	0,0	0,9	6,5	9,4

Tabel VI.5 Afspraken met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd per sector, percentage werknemers

	pensioenontslagbeding	Doorwerken na AOW
landbouw en visserij	100%	58%
industrie	98%	65%
bouw	100%	51%
handel en horeca	86%	47%
communicatie en vervoer	90%	87%
zakelijke dienstverlening	98%	84%
overige dienstverlening	91%	80%
totaal	92%	70%

Tabel VI.6 Aantal principeakkoorden met afspraken over ontzietmaatregelen. Het kan gaan om nieuwe afspraken, het wijzigen van afspraken, het voortzetten van afspraken en het afschaffen van afspraken.

Onderwerp cao-afpraak	2018	2019
vrijstelling van diensten	3	5
extra verlof	7	5
arbeidsduurverkorting	11	21
demotie	0	3
deeltijd pensioen	1	0
totaal¹	16	24

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

Bijlage VII Cao's in Nederland

In deze bijlage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's⁸⁵. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

Indelingscriteria

Cao's worden aan de hand van een tweetal criteria ingedeeld. Op de eerste plaats kan een onderscheid gemaakt worden op basis van het soort cao (bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's) en op de tweede plaats wordt een indeling gemaakt op basis van het type cao (een reguliere regeling, een regeling voor pensioen/vervroegde uittreding, een fonds voor opleiding en ontwikkeling, een sociaal fonds, een overige regeling).

Naast het aantal cao's per soort en per type wordt gerapporteerd over het aantal werknemers dat onder de cao's valt. Hierbij wordt een beeld gegeven van het aantal werknemers dat direct onder de werking van de cao's valt en, voor zover het bedrijfstak-cao's betreft, van het aantal werknemers dat door het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao's valt.

Analyse ultimo 2019

In deze paragraaf wordt de analyse voor ultimo 2019 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratiedatum op of ná 31 december 2018.

In onderstaande tabel is een onderscheid gemaakt tussen bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's. Voor beide groepen is een uitsplitsing naar type cao gemaakt.

Tabel VII.1 Aantal cao's, uitgesplitst naar soort en naar type

type	soort		totaal
	bedrijfstak-cao's	ondernemings-cao's	
REG	183	507	690
VUT/Pensioen	5	6	11
O&O	12		12
SF	94	2	96
OVE	8	116	124
totaal	302	631	933

Het bestand omvat 933 cao's: 183 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 119 overige regelingen (pensioen/vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 507 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 124 overige regelingen.

Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

De in totaal 507 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op bijna 0,6 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 124 andersoortige cao's overeengekomen. In onderstaande

⁸⁵ Het overzicht is gebaseerd op alle bij het ministerie van SZW aangemelde cao's, inclusief de overheidsakkoorden. De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen daarom verschillen van de door het CBS gepubliceerde cijfers over aantallen werknemers in Nederland.

tabel is aangegeven op hoeveel werknemers de verschillende regelingen betrekking hebben.

Tabel VII.2 Totaal aantal werknemers vallend onder ondernemings-cao's, uitgesplitst naar type

type	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	507	627.000
VUT/Pensioen	6	3.400
O&O		
SF	2	1.200
OVE	116	498.700
totaal¹	631	

1 De werknemersaantallen kunnen niet bij elkaar worden opgeteld omdat de regelingen elkaar, qua werkingssfeer geheel of gedeeltelijk, overlappen. De verschillende regelingen met betrekking tot de werknemers van één onderneming kunnen daarnaast op een verschillend aantal werknemers betrekking hebben.

Bedrijfstak-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 302 bedrijfstak-cao's zijn 183 akkoorden reguliere cao's. Voor de verschillende soorten cao's is aangegeven op hoeveel werknemers deze van toepassing zijn.

Voor de bedrijfstak-cao's kan een onderscheid gemaakt worden tussen werknemers die direct onder de werking van een cao vallen én werknemers die via het algemeen verbindend verklaren onder de werking van een cao vallen.

Tabel VII.3 Totaal aantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar type

type	aantal cao's	werknemers		totaal ¹
		onder cao	onder avv	
REG	183	4.186.100	840.900	5.027.000
VUT/Pensioen	5	228.700	86.900	315.700
O&O	12	443.600	196.300	639.000
SF	94	3.802.900	995.400	4.798.400
OVE	8	138.600	4.000	142.600
totaal²	302			

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

2 De werknemersaantallen kunnen niet bij elkaar worden opgeteld omdat de regelingen elkaar, qua werkingssfeer geheel of gedeeltelijk, overlappen. De verschillende regelingen met betrekking tot de werknemers van één bedrijfstak kunnen daarnaast op een verschillend aantal werknemers betrekking hebben.

Naast de reguliere cao's zijn nog 119 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van pensioen/vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen.

Overzicht van alleen de reguliere cao's

In onderstaande tabel wordt voor uitsluitend de reguliere cao's een uitsplitsing gemaakt naar soort cao en naar economische sector. Naast het aantal cao's wordt ook het aantal werknemers vermeld.

In totaal zijn er 690 reguliere cao's aangemeld waaronder ruim 5,6 miljoen werknemers vallen. Het betreft 183 bedrijfstak-cao's met ruim 5,0 mln. werknemers en 507 ondernemings-cao's met ruim 0,6 mln. werknemers.

Tabel VII.4 Overzicht van reguliere cao's, naar soort en economische sector¹

economische sector	bedrijfstak-cao's		ondernemings-cao's		totaal aantal	
	cao's	wns	cao's	wns	cao's	wns
landbouw en visserij	8	115.600	4	1.400	12	117.000
industrie	44	612.100	226	92.500	270	704.500
bouwnijverheid	11	265.400	4	4.500	15	269.900
handel en horeca	33	1.219.400	45	40.300	78	1.259.800
vervoer en comm.	11	237.000	89	122.600	100	359.700
zak. dienstverlening	23	556.900	86	165.300	109	722.200
ov. dienstverlening	53	2.020.500	53	200.400	106	2.220.900
totaal	183	5.027.000	507	627.000	690	5.654.100

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

In onderstaande tabel wordt voor de reguliere bedrijfstak-cao's het aantal werknemers uitgesplitst naar het aantal werknemers dat direct onder de werking van een cao valt én het aantal werknemers dat als gevolg van het algemeen verbindend verklaren onder de werking van de cao valt.

Ruim 4,3 mln. werknemers vallen rechtstreeks onder de werking van een bedrijfstak-cao en ruim 0,8 mln. werknemers worden door het algemeen verbindend verklaren van deze cao's gebonden.

Tabel VII.5 Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar economische sector¹

economische sector	aantal cao's	werknemers		
		cao	avv	totaal
landbouw en visserij	8	82.800	32.800	115.600
industrie	44	494.400	117.700	612.100
bouwnijverheid	11	189.600	75.800	265.400
handel en horeca	33	946.500	272.900	1.219.400
vervoer en communicatie	11	167.700	69.300	237.000
zakelijke dienstverlening	23	430.400	126.500	556.900
overige dienstverlening	53	1.874.500	146.000	2.020.500
totaal	183	4.186.100	840.900	5.027.000

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

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat gemiddeld 17% van de werknemers onder bedrijfstak-cao's werkzaam is in bedrijven die geen partij zijn in de cao-onderhandelingen. Deze werknemers vallen onder de cao als gevolg van het algemeen verbindend verklaren.

Bovenstaande cijfers kunnen ook vanuit de soort cao (ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's zonder avv, bedrijfstak-cao's met avv) benaderd worden. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het aantal cao's in deze drie groepen cao's, uitgesplitst naar economische sector (Tabel VII.6a)

Tabel VII.6a Overzicht van het aantal ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	aantal cao's		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	4	4	4
industrie	226	19	25
bouwnijverheid	4	2	9
handel en horeca	45	5	28
vervoer en communicatie	89	2	9
zakelijke dienstverlening	86	11	12
overige dienstverlening	53	37	16
totaal	507	80	103

In tabel VII.6b worden de aantallen cao's uit bovenstaande tabel vertaald naar werknemersaantallen.

Tabel VII.6b Overzicht van het aantal werknemers onder ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector¹

economische sector	aantal werknemers onder cao		
	ondernemings-cao's	bedrijfstak-cao's zonder avv	bedrijfstak-cao's met avv
landbouw en visserij	1.400	8.000	107.700
industrie	92.500	132.600	479.400
bouwnijverheid	4.500	900	264.500
handel en horeca	40.300	195.400	1.024.100
vervoer en communicatie	122.600	6.400	230.600
zakelijke dienstverlening	165.300	115.600	441.300
overige dienstverlening	200.400	866.400	1.154.100
totaal	627.000	1.325.200	3.701.800

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

Ontwikkelingen 2010-2019

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2010. In de tabel wordt naast het aantal cao's⁸⁶ ook het aantal werknemers weergegeven.

Tabel VII.7 Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers, 2010-2019

	cao's	werknemers
2010	709	6.372.100
2011	688	6.128.500
2012	700	6.002.500
2013	674	5.953.000
2014	701	5.895.000
2015	680	5.486.400
2016	659	5.551.100
2017	658	5.517.600
2018	651	5.615.500
2019	690	5.654.100

Het aantal cao's laat in de periode 2010-2019 een wisselend beeld zien. Soms stijgt het aantal cao's ten opzichte van het voorafgaande jaar (2012, 2014 en 2019), maar vaker is het aantal cao's lager dan in het voorafgaande jaar (2011, 2013, 2015, 2016, 2017 en 2018). De daling van het aantal werknemers in de periode 2010 tot 2016 kan wellicht worden toegeschreven aan de economische omstandigheden en de daaruit volgende krimp op de arbeidsmarkt. In 2016 stijgt het aantal werknemers onder cao weer, in 2017 daalt het aantal werknemers om in 2018 en 2019 weer licht te stijgen als gevolg van wellicht een aantrekkende economie.

Ontwikkelingen in 2019

Het aantal cao's in Nederland ligt ultimo 2019 39 hoger dan ultimo 2018. Dit is een nettoresultaat van 54 cao's waarvan de expiratedatum van de laatst aangemelde cao vóór 31 december 2018 ligt, en 93 cao's die in 2019 nieuw zijn ten opzichte van de rapportage *Cao-afspraken 2018*. Het gaat hier deels om cao's die voor het eerst zijn aangemeld maar deels ook om cao's die in het verleden al een keer eerder zijn aangemeld, maar op basis van de expiratedatum, liggend vóór 31 december 2017, niet in de rapportage *Cao-afspraken 2018* voorkwamen. De vervallen en de nieuwe cao's komen vooral voor in de industrie, vervoer en communicatie en overige en zakelijke dienstverlening.

Zowel het aantal cao's als het aantal werknemers ligt in 2019 hoger dan in 2018. Het verschil in aantal werknemers bedraagt 38.600 werknemers.

Eenzijds zijn er cao's (die in beide jaren in het bestand zitten) waarvoor het aantal werknemers in 2018 en 2019 ongelijk aan elkaar is. Deze veranderende werknemersaantallen in de cao's zorgen voor een positief saldo voor de cao's in 2019 in vergelijking met 2018 (49.400).

Anderzijds is er een negatief saldo (10.800) dat voor rekening komt van de 54 in 2019 vervallen cao's in vergelijking met de 93 in 2019 nieuw in het bestand voorkomende cao's.

⁸⁶ Bij het bepalen van het aantal cao's zijn de cao's meegenomen waarvan de expiratedatum maximaal een jaar voor de peildatum ligt.

In 142 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2019 hoger dan in 2018. Enkele voorbeelden van cao's die onder deze groep vallen zijn de bedrijfstakcao's voor de Architecten, Bouw en Infra, M&T sectoren, Timmerindustrie, Welzijn, Huisartsenzorg, Geestelijke Gezondheid, Zelfstandige Klinieken Nederland, Rijk en Provinciale sector evenals de cao's voor de ondernemingen van Bavaria, InBev Nederland, ING, Aegon en Sabic Limburg.

In 108 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2019 lager dan in 2018. Voorbeelden van cao's met minder werknemers dan in 2018 zijn de bedrijfstakcao's voor de Glastuinbouw, Open Teelten, Schildersbedrijf, Metalektro, Taxivervoer, Besloten Busvervoer en Woondiensten evenals de ondernemingscao's voor PostNL, Philips, Audax, Philip Morris, Heineken, Vendor, Carglass en United Dutch Breweries.