Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

CAO-AFSPRAKEN 2018

Mei 2019

INHOUDSOPGAVE **BLZ.**

SAMENVATTING		I
INLEIDING		1
1	**DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2018 EN 2019**	5
1.1	De stand van zaken in 2018	5
1.2	Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2018	6
1.2.1	De contractloonmutatie naar datum principeakkoord	6
1.2.2	De spreiding van de contractloonmutatie in 2018	6
1.2.3	Verschillen tussen markt-, overheid- en zorgsector	7
1.2.4	Verschillen tussen economische sectoren	7
1.3	De stand van zaken in 2019	8
1.3.1	De spreiding van de contractloonmutatie in 2019	9
1.4	Cumulatieve contractloonmutatie 2009-2018	10
2	**DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW**	13
2.1	Methodische toelichting	13
2.2	Niveau van de laagste schaalbedragen ultimo 2018	14
2.2.1	Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector	14
2.2.2	De ontwikkeling sinds 2014	15
2.3	Niveau en spreiding van de onderscheiden loonschalen	16
2.3.1	Niveau van de onderscheiden loonschalen	17
2.3.2	Spreiding van de onderscheiden loonschalen	18
2.4	Jeugdlonen	18
2.4.1	Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2014	19
2.4.2	Niveaucijfers op basis van vakvolwassen leeftijd	21
3	**AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT**	25
3.1	Algemene afspraken	26
3.2	De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	28
3.3	De doorstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt	31
3.4	Uitstroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt en evaluatie van afspraken over doelgroepen	32
3.5	De ontwikkeling sinds 2014	34
4	**BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID**	37
4.1	Loondoorbetaling gedurende het 1e en 2e ziektejaar	37
4.2	Bovenwettelijke aanvullingen na het 2e ziektejaar	40
4.2.1	Afspraken in cao's	41
4.2.2	Overzicht aanvullingen en verdeling naar economische sector	42
4.2.3	WGA premieverdeling	43
4.3	Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen	43
4.4	De ontwikkeling sinds 2014	45
4.4.1	Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren	45
4.4.2	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren	45
4.4.3	WGA premieverdeling	46
4.5	Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkeringen	47
4.6	Reparatie 3e WW-jaar	48
4.7	De ontwikkeling sinds 2014	50

4.7.1	Bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering	50
4.8	Ontwikkelingen in 2018	51
5	**NORMALE ARBEIDSDUUR IN CAO'S**	53
5.1	Het begrip normale arbeidsduur	53
5.1.1	Arbeidsduur in cao's	53
5.1.2	Onderzoek naar arbeidsduur	54
5.2	Resultaten	54
5.2.1	Normale arbeidsduur in cao's	54
5.2.2	Normale arbeidsduur en Wml	55
5.2.3	Normale arbeidsduur per economische sector	55
5.3	De ontwikkeling sinds 2014	56
5.3.1	Gevolgen van aanpassingen in 2018	57
6	**ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD**	59
6.1	Inleiding	59
6.2	De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld	59
6.3	Aanpassingen voor groepen werknemers en/of functies	60
6.4	Opvolgend werkgeverschap	62
6.5	Ontwikkelingen 2016-2018	63
6.6	Ontwikkelingen in principeakkoorden in 2018	63
7	**OUDERE WERKNEMERS**	65
7.1	Afspraken specifiek voor oudere werknemers	65
7.1.1	Vrijstelling van diensten	66
7.1.2	Extra verlof	68
7.1.3	Extra arbeidsduurverkorting	69
7.1.4	Demotie	72
7.1.5	Deeltijdpensioen	73
7.2	Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	73
7.2.1	Pensioenontslagbeding	73
7.2.2	Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	74
7.3	Ontwikkelingen met betrekking tot afspraken specifiek voor oudere werknemers	76
7.3.1	Ontwikkelingen met betrekking tot afspraken over vrijstelling van diensten, extra verlof of arbeidsduurverkorting	76
7.3.2	Ontwikkelingen met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	79
8	**DE FINANCIËLE POSITIE VAN CAO-FONDSEN**	81
8.1	Lasten	84
8.1.1	Doelstelling gerelateerde lasten	84
8.2	Reserves	87
8.3	Doelstellingen naar aantal werknemers en economische sectoren	88
8.4	Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2013-2017	89
8.4.1	De ontwikkeling van baten, lasten en reserves	90
8.4.2	De premie-ontwikkeling	90

BIJLAGEN:

I	Contractloonmutaties 2018 en 2019	93
II	Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie	99
III	De onderkant van het loongebouw	105
IV	Afstand tot de arbeidsmarkt	109
V	Normale arbeidsduur 2018	111
VI	Oudere werknemers	115
VII	De financiële positie van cao-fondsen	119
VIII	Cao's in Nederland	125
IX	Aangemelde en lopende cao's	131

SAMENVATTING

In de rapportage Cao-afspraken 2018 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, oudere werknemers en de financiële positie van cao-fondsen. Voor de meeste onderwerpen wordt de stand van zaken eind 2018 gepresenteerd. De financiële positie van cao-fondsen is gebaseerd op de financiële jaarverslagen over 2017.

Voor deze rapportage zijn in principe 99 cao's onderzocht, van toepassing op bijna 4,8 miljoen werknemers (86% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2019. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 21 februari 2019.

Contractloonontwikkeling in 2018 en 2019

De totale contractloonmutatie bedraagt in 2018 gemiddeld 2,1% op niveaubasis. In vergelijking met 2017 ligt de gemiddelde contractloonmutatie in 2018 0,5%-punt hoger. Gegeven het percentage werknemers onder de steekproefcao's waarvoor de contractloonontwikkeling over 2018 bekend is (94%), gaat het hier om vrijwel definitieve cijfers.

De contractloonontwikkeling in 2018 loopt tussen de sectoren markt, zorg en overheid uiteen van gemiddeld 1,9% in de marktsector tot gemiddeld 2,4% in de zorg- en overheidssectoren. Naar economische sector bezien is de mutatie het hoogst in de landbouwsector (3,1% op niveaubasis) en het laagst in de sector industrie (1,5% op niveaubasis).

In de periode 2009-2018 zijn de contractlonen op niveaubasis met gemiddeld 17,0% gestegen, ofwel gemiddeld 1,6% per jaar. De stijging loopt uiteen van gemiddeld 15,1% in de landbouwsector tot 19,6% in de sector vervoer en communicatie.

Voor 2019 is het zeer voorlopige beeld (op basis van de contractloongegevens voor 42% van de werknemers onder de steekproefcao's) dat de contractlonen stijgen met gemiddeld 2,5% op niveaubasis.

De onderkant van het loongebouw

In 2018 ligt het niveau van de laagste loonschalen (functieschalen en aanloopschalen) gemiddeld 2,0% boven het Wettelijk minimumloon (Wml) (op basis van 71 steekproefakkoorden waarvoor eind 2018 het niveau van de laagste loonschaal bekend is). Ten opzichte van 2017 betekent dit vooralsnog een daling met 0,6%-punt.

Naar economische sector bezien is het gemiddelde niveau van de laagste loonschalen het hoogst in de sector vervoer en communicatie (4,4% boven het Wml) en het laagst in de sector landbouw (vrijwel gelijk aan het Wml).

In 21 van de 71 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 35 cao's is sprake van een zogenoemde doelgroepenschaal (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 58 cao's voor. In 37 cao's gaat het hierbij om een niet gekwantificeerde inspanningsverplichting. In de andere 21 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 67 cao's komt zo'n Wml-loonschaal voor**.**

In 14 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 26 cao's afspraken voor om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, in dienst te houden. Ook zijn in 43 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 42% 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 23%-punt van deze groep werknemers de loondoorbetaling boven 170% uit. Voor 37% 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 23% van de werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte over de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. In 19 van de 26 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. In 53 cao's is een aanvulling afgesproken als het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35%. In 48 cao's zijn afspraken gemaakt over aanvulling op het loon/de uitkering bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% - 80%. In vrijwel alle gevallen wordt aangevuld tot 75-100% van het "oude" loon. Tot slot zijn er 23 cao's waarin werknemers, van wie het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is en

die duurzaam arbeidsongeschikt zijn, een aanvulling op de IVA-uitkering krijgen. 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 31 cao's het geval. De hoogte van de aanvulling neemt in het algemeen in de loop der tijd af. In 10 cao's kan de aanvulling vanaf een bepaalde leeftijd doorlopen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Eind 2018 is in 85 cao's, van toepassing op ruim driekwart (79%) van de werknemers onder de 99 onderzochte cao's door partijen afspraken gemaakt over reparatie van het 3e WW-jaar. In 23 daarvan gaat het om procesafspraken; in 5 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 2018 zijn er 18 verzamel-cao's PAWW bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld. De 18 verzamel-cao's hebben betrekking op vijf sectoren, te weten agrarisch, groen en visserij (1x), industrie en techniek (3x), bouw (3x), niet semi-publieke dienstverlening (7x) en semi-publieke dienstverlening (3x)[1]. Aan deze 18 verzamel-cao's zijn 37 van de onderzochte steekproefcao's verbonden. In 17 hiervan gaat het om ondernemings-cao's en in de andere 20 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 bijna de helft 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 nieuwe ketenbepaling voorkomen (die vanaf 1 juli 2015 van kracht is), 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; 33 cao's verwijzen naar de wet (impliciete afspraken); en 42 cao's bevatten expliciete afspraken over de ketenbepaling. In twee van de 42 cao's gaat het nog om de ketenbepaling die gold voor 1 juli 2015. In 39 cao's sluit de formulering van de ketenbepaling aan bij de nieuwe wetgeving.

Afwijkingen voor bijzondere groepen werknemers en/of functies komen in 46 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 functies komen in 24 cao's voor. Het gaat hier onder meer om onderzoeksfuncties en projectmatige werkzaamheden.

Voor arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, geldt de ketenbepaling ook. Van dit zogenoemd opvolgend werkgeverschap kan bij cao worden afgeweken. Dat is in 41 van de 99

1 Alle 18 verzamel-cao's waren op 31-12-2018 algemeen verbindend verklaard. De 18 cao's zijn tezamen, na algemeen verbindend verklaring, van toepassing op ruim 1,5 miljoen werknemers.

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.

Oudere werknemers

Bij de afspraken over oudere werknemers is gekeken naar vier aspecten: extra verlof, extra arbeidsduurverkorting, 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 extra verlof zijn de meeste afspraken gemaakt (respectievelijk in 60 en 53 cao's). Bij vrijstelling van diensten gaat het vooral om vrijstelling van overwerk en onregelmatige diensten. Afspraken over de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan, komen in 26 cao's voor. Doorwerken na de AOW-leeftijd is in 65 cao's mogelijk.

De financiële positie van cao-fondsen

Op basis van de financiële jaarverslagen over 2017 van 75 algemeen verbindend verklaarde cao-fondsen zijn de baten, lasten en reserves van deze fondsen in 2017 onderzocht.

In 2017 bedroegen de baten van de onderzochte fondsen € 355,4 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De lasten bedroegen € 339,8 miljoen. 34% hiervan is besteed aan opleiding en ontwikkeling; 23% aan werkgelegenheid; 4% aan arbeidsomstandigheden; 1% aan uitkeringen; en 26% aan andere, cao-gerelateerde activiteiten. De overige lasten (zoals voor personeel, bestuur en huisvesting) bedroegen 13%. De reserves zijn met € 15,6 miljoen toegenomen tot een bedrag van € 473,6 miljoen. Er zijn 11 fondsen met een reserve van meer dan € 10 miljoen. Deze 11 fondsen bezitten in totaal meer dan driekwart van de totale fondsreserves.

In de periode 2013-2017 zijn de reserves van de fondsen met bijna 16% gestegen, van 405,3 miljoen in 2013 tot € 468,5 miljoen in 2017 (gebaseerd op een panel van 65 fondsen die in de periode 2013-2017 tweejaarlijks zijn onderzocht).

Tabel S.1 Ontwikkelingen 2014-2018

onderwerp	2014	2015	2016	2017	2018
Contractloonontwikkeling, niveaubasis[1]	1,1	1,5	2,1	1,6	2,1
markt	1,1	1,4	1,9	1,7	1,5
zorg	0,8	1,6	1,6	1,8	2,4
overheid	1,3	1,9	3,0	1,2	2,4
Laagste loon in verhouding tot Wml	102,5	102,8	102,5	102,6[2]	102,0
% cao's met Wml-schaal	48	49	49	59	49
Afstand tot de arbeidsmarkt					
aantal cao's met afspraken over instroom doelgroepen	49	56	58	58	58
Bovenwettelijke aanvullingen (BWA)					
1e 2 ziektejaren: % wns					
BWA <170%	2	2	1	1	2
BWA = 170%	17	16	17	10	17
BWA >170% gedeeltelijke werkhervatting	20	21	21	24	23
BWA >170% re-integratie	38	39	38	41	37
BWA >170%	23	23	22	24	23
Arbeidsongeschiktheid: % wns					
BWA < 35%	59	61	66	65	60
BWA 35% <= < 80%	35	35	38	38	35
BWA >= 80%	15	15	15	14	13
Normale arbeidsduur gemiddeld	37,2	37,2	37,2	37,2	37,3
% wns met 36-37 urige werkweek	47	48	49	47	47
% wns met 37-38 urige werkweek	8	10	9	9	9
% wns met 38-39 urige werkweek	37	35	35	31	31
% wns met 39-40 urige werkweek	0	0	0	0	0
% wns met 40-urige werkweek	8	7	7	13	13
Arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd (aantal cao's)					
impliciete afspraken	[3]	[3]	28	32	33
conform de wet	[3]	[3]	35	37	38
Afwijking van de ketenbepaling	[3]	[3]	40	43	46
Oudere werknemers[4]: % wns					
extra vrije dagen	53	53	50	38	38
extra adv	29	31	32	42	43
demotie	27	27	27	27	27
vrijstelling van diensten	62	62	60	65	61
Financiële positie cao-fondsen (x 1 mln.)					
saldo baten-lasten	[5]	10	[5]	16	[5]
Reserves[6]	437	442	453	469	[5]
Cao's in Nederland					
aantal cao's	701	680	659	658	651
aantal bedrijfstak-cao's	182	177	179	182	176
aantal ondernemings-cao's	519	503	480	476	475
aantal werknemers (wns) onder cao (x 1 mln.)	5,5	5,5	5,5	5,6	5,6
aantal wns onder bedrijfstak-cao's	5,0	5,0	5,0	5,2	5,1
aantal wns onder ondernemings-cao's	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
aantal wns door avv gebonden	0,6	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 2017 is de leeftijd waarop recht bestaat op het Wml verlaagd van 23 naar 22 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 2014-2018 vrijwel constant, maar in 2017 konden relatief weinig cao's in het onderzoek worden betrokken.

3 In 2014 en 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 op 99 cao's.

4 Met ingang van 2015 is de peildatum voor het onderzoek verschoven van 9 juni naar 31 december.

5 Het onderzoek naar de financiële positie van cao-fondsen wordt tweejaarlijks uitgevoerd, zodat voor 2014, 2016 en 2018 geen informatie beschikbaar is over het saldo van baten en lasten en de reserves in 2018. Op basis van de onderzoeken over 2015 en 2017 is er wel informatie over de omvang van de reserves in 2014 en 2016.

6 Deze cijfers wijken af van die gepubliceerd in Cao-afspraken 2016, omdat in het onderzoek over 2017 voor de ontwikkeling over de periode 2014-2017 met een ander, en groter panel kon worden gewerkt.

INLEIDING

In de rapportage Cao-afspraken 2018 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, oudere werknemers en de financiële positie van cao-fondsen. Voor de meeste onderwerpen wordt de stand van zaken eind 2018 gepresenteerd. De financiële positie van cao-fondsen is gebaseerd op de financiële jaarverslagen over 2017.

Voor deze rapportage zijn in principe 99 cao's onderzocht, van toepassing op 4,8 miljoen werknemers (86% van alle werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 1 januari 2019. Voor de contractloonontwikkeling is de peildatum 21 februari 2019.

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's[2]. 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)[3]. 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 86% 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.

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

3 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 2014-2018 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]	% werk-nemers
landbouw	14	103.200	3	88.200	85
industrie	265	705.200	17	566.500	80
bouwnijverheid	15	260.700	4	241.300	93
handel & horeca	76	1.244.500	18	1.052.100	85
vervoer & communicatie	93	374.000	12	267.900	72
zakelijke dienstverlening	103	694.400	20	587.000	85
overige dienstverlening	92	2.190.300	25	2.004.300	92
totaal	**658**[2]	**5.572.300**	**99**	**4.807.300**	**86**

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 2018. Zie bijlage VIII voor een nadere uitsplitsing van het aantal cao's ultimo 2018.

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

Voor de andere onderwerpen wordt met een wisselend aantal cao's en/of met andersoortige bronnen gewerkt. Voor de berekening van de contractloonmutatie geldt dat alleen met akkoorden kan worden gewerkt met een looptijd over heel 2018 respectievelijk 2019 (90 en 39 cao's). In tegenstelling tot de andere onderwerpen wordt voor deze berekening naast cao's ook gebruik gemaakt van de gegevens van principeakkoorden om een zo actueel mogelijk beeld van de contractloonontwikkeling te kunnen geven. De veronderstelling van ongewijzigde voortzetting kan hier niet worden gehanteerd, omdat in een nieuw akkoord tussen de expiratiedatum van de vorige cao en 31 december 2018/2019 nog loonafspraken kunnen worden gemaakt die van invloed zijn op de contractloonontwikkeling in 2018/2019.

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 (71 cao's).

Het hoofdstuk over de financiële positie van cao-fondsen is gebaseerd op de financiële jaarverslagen van de algemeen verbindend verklaarde fondsen over 2017.

Waar relevant wordt in de verschillende hoofdstukken ook aandacht besteed aan de ontwikkelingen in 2018. Dat gebeurt aan de hand van de 41 principeakkoorden die in 2018 tot stand zijn gekomen. Daarnaast wordt waar mogelijk ingegaan op de ontwikkelingen in de periode 2014-2018.

Indeling rapportage

Zoals gezegd komen in deze rapportage acht onderwerpen aan de orde. Hoofdstuk 1 gaat in op de contractloonontwikkeling in 2018 en 2019. 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 sociale zekerheidsuitkeringen. In dat verband wordt ook aandacht besteed aan afspraken die het 3e 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. Hoofdstuk 7 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 het laatste hoofdstuk komt de financiële positie van algemeen verbindend verklaarde cao-fondsen aan de orde. In dat verband wordt onder andere ingegaan op de baten, lasten en reserves van de onderzochte cao-fondsen. In de bijlagen zijn onder meer de tabellen achter de grafieken in de verschillende hoofdstukken opgenomen. Daarnaast geeft bijlage VIII informatie over onder meer het aantal cao's in Nederland, het aantal werknemers onder die cao's, en het aantal werknemers dat door algemeen verbindend verklaring (avv) onder een cao valt. Bijlage IX gaat tot slot over de aanmelding van cao's en het aantal lopende cao's. In deze bijlage wordt ook in een aparte box ingegaan op de betrokkenheid van vakbonden bij de totstandkoming van cao's.

1 DE CONTRACTLOONMUTATIE IN 2018 EN 2019

De contractlonen zijn in 2018 met 2,1% op niveaubasis gestegen. De eerste zeer voorlopige cijfers over 2019 laten een stijging van 2,5% zien. De afgelopen 10 jaar zijn de contractlonen met gemiddeld 1,6% per jaar toegenomen.
In 2018 loopt de contractloonontwikkeling uiteen van -1,2% tot 4,5%. Voor ruim een derde van de werknemers onder de onderzochte cao's ligt de contractloonmutatie tussen 1%-2%. Het afgelopen jaar zijn de contractlonen het meest gestegen in de landbouw en visserij (gemiddeld 3,1%), bouwnijverheid (gemiddeld 2,5%) en in sector overige dienstverlening (gemiddeld 2,4%).

In dit hoofdstuk wordt op basis van 90 akkoorden (peildatum 21 februari 2019) een beeld geschetst van de gemiddelde contractloonmutatie in 2018. Op basis van 39 akkoorden wordt daarnaast kort ingegaan op de contractloonmutatie in 2019.

Voor de onderzochte akkoorden wordt een vergelijking gemaakt tussen de akkoorden die zijn afgesloten vóór 1 januari 2018 en de akkoorden die ná 1 januari 2018 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 2009-2018, gebaseerd op alle cao's in de onderzochte jaren.

1.1 De stand van zaken in 2018

Van 90[4] van de 99 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2018 bekend. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 4,3 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.

Tabel 1.1 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2018 in procenten (n=90)

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- prijscompensatie-effect[2]		0,0
- initiële verhoging		2,2
- mutatie vakantiebijslag		0,0
- mutatie toeslagen		0,1
- eenmalige uitkeringen 2018	0,2	
- eenmalige uitkeringen 2017	0,3	
- mutatie eenmalige uitkeringen	-/- ----	-0,1
totale contractloonmutatie op niveaubasis		**2,1**[1]
- overloop uit 2017	0,5	
- overloop naar 2019	0,9	
- overloopeffect	-/- ----	-0,4
totale contractloonmutatie op jaarbasis		**1,7**[1]

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

2 Het voor de loonontwikkeling relevante definitieve cijfer voor de prijscompensatie bedraagt 0,23% per 1 januari 2018 (referteperiode april 2017/oktober 2017), en 0,36% per 1 juli 2018 (referteperiode oktober 2017/april 2018). De bijdrage aan de contractloonmutatie is 0,0% omdat er nog maar 4 cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

4 Bijlage Ia bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2018. Bijlage II beschrijft de wijze waarop de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

Uit tabel 1.1 blijkt dat de gemiddelde contractloonmutatie in 2018 2,1% op niveaubasis en 1,7% op jaarbasis bedraagt. In 2017 bedroeg de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 1,6% en op jaarbasis 1,4%. Ten opzichte van 2017 ligt de contractloonmutatie in 2018 op niveaubasis 0,5%-punt en op jaarbasis 0,3%-punt hoger.

1.2 Nadere analyse van de contractloonmutatie in 2018

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 2018 en cao's die ná 1 januari 2018 zijn afgesloten. Hiermee wordt een beeld gekregen van de invloed die het moment van afsluiten van het principeakkoord heeft op de hoogte van de gemiddelde contractloonmutatie.

Tabel 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in 2018 naar datum van het principeakkoord (n=90)

contractlonen	aantal cao's	werknemers %	niveaubasis %	jaarbasis %
principeakkoord vóór 1/1/2018	48	52	1,8	1,9
principeakkoord op of ná	42	48	2,4	1,4
totaal/gemiddelde	**90**	**100**	**2,1**	**1,7**

In de 48 akkoorden die vóór 2018 zijn afgesloten (principeakkoord vóór 1-1-2018), bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2018 op niveaubasis 1,8% en op jaarbasis 1,9%. De gemiddelde contractloonmutatie in de 42 cao's die in 2018 tot stand zijn gekomen, ligt op niveaubasis 0,6%-punt hoger. Op jaarbasis is de gemiddelde contractloonmutatie in de akkoorden afgesloten op of ná 1 januari 2018 0,5%-punt lager.

1.2.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2018

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2018 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -1,22% in de cao voor de Apotheken[5] tot 4,50% in de cao van DSM NL Services B.V.

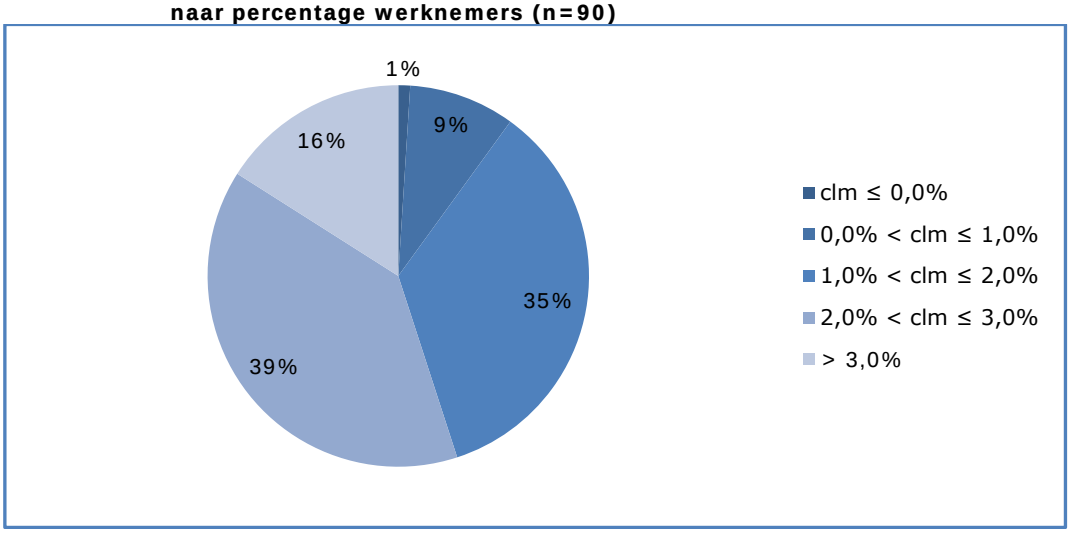
In onderstaande grafiek zijn de 90 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Ib.1 in bijlage I).

Voor 35% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2018 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 39% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 16% van de werknemers ligt de mutatie boven

5 De negatieve mutatie in cao's voor de Apotheken evenals de Sociale Verzekeringsbank zijn het gevolg van het afboeken van eenmalige uitkeringen uit 2017. Beide mutaties hebben een negatieve invloed op de totale contractloonmutatie.

de 3% en voor 10% van de werknemers is de gemiddelde contractloonmutatie kleiner of gelijk aan 1%.

Grafiek 1.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2018, naar percentage werknemers (n=90)



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 2018 op niveaubasis 2,1%. In de marktsector ligt de contractloonmutatie 0,2%-punt lager dan het gemiddelde, en in de overheids- en zorgsector 0,3%-punt hoger dan het gemiddelde.

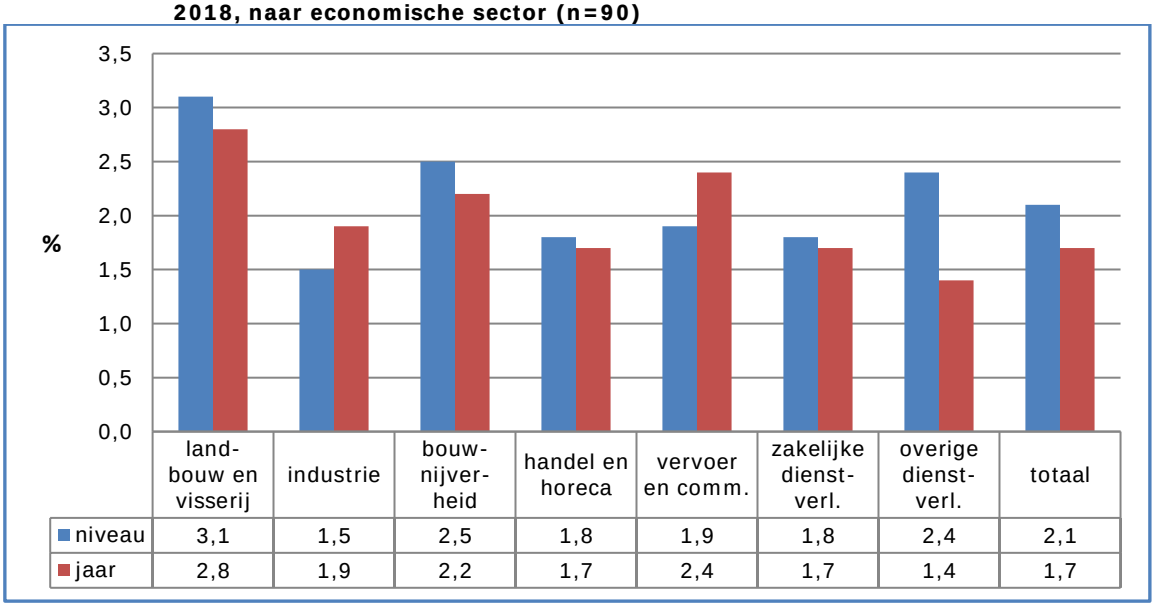
Tabel 1.3 De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2018, verdeeld naar sector (n=90)

sector	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% werknemers
markt	1,9	1,9	67	91
overheid	2,4	1,5	13	94
zorg	2,4	1,4	10	100
totaal	**2,1**	**1,7**	**90**	**94**

1.2.4 Verschillen tussen economische sectoren

Het percentage werknemers waarvoor naar economische sector de contractloonmutatie bekend is, varieert van 64% in de sector landbouw en visserij tot 100% in de sectoren industrie en bouwnijverheid (zie ook tabel Ib.2 in bijlage I).

Grafiek 1.2 De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis, in 2018, naar economische sector (n=90)



	land-bouw en visserij	industrie	bouw-nijver-heid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienst-verl.	overige dienst-verl.	totaal
niveau	3,1	1,5	2,5	1,8	1,9	1,8	2,4	2,1
jaar	2,8	1,9	2,2	1,7	2,4	1,7	1,4	1,7

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

1.3 De stand van zaken in 2019

Van 39 van de 98 steekproefakkoorden zijn de loongegevens over heel 2019 bekend[6]. Deze akkoorden zijn van toepassing op ruim 1,9 miljoen werknemers. Dat is 42% 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 2019 op niveaubasis met 2,5% stijgen; op jaarbasis bedraagt de stijging 2,6%. Ten opzichte van 2018 ligt de contractloonmutatie op niveaubasis in 2019 vooralsnog 0,4%-punt hoger; op jaarbasis is de mutatie 0,9%-punt hoger.

6 Bijlage Ic bevat een overzicht van de contractloonmutatie per cao in 2019.

Tabel 1.4 Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2019 in procenten (n=39)

componenten contractloonmutatie	mutatie	
- prijscompensatie-effect[2]		0,0
- initiële verhoging		2,5
- mutatie vakantiebijslag		0,0
- mutatie toeslagen		0,1
- eenmalige uitkeringen 2019	0,1	
- eenmalige uitkeringen 2018	0,2	
	-/- ----	-0,1
- mutatie eenmalige uitkeringen		
totale contractloonmutatie op niveaubasis		**2,5[1]**
- overloop uit 2018	0,7	
- overloop naar 2020	0,6	
	-/- ----	
- overloopeffect		0,2
totale contractloonmutatie op jaarbasis		**2,6[1]**

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% er 1 januari 2019 (referteperiode april 2018/oktober 2018). De bijdrage aan de contract-loonmutatie is 0,0% omdat er bijna geen cao's met afspraken over prijscompensatie zijn.

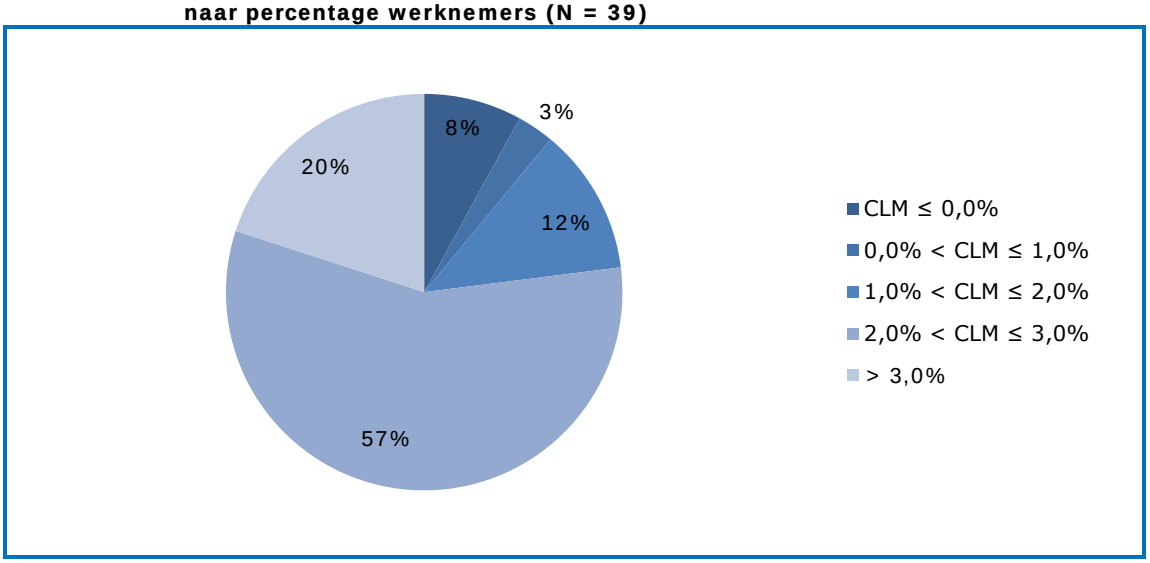
1.3.1 De spreiding van de contractloonmutatie in 2019

In de onderzochte cao's met een looptijd over geheel 2019 loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van -0,30% in de cao voor de Netwerkbedrijven tot 5,05% in de cao's voor de Metalektro.

In onderstaande grafiek zijn de 39 cao's aan de hand van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in 5 segmenten ingedeeld (zie ook tabel Id.1 in bijlage I).

Voor 12% van de werknemers waarvoor de gemiddelde contractloonmutatie in 2019 bekend is, ligt de mutatie tussen 1% – 2%. Voor 57% van de werknemers ligt de mutatie tussen 2% – 3%. Voor 20% van de werknemers ligt de gemiddelde contractloonmutatie boven de 3% en voor 11% van de werknemers is de gemiddelde contractloonmutatie kleiner of gelijk aan 1%.

Grafiek 1.3 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2019, naar percentage werknemers (N = 39)

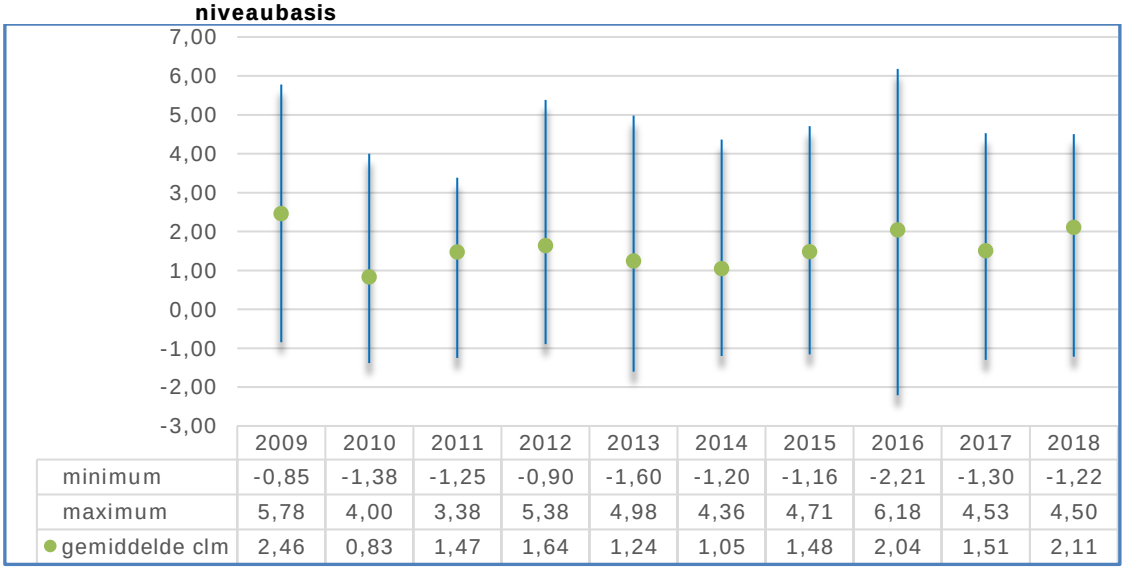


1.4 Cumulatieve contractloonmutatie 2009-2018

In deze paragraaf wordt een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2009-2018 gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in alle cao's waarvoor in de onderzochte jaren gegevens beschikbaar zijn[7].

Op basis van de contractloonmutatie in de onderzochte cao's is voor de jaren 2009 tot en met 2018 een gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis berekend. Zie grafiek 1.4 (zie ook tabel Ie.1 in bijlage I).

Grafiek 1.4 Spreiding van de contractloonmutatie in de jaren 2009-2018 en het, met werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
minimum	-0,85	-1,38	-1,25	-0,90	-1,60	-1,20	-1,16	-2,21	-1,30	-1,22
maximum	5,78	4,00	3,38	5,38	4,98	4,36	4,71	6,18	4,53	4,50
gemiddelde clm	2,46	0,83	1,47	1,64	1,24	1,05	1,48	2,04	1,51	2,11

In totaal zijn de contractlonen in de periode 2009-2018 met 17,0% gestegen (gemiddeld 1,58% per jaar). De jaarlijkse stijging is wisselend. De grafiek laat zien dat in de jaren 2010, 2013-2014 en 2017 de contractloonstijging lager is dan in het voorafgaande jaar. In de jaren 2011-2012 en 2015-2016 en 2018 is dit andersom.

In de jaren 2010-2011 daalt de maximum contractloonmutatie om in 2012 weer te stijgen. In 2013 daalt de maximum contractloonmutatie weer. Vanaf 2014 is de maximum contractloonmutatie redelijk stabiel met uitzondering van 2016[8]. De maximum contractloonmutatie bedraagt over de gehele periode van 2009-2018 gemiddeld 4,8%.

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 dat niet wordt gecompenseerd door een hogere contractloonmutatie in het lopende jaar. De minimum contractloonmutatie loopt

7 Gekozen is om alle cao's waarvoor de loongegevens beschikbaar zijn mee te nemen, omdat bij het gebruik van een panel een te klein aantal cao's beschikbaar is.

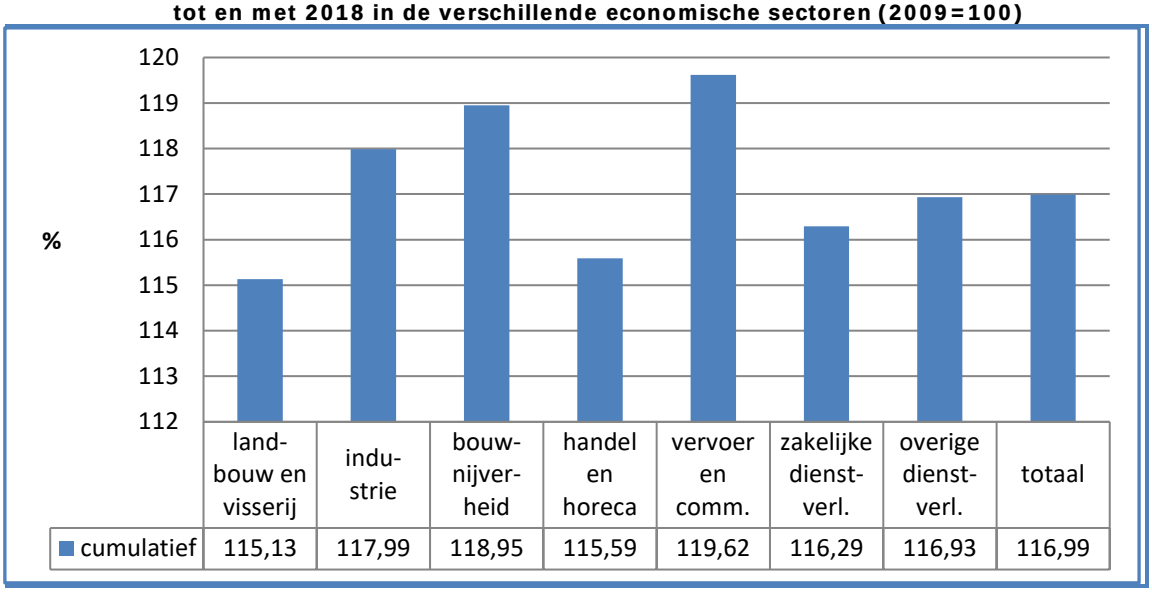
8 Dit relatief hoge maximum is het gevolg van een cao, de cao voor het Politiepersoneel waarin na een jarenlange reorganisatie, die leidde tot een nationaal politieapparaat, door de bonden extra aandacht werd gevraagd voor de primaire arbeidsvoorwaarden van het personeel.

uiteen van -0,85% in 2009 tot -2,21% in 2016.

Naast de gemiddelde contractloonmutatie in de periode 2009–2018 laat de grafiek ook de spreiding van de contractloonmutatie in deze periode zien. In 2009 loopt de contractloonmutatie uiteen van -0,85 tot 5,78%. De gemiddelde contractloonmutatie in 2009 bedraagt 2,46%. Als gevolg van de economische crisis neemt de spreiding in de twee daaropvolgende jaren af. Vanaf 2012 neemt de spreiding van de contractloonmutatie weer toe om in 2014 weer 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.

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 I). Dat is in grafiek 1.5 gebeurd.

Grafiek 1.5 De cumulatieve (%) contractloonmutatie op niveaubasis voor de periode 2009 tot en met 2018 in de verschillende economische sectoren (2009=100)



	land-bouw en visserij	indu-strie	bouw-nijver-heid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienst-verl.	overige dienst-verl.	totaal
cumulatief	115,13	117,99	118,95	115,59	119,62	116,29	116,93	116,99

Uit de grafiek blijkt dat over de periode 2009-2018 in de sectoren industrie, bouwnijverheid en vervoer en communicatie de stijging van de contractlonen 1 resp. 2 resp. 2,6%-punt boven het gemiddelde van 17,0% ligt. In de sectoren landbouw en visserij, handel en horeca en zakelijke dienstverlening ligt de ontwikkeling van de contractlonen beneden het gemiddelde, uiteenlopend van 0,7%-punt (zakelijke dienstverlening) tot 1,9%-punt (landbouw en visserij). In de sector overige dienstverlening (voornamelijk zorg en overheid) is de contractloon-ontwikkeling vrijwel gelijk aan de gemiddelde ontwikkeling over 2009-2018.

.

2 DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW

De laagste loonschalen in cao's liggen in 2018 gemiddeld 2,0% boven het Wml voor een 22-jarige. Ten opzichte van het jaar daarvoor betekent dit vooralsnog een daling met 0,6%-punt. In 35 van de 71 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 (4,4%), en het laagst in de landbouwsector (0,2%). De jeugdloonschalen liggen gemiddeld 15,6% (15-jarigen) tot 4,9% (21-jarigen) boven het bijbehorende wettelijk minimumjeugdloon.

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor vakvolwassen werknemers[9] ultimo 2018. 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 22 jaar[10].

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 22-jarige werknemer[11]. 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 22-jarige werknemer. Voor de analyses zijn die cao's meegenomen die ultimo 2018 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's[12]. Voor 2018 zijn de loongegevens van 71 cao's beschikbaar. Van 28 cao's ontbreken nog de gegevens[13]. De onderzochte cao's zijn van toepassing op ruim 3,9 miljoen werknemers. Dit is 81% van het totale aantal werknemers dat onder de steekproefcao's valt. De cijfers in dit hoofdstuk zijn op een relatief klein aantal cao's

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 71 cao's varieert van 19 tot en met 23 jaar. Van 33 cao's is geen vakvolwassen leeftijd bekend (nodig om onderscheid tussen vakvolwassenen en jeugdigen te kunnen maken).

10 Ingaande 1 juli 2017 is de leeftijd waarop het Wml betaald moet worden verlaagd van 23 naar 22 jaar. Cao-teksten zijn hierop nog niet altijd aangepast.

11 In 9 van de 71 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar, en in 20 cao's is deze op 22 jaar bepaald. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 22-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 22-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 22-jarige werknemer ligt ultimo 2018 op € 1594,20 bruto per maand.

12 Zie Inleiding.

13 In 4 cao's zijn geen loontabellen opgenomen. Van 24 cao's zijn nog geen gegevens bekend omdat de expiratiedatum vóór de datum van 31-12-2018 ligt. Deze 28 cao's blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

gebaseerd. Naarmate er meer cao's worden aangemeld kunnen de cijfers nog worden aangepast[14].

Per 1 juli 2017 is de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het Wml verlaagd van 23 naar 22 jaar. In 2019 wordt de leeftijd waarop een werknemer recht heeft op het wettelijk minimumloon verder verlaagd naar 21 jaar. Redenen hiervoor 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 21 en 22 jaar niet past bij het uitgangspunt van gelijk loon voor gelijk werk; en dat in veel andere landen jongeren van 21 jaar en ouder al recht hebben op een volledig wettelijk minimumloon[15].

Naast de verlaging van de leeftijd waarop recht bestaat op het wettelijk minimumloon van 23 naar 22 jaar, is ook de staffeling[16] 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 2018

In deze paragraaf wordt, uitgesplitst naar economische sector, bekeken hoe de laagste loonschalen in cao's zich verhouden tot het Wml voor een 22-jarige werknemer. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling sinds 2014.

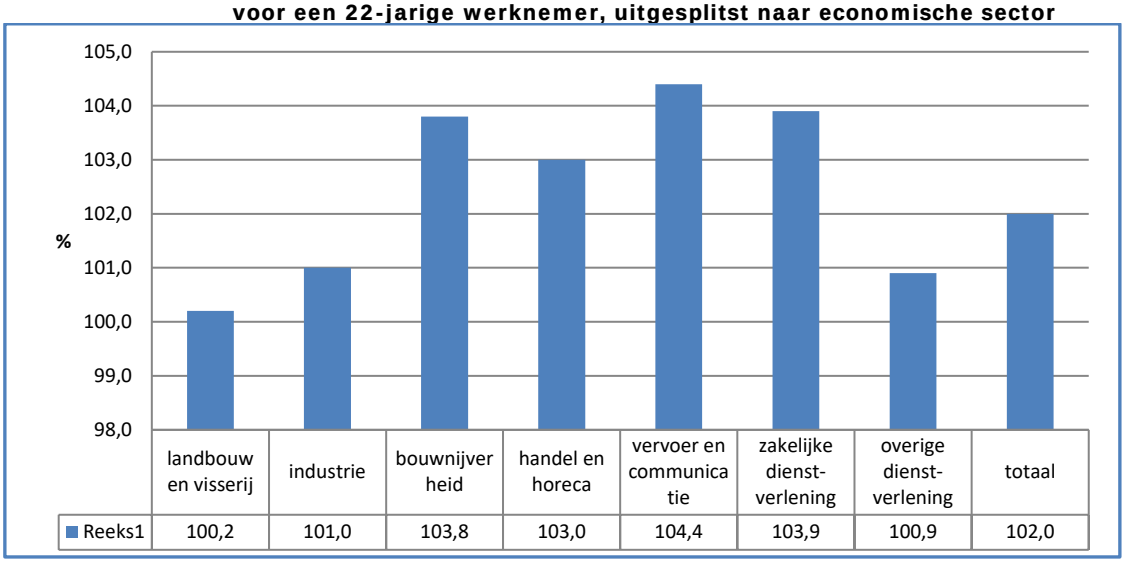
2.2.1 Niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector

Grafiek 2.1 geeft voor 2018 een zeer voorlopig beeld van het laagste schaalbedrag als percentage van het Wml. Het niveau van het laagste schaalbedrag ten opzichte van het WML voor de 71 onderzochte cao's bedraagt 102,0%. Gemiddeld ligt het laagste schaalbedrag dus 2,0% boven het Wml, in geld uitgedrukt € 31,88 bruto. In de sector landbouw en visserij ligt het laagste cao-loon met 100,2% net iets boven het Wml.

14 Zie bijlage III voor een meer uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet.
15 Zie https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/verhoging-minimumjeugdloon
16 Zie bijlage IIIb, tabel IIIb.2

In de sectoren industrie 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 3,0% (handel en horeca) tot 4,4% (vervoer en communicatie) boven het Wml.

Grafiek 2.1 **Laagste schaalbedragen[1] als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 22-jarige werknemer, uitgesplitst naar economische sector**



1 Het laagste bedrag van de aanloopschaal dan wel de reguliere schaal voor een werknemer van 22 jaar

2.2.2 De ontwikkeling sinds 2014

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 2014 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* 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 2016 en 2017 geactualiseerd. Hieruit blijkt dat het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon voor 2016 ten opzichte van de eerder gepubliceerde cijfers in *Cao-afspraken 2017* is gedaald en het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon voor 2017 is gestegen.

In sommige sectoren (industrie, handel en horeca, zakelijke dienstverlening) is de analyse over 2018 overigens op een relatief beperkt aantal cao's gebaseerd. Hierdoor kan het geschetste beeld over 2018 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 2014-2016, en als percentage van het Wettelijk minimumloon voor een 22-jarige werknemer voor 2017 en 2018, uitgesplitst naar economische sector[17]

economische sectoren	2014	2015	2016	2017	2018
landbouw en visserij	103,0	102,8	100,0	100,0	100,2
industrie	100,8	100,9	100,8	100,9	101,0
bouwnijverheid	100,2	100,3	100,3	103,6	103,8
handel en horeca	107,2	107,7	104,9	106,8	103,0
vervoer en communicatie	104,3	106,3	106,3	105,3	104,4
zakelijke dienstverlening	105,4	106,1	105,6	103,8	103,9
overige dienstverlening	100,9	101,0	101,1	100,9	100,9
totaal	**102,5**	**102,8**	**102,5**	**102,6**	**102,0**

Ten opzichte van 2014 stijgt in 2015 het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon ten opzichte van het Wml met 0,3%-punt om daarna in 2016 weer met 0,3%-punt te dalen. Het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon in 2017 is vrijwel gelijk aan het gemiddelde niveau in 2016. In 2018 ligt het gemiddelde 0,6%-punt lager dan in 2017.

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 2018 ontbreekt in deze sector een cao met een bovengemiddeld laagste loonniveau (Levensmiddelen grootwinkelbedrijven) en met een werknemersaandeel van 20% van die cao in die sector. Verder is in een cao (Slagersbedrijf) een herstructurering van het loongebouw doorgevoerd waardoor het in 2017 geldende bovengemiddelde laagste loonniveau in die cao vervalt. Tot slot is de cao voor de Horeca (in tegenstelling tot 2017) in 2018 weer in het onderzoek betrokken. Deze cao heeft een laagste loonschaal op Wml-niveau en een werknemersaandeel van 31% binnen de sector.

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 doelgroepenschaal[18]. Er zijn 21 cao's met een aanloopschaal en 35 cao's met een doelgroepenschaal. 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. Doelgroepenschalen komen in alle sectoren voor. Van de cao's met een doelgroepenschaal behoort 43% 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 Een aanloopschaal is bedoeld voor werknemers die nog niet over de vereiste kennis en/of ervaring beschikken voor de uitoefening van de functie. Een doelgroepenschaal geldt voor specifieke groepen werknemers, zoals gehandicapten, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

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

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepenschalen
landbouw en visserij	2	-	2
industrie	10	5	5
bouwnijverheid	4	3	1
handel en horeca	11	6	4
vervoer en communicatie	10	1	3
zakelijke dienstverlening	13	4	5
overige dienstverlening	21	2	15
totaal	**71**	**21**	**35**

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 22-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 aanloopschalen[19]. 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 22-jarige werknemer, uitgesplitst naar schaalsoort en economische sector

economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepenschalen
landbouw en visserij	100,2	-	100,0
industrie	102,4	100,0	100,0
bouwnijverheid	112,3	103,6	100,0
handel en horeca	104,7	103,5	105,0
vervoer en communicatie	104,8	112,4	100,0
zakelijke dienstverlening	106,0	107,8	100,0
overige dienstverlening	100,9	100,0	100,1
totaal	**103,3**	**103,0**	**100,4**

Het gemiddelde niveau van de reguliere schalen ligt op 103,3% van het Wml. Het niveau van de reguliere schalen loopt uiteen van 100,2% in de landbouw en visserij tot 112,3% in de bouwnijverheid.

Het niveau van de aanloopschalen ligt gemiddeld op 103,0% en loopt uiteen van 100,0% in de sectoren industrie en overige dienstverlening tot 112,4% in de sector vervoer en communicatie.

Het niveau van de doelgroepenschalen[20] bedraagt in de sectoren landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening 100,0% van het

19 Ter toelichting het volgende voorbeeld: in de sector industrie ligt het laagste bedrag van de laagste loonschalen (reguliere loonschalen en aanloopschalen) in 2018 1,0% boven het Wml (zie tabel 2.1). Het laagste bedrag van de reguliere loonschalen ligt 2,4% 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.

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

Wml. In de sector overige dienstverlening bedraagt het niveau van de doelgroepenschalen 100,1% en in de sector handel en horeca 105,0%[21].

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 49% van de cao's (35 cao's) een laagste loon op het niveau van het Wml is opgenomen. In 27% van de cao's (19 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100 en 105% van het Wml en in 10% van de 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	35	29	12	31
100-105% WML	19	18	2	2
105-110% WML	7	7	3	2
110-115% Wml	6	3	4	-
115-120% WML	2	7	-	-
>120% WML	2	7	-	-
totaal	**71**	**71**	**21**	**35**

In 41% van de cao's (29 cao's) ligt het niveau van de reguliere schaal op het niveau van het Wml. In de cao's met een aanloopschaal (12 cao's) is dit 57%. In 89% van de cao's met een doelgroepenschaal (31 cao's) is het niveau van deze schaal gelijk aan het Wml.

2.4 Jeugdlonen

In 37 van de 71 cao's zijn schaalbedragen voor jeugdige werknemers opgenomen[22]. In 19 cao's zijn loonbedragen opgenomen voor werknemers vanaf 15 jaar, 33 cao's kennen loonbedragen voor werknemers van 16 jaar, 36 cao's bevatten loonbedragen voor werknemers van 17 en 18 jaar en in 37 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 Wmjl-bedragen de niveaucijfers berekend. Deze niveaucijfers uitgesplitst naar economische sector zijn in een tabel in bijlage III opgenomen.

21 Het relatief hoge niveaucijfer in de sector handel en horeca komst voor rekening van 2 cao's (Levensmiddelenbedrijf, Recreatie) waarin bepaald is dat werknemers vallend onder de participatiewet dan wel deelnemers aan een arbeidsmarktproject beloond worden op een niveau van 106% van het Wml.

22 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.

Uit de cijfers blijkt dat de jeugdloonschalen gemiddeld 4,9% (21-jarigen) tot 15,6% (15-jarigen) boven het bijbehorende Wmjl liggen. Met name in de sectoren landbouw en visserij, vervoer en communicatie en overige dienstverlening liggen de jeugdloonschalen boven het gemiddelde van de betreffende leeftijdscategorieën.

Jeugdlonen

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

Ultimo 2018 ontvangt de 21-jarige werknemer in de meeste cao's (27 van de 37 cao's) nog niet het Wml maar een afgeleid percentage. In de sectoren landbouw, industrie, vervoer en zakelijke dienstverlening is wel een cao te vinden waarin het laagste loon van de 21-jarige werknemer op of boven het Wml ligt. In 73% van de cao's met jeugdloonbedragen voor een 21-jarige werknemer bedraagt de hoogte van het jeugdloon gemiddeld 87% van het Wml.

In de cao's met daarin jeugdlonen worden jongeren in bijna twee derde van de cao's boven het geldende minimumjeugdloon betaald. In ruim 35% ontvangen jongeren het bij hun leeftijd behorende wettelijk minimumjeugdloon.

2.4.1 Jeugdlonen: de ontwikkeling sinds 2014

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) wordt losgelaten. 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. De afgelopen jaren is in een aantal cao's de vakvolwassen leeftijd komen te vervallen[23]. Daarmee zijn de jeugdlonen uit de loonschalen verdwenen. In 2018 zijn er in de onderzochte cao's geen cao's die de vakvolwassen leeftijd hebben losgelaten.

Verder wordt ingegaan op het verminderen van het aantal jeugdlonen in de functieschalen dan wel het geheel afschaffen van deze lonen. Met het oog op leeftijdsdiscriminatie wordt de wens geuit om de jeugdschalen af te schaffen. In sommige cao's worden de jeugdlonen (jaarlijks) met een leeftijdsjaar verminderd, in andere cao's wordt overwogen om de jeugdloonschalen te schrappen[24]. In 2018 is de vakvolwassen leeftijd in de cao voor Recreatie verlaagd naar 19 jaar en wordt in 2019 verder verlaagd tot uiteindelijk 18 jaar.

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

Enerzijds kan men jeugdige werknemers het startsalaris van een oudere werknemer geven[25]. In de cao is dan vastgelegd dat bijv. een 16-jarige werknemer bij

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

24 Voorbeelden van cao's waarin de vakvolwassen leeftijd is verlaagd: Recreatie (vvl van 20 naar 19 jaar 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 (ANWB, Fashion, kleinmetaal, Slagersbedrijf, Uitgeverijbedrijf, Uitzendkrachten, Verzekeringsbedrijf, Vleessector).

25 In 2018 zijn er geen ontwikkelingen.

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

Anderzijds is het mogelijk dat men de vakvolwassen leeftijd verlaagt. In de cao wordt dan aan de bovenkant van de jeugdlonen een leeftijdsgroep geschrapt. In de cao voor de Bloemen en planten (groothandel) is in 2009 de vakvolwassen leeftijd met een jaar verlaagd van 23 naar 22 jaar. In 2013 is de vakvolwassen leeftijd wederom aangepast en verlaagd naar 21 jaar. In de cao voor de Recreatie is 2015 de vakvolwassen leeftijd verlaagd van 22,5 naar 22 jaar om uiteindelijk in 2019 verlaagd te worden naar 18 jaar.

Voor de periode 2014-2018 kan de ontwikkeling van de jeugdlonen in beeld worden gebracht voor de leeftijden 19 tot en met 21 jaar. Gekozen is voor deze leeftijden omdat in alle 35 cao's waarvoor in beide jaren gegevens beschikbaar zijn, voor deze leeftijden schaallonen zijn opgenomen.

In onderstaande tabel wordt voor 2014 en 2018 het niveau van het laagste schaalbedrag (schaalbedrag in de aanloop- dan wel reguliere schaal van bijvoorbeeld een 19-jarige gerelateerd aan het wettelijk minimumloon voor een 19- jarige) voor de verschillende leeftijden weergegeven. In de laatste kolom wordt het niveau van het laagste loon gepresenteerd dat de vakvolwassenen werknemer van 23 jaar ontvangt bij instroom in de laagste loonschaal. Dit loon is gerelateerd aan het Wml van een 22-jarige[26].

Tabel 2.5 Het in de cao per leeftijdscategorie vastgelegde laagste schaalbedrag als percentage van het bij die leeftijd behorende wettelijk minimumloon, voor 2014 en 2018 (n=35)

jaar	lalo 19	lalo 20	lalo 21	lalo 22	lalo 23
2014	123,2	122,9	116,1	108,5	101,4
2018	115,3	108,9	106,0	103,5	103,8

26 De laatste kolom in tabel 2.5 is opgenomen omdat enerzijds in cao's nog steeds een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar wordt gehanteerd, onafhankelijk van het verlagen van de leeftijd waarop werknemers recht hebben op het wettelijk minimumloon. Anderzijds zijn de niveaucijfers uit 2014 en 2018 alleen voor deze leeftijdsgroep vergelijkbaar, omdat voor de overige leeftijdsgroepen, als gevolg van het aanpassen van de staffeling in het Wmjl, de niveaucijfers niet vergelijkbaar zijn.

Het Wml is in de periode 2014-2018 gestegen met 6,6%. Uit de niveaucijfers in tabel 2.5 blijkt dat het laagste schaalbedrag van een 23-jarige werknemer ten opzichte van het per 1 juli aangepaste Wml in de onderzochte cao's in de periode 2014-2018 is gestegen.

Voor de andere onderscheiden leeftijden ligt het laagste schaalbedrag ten opzichte van het bijbehorende wettelijk minimumjeugdloon in 2018 lager dan in 2014. Dit komt door een wijziging van de Wml-systematiek: niet alleen is de leeftijd verlaagd waarop het Wml wordt betaald (22 jaar vanaf 1 juli 2017) maar tevens is de staffeling aangepast aan de hand waarvan de minimumjeugdlonen worden vastgesteld. Hierdoor zijn de niveaucijfers voor de leeftijden 19 tot en met 22 jaar niet vergelijkbaar.

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 jaar[27]. 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.

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
	niveau laagste loon		
15 jaar	105,4	123,8	103,0
16 jaar	107,9	115,1	104,5
17 jaar	111,0	114,7	104,6
18 jaar	109,5	112,8	102,8
19 jaar	108,9	113,6	102,9
20 jaar	105,7	107,8	100,8
21 jaar	103,5	105,5	100,4
22 jaar	-	103,8	100,3
23 jaar	-	-	102,1
totaal aantal cao's	**(6)**	**(20)**	**(9)**

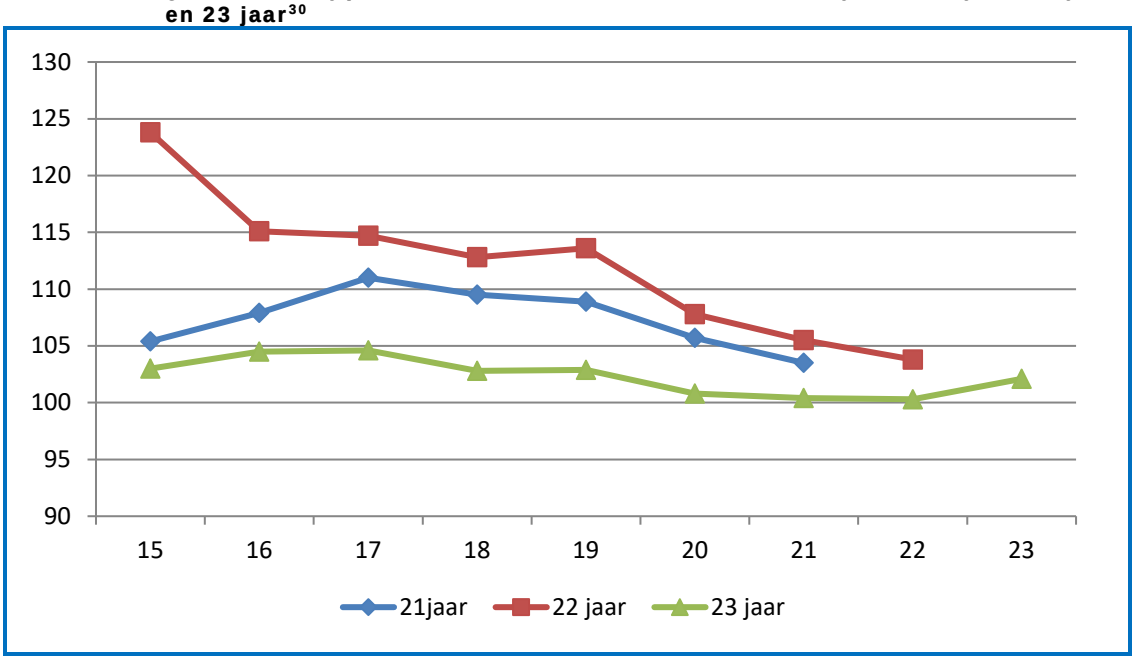
In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar ligt het laagste cao-loon, afhankelijk van de leeftijdsgroep, 0,3 tot 4,6%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. Ten opzichte van de niveaucijfers in de rapportage *Cao-afspraken 2017* liggen de niveaucijfers in 2018 per leeftijdsgroep op een hoger niveau. Dit is allereerst het gevolg van het kleiner aantal cao's in 2018 met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar waarin het laagste schaalbedrag op Wmjl-niveau ligt. In de helft van de onderzochte cao's liggen de jeugdlonen boven het Wmjl. Daarbij komt dat de niveaucijfers, in vergelijking met 2017, in 2018 per leeftijdsgroep op een relatief hoger niveau liggen als gevolg van een stijging van het laagste loon ten opzichte van het Wmjl in de onderzochte cao's.

27 In zeven cao's is de vakvolwassen leeftijd 21 jaar, maar niet in al deze cao's zijn loonbedragen voor 15 t/m 20-jarigen opgenomen. Dit geldt niet voor de twee groepen cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 dan wel 23 jaar. In al deze cao's zijn jeugdlonen opgenomen.

In de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar ligt het laagste cao- loon 3,8 tot 23,8%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. In vergelijking met 2017 liggen de niveaucijfers op een lager niveau. Dit is het gevolg van een relatief groter aantal cao's met een laagste loon op Wmjl-niveau[28]. In 45% van de onderzochte cao's liggen de jeugdlonen op het niveau van het Wmjl. Verder liggen de niveaucijfers in de onderzochte cao's in 2018, in vergelijking met 2017, per leeftijdsgroep op een lager niveau.

Voor de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar ligt het laagste cao-loon 3,5 tot 11,0%-punt hoger dan het bij die leeftijd behorende Wmjl. In vergelijking met 2017 liggen in de onderzochte cao's de niveaucijfers in 2018 per leeftijdsgroep lager. Dit is met name het gevolg van de Horeca-cao met jeugdlonen die op Wmjl-niveau liggen[29].

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 jaar[30]



28 In 2018 is de groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar een factor 4 groter dan in 2017 mede als gevolg van een verlaging van de vakvolwassenleeftijd van 23 naar 22 jaar in een aantal cao's waarin het laagste loon op Wmjl-niveau ligt.

29 De Horeca-cao drukt, met een aandeel van 83% van de werknemers in deze groep, een zware stempel op deze groep cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar.

30 De knik omhoog voor 23-jarigen in de lijn met een vakvolwassen leeftijd van 23 jaar komt voor rekening van enkele cao's die een relatief hoog laagste schaalloon voor werknemers kennen in vergelijking met het loon voor een 22-jarige.

Uit grafiek 2.2 blijkt voor alle drie de groepen cao's, dat vanaf de leeftijd van 17 jaar, sprake is van een zelfde trend: naarmate de leeftijd stijgt daalt het laagste cao-loon in vergelijking met het bij die leeftijd behorende Wmjl. 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.

3 AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

In 58 cao's zijn afspraken opgenomen om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. In 37 cao's gaat het om een inspanningsverplichting; in de 21 andere cao's zijn streefcijfers opgenomen over het aantal te plaatsen personen. In totaal gaat het om ca. 3.900 arbeidsplaatsen (een toename van ruim 700 ten opzichte van 2017). In 43 cao's zijn afspraken gemaakt over bevorderen van een handicapvriendelijke werkomgeving. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om een aangepaste werkplek, aangepaste werkzaamheden, of aangepaste werktijden.

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

Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van april 2013 afspraken gemaakt om de kwetsbare arbeidsmarktpositie van groepen werknemers te verbeteren[31]. Een deel van deze afspraken heeft het kabinet verder uitgewerkt in de Participatiewet en de wet Banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. In het sociaal overleg 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 doen[32].

Met ingang van 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Het doel van deze wet is om zo veel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. Een deel van de doelgroep van de Participatiewet komt overeen met de diverse groepen werknemers waar dit hoofdstuk over gaat. Het streven is om zoveel mogelijk mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een baan bij een 'gewone' werkgever te laten krijgen. Concreet is de bedoeling dat er tot 2025 voor hen 125.000 extra banen komen: aanvankelijk ging het om 100.000 banen bij bedrijven in de marktsector en 25.000 banen bij de overheid. Het kabinet is van plan om over te gaan tot vereenvoudiging van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten (vanaf nu: de Wet banenafspraak. De bedoeling is om met deze vereenvoudiging het gemakkelijker te maken om mensen met een beperking in dienst te nemen. Uitgangspunt voor de vereenvoudiging is dat werkgevers meer mogelijkheden krijgen om banen te realiseren voor de doelgroep en het systeem voor werkgevers simpeler wordt. Op welke manier een baan gerealiseerd wordt, via inbesteding of uitbesteding, is voor de totale telling niet relevant. Ook niet of het bij de overheid of bij het bedrijfsleven is[33].

Uit de trendrapportage van het UWV blijkt dat er derde kwartaal 2018 een toename is van ruim 48.000 banen sedert eind 2012. Deze regionale trendrapportage geeft aan hoe de omvang van de doelgroeppopulatie zich ontwikkelt en hoeveel banen (in de definitie van de banenafspraak) in de regio's zijn gerealiseerd[34].

---

31 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer 33 566, nr. 15
32 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer 33 566, nr. 53
33 Contourenbrief Vereenvoudiging Wet Banenafspraak, Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede kamer 34 352, nr. 137
34 Regionale Trendrapportage Banenafspraak, publicatiedatum: januari 2019, UWV

In het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' is afgesproken dat het budget voor activering van en dienstverlening aan mensen in een kwetsbare positie wordt verhoogd, waardoor voor 20.000 extra mensen de mogelijkheid voor beschut werk ontstaat. Gemeenten krijgen meer mogelijkheden om beschutte werkplekken te organiseren, maatwerk te bieden richting werk, of werkgevers te 'ontzorgen'. Het kabinet zet ook in op een breed offensief voor vereenvoudiging en meer werk voor mensen met een arbeidsbeperking zonder het instrument van loondispensatie.

Dit onderzoek richt zich op afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de zes eerder genoemde groepen werknemers. In de eerste plaats gaat het hierbij om afspraken met een algemeen karakter, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling (paragraaf 4.1). Daarna wordt achtereenvolgens ingegaan op afspraken die de instroom (paragraaf 4.2) en doorstroom (paragraaf 4.3) van kwetsbare groepen werknemers kunnen bevorderen, dan wel de uitstroom naar werkloosheid (paragraaf 4.4) tegen kunnen gaan. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de ontwikkeling van cao-afspraken over groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de periode 2014-2018 en met een korte schets van de ontwikkelingen in 2018, door middel van een overzicht van afspraken die in 2018 in principe akkoorden zijn vastgelegd (paragraaf 4.5).

3.1 Algemene afspraken

De algemene afspraken die tot doel kunnen hebben 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.

In de cao voor Achmea staat de volgende algemene afspraak over diversiteit:

> *Achmea spant zich in om een afspiegeling van de samenleving te zijn. Dat wil Achmea vanuit identiteit, maatschappelijke rol en betrokkenheid. Achmea richt zich daarom onder andere op de diversiteit in het medewerkersbestand (**Achmea**).*

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 hoe de doelgroepen op de arbeidsmarkt het beste kunnen worden benaderd, op welke manier de participatie vergroot kan worden of 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 het een onderwerp zal worden op de agenda, 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 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]	
economische sector	**aantal cao's**	**% wns**	**aantal cao's**	**% wns**	**aantal cao's**	**% wns**	**aantal cao's**	**% wns**
landbouw	1	42	3	100	0	0	3	100
industrie	3	29	5	26	0	0	12	75
bouwnijverheid	1	2	0	0	0	0	2	51
handel/horeca	1	2	8	25[35]	5	22	11	37
vervoer/comm.	4	19	4	16	2	9	8	35
zak. dienstverl.	8	53	8	55	2	3	14	68
ov. dienstverl.	6	20	2	5	2	5	8	24
soort cao								
ondernemings-cao	10	24	13	34	2	2	24	77
bedrijfstak-cao	14	20	17	19	8	12	34	40
totaal	**24**	**20**	**30**	**20**	**11**	**11**	**58**	**42**

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

35 De wijziging in het werknemerspercentage ten opzichte van 2017 (van 57% naar 25%) is grotendeels veroorzaakt doordat de cao voor Horeca- en aanverwante bedrijven in 2017 geen deel uitmaakte van de steekproef, en in 2018 wel.

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, industrie en zakelijke dienstverlening. 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	58[36]	67	-
industrie	12	71	62	67	80
bouwnijverheid	2	50	57	67	-
handel en horeca	9	50	47[37]	50	33
vervoer en communicatie	5	42	59	20	57
zakelijke dienstverlening	13	65	35	38	83
overige dienstverlening	15	60	61[38]	65	40
totaal	**58**	**59**	**56**	**56**	**64**

Tabel 3.2 laat zien dat in 58 cao's staan afspraken om de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze afspraken zijn van toepassing op 56% van de werknemers. Naar percentage werknemers bezien komen deze afspraken vooral voor in de sector industrie en overige dienstverlening. In de sectoren industrie en zakelijke dienstverlening is het percentage ondernemings-cao's het hoogst. Ook komen ze relatief vaker voor in ondernemings-cao's dan in bedrijfstak-cao's. In 13 cao's zijn de afspraken uitsluitend algemeen van aard; in 45 cao's worden specifieke doelgroepen benoemd, zoals wajongers, arbeidsbeperkten en WSW-werknemers. Afspraken die uitsluitend gaan over een inspanningsverplichting voor langdurig of jeugdig werklozen zijn er niet.

In 37 van de 58 cao's hebben de afspraken het karakter van een inspanningsverplichting. In de andere 21 cao's (11% van de werknemers) is aangegeven hoeveel personen zullen worden geplaatst. In totaal gaat het om

36 Toename is veroorzaakt door één branche cao.
37 Afname is overwegend toe te wijzen aan het steekproefeffect.
38 Toename komt voor rekening van enkele grotere cao's.

ongeveer 3900 werkplekken (een toename van ruim 700 ten opzichte van 2017). De afspraken gaan niet alleen over reguliere arbeidsplaatsen (circa 3600), maar ook over het bieden van werkervarings- of stageplaatsen of om leer/werkplekken (circa 300 plekken). De vorm waarin de afspraken zijn geconcretiseerd, verschilt. Meestal wordt een aantal te realiseren plaatsen genoemd op jaarbasis of gedurende de contractperiode. In één ondernemings-cao is het aantal plaatsen afhankelijk van de grootte van de vestiging:

> *Werkgeefster zal streven naar een niveau van werkervaringsplaatsen ter hoogte van 1,5% van de personeelsbezetting, waarbij een goede ondersteuning van essentieel belang is om de marktwaarde van de deelnemers te verhogen (**Philips**).*

Tot slot zijn er vijf cao's (van toepassing op 5% van de werknemers) waarin de cao-afspraken aansluiten bij de Participatiewet en de Wet banenafspraak 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 Aegon staat bijvoorbeeld de volgende afspraak:

> *Aegon wil voluit verantwoordelijkheid nemen voor zijn deel van de afspraak tussen sociale partners omtrent het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit past binnen het MVO-beleid van Aegon.*
> *Daarom zal Aegon in de periode tot 2025 in totaal 60 zogenaamde garantiebanen creëren (ten opzichte van de situatie op 1 januari 2015). Dat kunnen, al dan niet aangepaste, reguliere functies zijn, maar ook nieuw gecreëerde functies met een werkplek binnen of buiten Aegon (**Aegon**).*

En in de cao voor de Uitvaartbranche staat de volgende afspraak:

> *Mede naar aanleiding van de Participatiewet zullen partijen gedurende de looptijd van de CAO nadere afspraken maken over de invulling hiervan inclusief het vaststellen van een passende beloning voor de doelgroep; uitgangspunt is dat de uitvaartbranche actief bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen die hiervoor op landelijk niveau gelden hetgeen betekent dat er circa 10 garantiebanen per jaar (cumulatief) in de branche worden gerealiseerd. De voortgang wordt jaarlijks gevolgd en besproken (**Uitvaartbranche**).*

In paragraaf 3.5 staat onder "Ontwikkelingen in 2018" een verdere toelichting op de wijzigingen ten opzichte van de informatie uit de vorige rapportage.

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 44 cao's van toepassing op 61% 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 of niet voor doelgroepen. In totaal zijn er 67 cao's met een laagste loonschaal op Wml-niveau. Van de 58 cao's uit de steekproef die een afspraak hebben over een inspanningsverplichting, is in 37 cao's de mogelijkheid opgenomen om loon te betalen ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Van de 42 cao's die geen afspraak hebben over een inspanningsverplichting is in 30 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 Landbouw exploiterende ondernemingen staat de volgende afspraak over een vaste baan voor mensen uit de doelgroep:

> *In de sector Loonwerk zullen 50 vaste banen worden gerealiseerd conform het sociaal akkoord 2013 voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking.*
> *Hieronder worden verstaan:*
> *- Wajongers met arbeidsvermogen.*
> *- Werkzoekenden met een arbeidsbeperking die vallen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten (Participatiewet) die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.*
> *- Mensen met een Wsw-indicatie*
> *- Mensen met een WIW- of ID baan (**Landbouw exploiterende ondernemingen**).*

Een derde aspect heeft te maken met de financiering van de plaatsing van werknemers uit de kwetsbare groepen. In negen 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 ABN AMRO staat een voorbeeld van een budget:

> *De Bank zal voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van achterstandsgroepen een budget beschikbaar houden van maximaal 0,25% van het totaal van het in een jaar aan iedere Medewerker betaalde Salaris. (**ABN AMRO**).*

Het vierde aspect heeft te maken met de begeleiding van mensen uit de kwetsbare groepen. In zeven cao's is sprake van een zogenoemde jobcoach die nieuwe werknemers uit de doelgroepen begeleidt of is er op andere manier voorzien in begeleiding. Een voorbeeld van een afspraak over begeleiding van doelgroepen staat in de cao voor 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:*
> *het aanbieden van extra werkervaringsplaatsen met opleiding, begeleiding en coaching, waarbij jongeren met een Wajong-uitkering als een bijzondere doelgroep worden gezien;*
> *het opleiden en aanstellen van leermeesters;*
> *het opleiden van werknemers voor het begeleiden en coachen van jongeren op een werkervaringsplaats (**Netwerkbedrijven**)*

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

> *Indien interne vacaturevervulling niet mogelijk is, alle vacatures te melden bij het UWV werkbedrijf in het district van de werkgever met daarbij alle voor de functie relevante informatie. Bij het vervullen van deze vacatures wordt, als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht geschonken aan jongeren, ouderen en gehandicapten en aan hun arbeidsomstandigheden (**Vleessector**).*

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 zeven cao's (van toepassing op 14% van de werknemers) staat een afspraak over doorstroom van werknemers die tot de doelgroep behoren, naar reguliere banen[39]. In de cao voor de Royal Flora Holland staat dat het bedrijf zijn best zal doen om moeilijk plaatsbare werknemers (zoals ouderen, jongeren en gehandicapten) in dienst te nemen en te houden. In de cao voor welzijn staat dat de intentie is om wajongeren door te laten stromen of zo veel mogelijk door te ontwikkelen naar reguliere functies. In de cao voor de Sociale Verzekeringsbank staat het volgende voorbeeld:

> *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. Is die ruimte er echter niet, dan is het niet mogelijk om het contract met de arbeidsparticipant voort te zetten. In dat geval nemen we afscheid (**Sociale Verzekeringsbank**).*

In 14 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:

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

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

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 in nauwe samenwerking met het UWV c.q. het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, 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….(**Merck Sharp & Dohme**)*

Ook kunnen cao's afspraken bevatten die bij kunnen dragen aan behoud van werknemers met een beperking voor 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 43 cao's, van toepassing op 40% 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 zodanige voorzieningen te treffen 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, 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 26 cao's (van toepassing op 37% 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 tien cao's het geval (van toepassing op 5% 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 arbeidsbeperkten 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 22 cao's (op één na allemaal bedrijfstak-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 voor de werkgever, in afwachting van de subsidie.

Een voorbeeld over het openstellen van de laagste loonschaal staat in de cao voor de NS/Nederlandse Spoorwegen:

> *Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is in Hoofdstuk 12, bijlage 1g een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML (**NS**).*

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 tien cao's van toepassing op 2% van de werknemers staat een afspraak die gaat over het periodiek evalueren of rapporteren over het resultaat van de inspanningsverplichting. In de cao voor de Vleessector staat bijvoorbeeld:

> *Werkgevers hebben de intentie om ten minste 50 leerwerkplekken te creëren, waaronder tenminste 10 voor Wajongers, met een looptijd van drie maanden. Dit is inclusief het opleiden van 10 medewerkers tot Wajong coaches. Werkgevers hebben de intentie om hen na afloop een dienstverband (al dan niet in combinatie met aanvullend opleidingstraject) aan te bieden, indien deze periode goed is verlopen en de bedrijfsomstandigheden daar de ruimte voor biedt. Deze intentie – die niet mag leiden tot verdringing van reguliere arbeidsplaatsen - zal periodiek worden geëvalueerd. Bedrijven zullen jaarlijks een opgave verstrekken aan het Sociaal Secretariaat van de aangeboden en ingevulde leerwerkplekken. (**Vleessector**).*

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 2014

Onderstaande tabel laat de ontwikkeling zien van afspraken in cao's gericht op de instroom van doelgroepen in de periode 2014 - 2018.

Tabel 3.3 Cao-afspraken over de instroom van doelgroepen in de periode 2014-2018, naar aantal cao's en percentage werknemers

jaren	aantal cao's	% werknemers	Aantal arbeidsplaatsen
2014	49	46	2.000
2015	56	53	2.700
2016	60	55	2.050
2017	58	48	3.200
2018	58	56	3.900

Tabel 3.3 laat zien dat in de periode 2014-2016 het aantal cao's met afspraken die de instroom van doelgroepen moeten bevorderen, is toegenomen ten opzichte van de voorafgaande jaren en dat in 2017 het aantal cao's met afspraken over instroombevordering van doelgroepen ten opzichte van het voorafgaande jaar is afgenomen. Het aantal arbeidsplaatsen dat cao-partijen willen creëren, loopt in de periode 2014-2015 op van 2.000 naar 2.700. In 2016 zakt dit terug naar 2.050 om in 2017 te stijgen naar 3.200 en in 2018 naar 3.900, waarbij een groot gedeelte voor rekening komt van de Gemeenten. In het akkoord van juli 2017 voor de gemeenten staat de volgende afspraak:

> *In lijn met de landelijke Banenafspraak spreken partijen af, dat zij de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen blijven vergroten. Partijen spreken af om de taakstelling in de landelijke banenafspraak voor de gemeentelijke sector te halen: 2625 banen op 31 december 2018 voor medewerkers met een arbeidsbeperking. De doelstelling is om tot en met 2023 in totaal 5250 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren (**Gemeenten**).*

Ontwikkelingen in 2018

Om inzicht te krijgen in de afspraken die in 2018 zijn gemaakt, zijn de 41 afgesloten principeakkoorden onderzocht. In 14 principeakkoorden zijn in 2018 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 afspraken zijn integraal opgenomen in bijlage IV.

In zeven akkoorden staat een nieuwe afspraak. Drie van deze afspraken gaan over een nieuwe salarisschaal voor de doelgroep. De andere afspraken gaan over minimaal 25 mensen aannemen met een arbeidshandicap en het "warm welkom project" bij verschillende vestigingen van ABN AMRO, resultaten van het project Bewustwording Participatiewetgeving worden aan werkgevers en medewerkers in de ICK-branche gepresenteerd en dit project is op afroep beschikbaar voor de toepassing van regionale projecten, het politie korps spant zich in voor het werven en aanstellen van mensen die deel uitmaken van de doelgroep en tot slot de afspraak dat de mogelijkheden van social return on investment worden benut om de arbeidsparticipatie van alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (dus ook bijvoorbeeld statushouders of jeugdjustitiabelen) te bevorderen.

In vijf akkoorden is een bestaande afspraak gewijzigd. Deze afspraken gaan over het verlagen van een voorgenomen aantal aan te nemen mensen uit de doelgroep van 40 naar 30 en het weglaten van de afspraak over doorstroming, het aanvullen van een voorgenomen aantal plaatsingen tot een doelstelling in de doelstelling ter hoogte van 1% van het personeelsbestand, afspraken over een betere balans tussen volledig en gedeeltelijk productieve werknemers, onder wie werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, de afspraak dat de werkgever wil zorgen voor duurzame arbeidsrelaties voor werknemers met een arbeidsbeperking en dat afspraken tijdens de looptijd van de cao kunnen worden aangepast als regelgeving daaromtrent wijzigt.

In twee akkoorden is de bestaande afspraak expliciet 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 54 cao's bedraagt de loondoorbetaling in het eerste jaar 100%; in 45 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 2018 zijn 18 verzamelcao's tot stand gekomen waarin voor meer sectoren en bedrijven de reparatie concreet is geregeld. Alle 18 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 1e en 2e ziektejaar
2. Bovenwettelijke aanvullingen na het 2e ziektejaar
3. Verzekeringen van bovenwettelijke WIA-aanvullingen
4. De ontwikkeling sinds 2013
5. Bovenwettelijke aanvullingen op WW-uitkeringen
6. Ontwikkelingen in 2018

4.1 Loondoorbetaling gedurende het 1e en 2e ziektejaar

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van zijn loon[40], 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[41].
d. Gelijk aan 170%, maar bij voldoen aan overige re-integratie-inspanningen hoger dan 170%.
e. Hoger dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen.

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

41 Vanaf 2013 zijn deze afspraken als een aparte categorie opgenomen, om onderscheid te kunnen maken tussen een specifieke beloning voor gewerkte uren (loon naar werk) en een generieke beloning voor 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, 2018

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	cao's met loondoorbetaling = 100% in 1e ziektejaar	cao's met loondoorbetaling < 100% in 1e ziektejaar
a) < 170%	2	0	2
b) = 170%	12	8	4
c) > 170%, mits deels werkhervatting	17	14	3
d) > 170% mits voldaan aan re-integratie-inspanningen	42	25	17
e) > 170%	26	7	19
totaal	**99**	**54**	**45**

Tabel 4.1 laat zien dat er twee cao's zijn waarin is geregeld dat de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren lager is dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen[42]. Voor 12 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 39 van deze 59 cao's bedraagt de loondoorbetaling gedurende het 1e ziektejaar 100%; in 20 cao's is de loonaanvulling gedurende het 1e ziektejaar minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de integratieverplichtingen variëren de aanvullingspercentages van 5%- tot 30%-punt.

In 26 cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. De sectoren industrie (10) en handel en horeca (9) nemen daarvan gezamenlijk bijna drie kwart voor hun rekening. Naar soort cao bekeken bevatten bedrijfstak-cao's relatief vaker een dergelijke afspraak dan ondernemings-cao's. Het gaat om bijna een derde (29%) van de bedrijfstak-cao's en in ongeveer een vijfde (21%) van de ondernemings-cao's. In 19 van de 26 cao's is gedurende het 1e ziektejaar de loondoorbetaling minder dan 100%. Meestal wordt het loon de eerste zes maanden nog wel volledig doorbetaald; daarna daalt het percentage loondoorbetaling.

Tabel 4.2 laat zien om welke percentages werknemers het gaat. Voor 23% van de werknemers onder de onderzochte cao's geldt dat ze 170% krijgen doorbetaald, maar dat gewerkte uren een hoger percentage opleveren; voor 37% geldt dat ze bij voldoende re-integratie-inspanningen meer dan 170% krijgen; en voor 23% geldt dat ze onvoorwaardelijk boven de 170% uitkomen.

42 In vier 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, 2018

loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren	aantal cao's	% wns	voorbeelden
a) < 170%	2	2	Prorail, NBBU
b) = 170%	12	17	SVB, Horeca
c) > 170%, mits deels werkhervatting	17	23	HBO
d) > 170% mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	42	37	Flora, Schoonmaak
e) > 170%	26	23	Openbaar Vervoer
totaal[1]	**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, 2018

economische sector	% werknemers loondoorbetaling 1e twee ziektejaren				
	<170%	=170%	=170%, hoger igv werk	=170%, hoger igv rein	>170%
landbouw	0	0	0	100	0
industrie	0	0	24	30	46
bouwnijverheid	2	0	0	41	57
handel en horeca	0	49	0	8	44
vervoer en communicatie	0	6	8	69	17
zakelijke dienstverlening	12	3	8	47	31
overige dienstverlening	0	12	42	44	0
totaal	**2**	**17**	**23**	**37**	**23**

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 1e en 2e ziektejaar

In 27 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 27 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 43 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 ziektedagen 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, 2018

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	68	1	2
bouwnijverheid	3	98	0	0
handel en horeca	12	90	6	65
vervoer en communicatie	5	76	2	57
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 2e 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 arbeidsongeschiktheidsuitkering[43]. 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 53 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 53 cao's is sprake van een staffel waardoor de aanvulling wordt afgebouwd naarmate de duur van de arbeidsongeschiktheid aanhoudt.

In 10 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 maanden[44]. 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 verdiencapaciteit 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 36% 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, Levensmiddelenbedrijf) tot 100% (onder andere Grafimedia) van het laatstverdiende loon. De duur van de aanvullingen varieert van één (Flora Holland, Grafimedia) tot vijf jaar (Glastuinbouw, Open teelten).

In 27 cao's hebben werknemers recht op een aanvulling bij niet-duurzame arbeidsongeschiktheid boven de 80%. Dit betreft in 20 cao's dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%, dus variërend van 75% tot 100%

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

44 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 met 12 maanden tot maximaal 38 maanden.

van het laatstverdiende loon met een duur van één tot vijf jaar. In zes cao's (Achmea, ANWB, Rabobank, Grafimedia, 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 verdiencapaciteit 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 100% 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, industrie en overige dienstverlening: 80 tot 100% van de werknemers in die sectoren kent 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 36%. De sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid scoren hier het hoogst.

Bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (duurzaam) ten slotte is het percentage werknemers dat volgens de cao een aanvulling kan krijgen het laagst, namelijk 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 (2018)

	aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na 2 ziektejaren		
	AO<35%	AO>=35%[1]	AO>=80%[2]
landbouw	100	100	0
industrie	94	82	12
bouwnijverheid	50	91	41
handel en horeca	38	38	32
vervoer en communicatie	17	21	13
zakelijke dienstverlening	19	29	17
overige dienstverlening	80	16	0
totaal	**60**	**36**	**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)[45]. 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 verhalen[46].

In 36 cao's (36% van de werknemers) is sprake van een bepaling over het al dan niet verdelen van de WGA-premie. In 29 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.

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.

45 Deze cao's zijn niet meegerekend in voorgaande tellingen.
46 Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34 lid 2, artikel 41, en artikel 122b.

Verzekeren aanvullingen WIA

In totaal staat in 24 cao's (van toepassing op 17% 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 25 cao's (12% van de werknemers) wordt een verzekering ter afdekking van een eventueel WGA-hiaat genoemd. Een WGA-hiaat kan ontstaan bij werknemers die een vervolguitkering ontvangen; de hiaatverzekering vult het verschil tussen de vervolguitkering en de loonaanvulling aan.

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 verzekeringswetten[47] (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.

Tabel 4.6 Aantal cao's en percentage werknemers in de economische sectoren met afspraken over een aanvullende, hiaat of excedentverzekering (2018)

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	50	0	0	1	2	4
handel en horeca	4	11	3	6	1	2	18
vervoer en communicatie	3	7	4	24	1	5	12
zakelijke dienstverlening	4	9	5	10	3	5	20
overige dienstverlening	5	7	2	4	1	1	25
totaal	**24**	**16**	**25**	**12**	**8**	**2**	**99**

47 Het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt, gerekend over het gehele jaar, voor 2018: € 54.616,68

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 2014

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 2014.

Tabel 4.7 Categorieën loondoorbetaling naar percentage werknemers, 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
a) < 170%	2	2	1	1	2
b) = 170%[48]	17	16	11	10	17
c) > 170%, mits gedeeltelijke werkhervatting	20	21	23	24	23
d) > 170%, mits voldaan aan re-integratievoorwaarden	38	39	41	41	37
e) > 170%	23	23	24	24	23
totaal	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Zoals uit tabel 4.7 blijkt zijn de percentages werknemers onder de onderscheiden categorieën loondoorbetaling gedurende eerste twee ziektejaren tot 2018 vrijwel constant gebleven. 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 bijna 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 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 2014.

48 De daling in de jaren 2016 en 2017 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.

Tabel 4.8 Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2014-2018

aanvulling bij arbeidsong. na twee ziektejaren	percentage werknemers				
AO %	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
<35 %	59	61	66	65	60
>= 35[1]	35	35	38	38	35
>=80 %[2]	15	15	15	14	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 2018 vrijwel gelijk is aan dat voor 2017. 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 steekproefeffect[49].

4.4.3 WGA-premieverdeling

In 2018 is in 36 cao's sprake van premieverdeling (36% van de werknemers). In 29 van de 36 cao's wordt de premie deels op de werknemers verhaald en in zeven cao's niet.

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, 2014-2018

wel/geen premieverdeling	percentage werknemers				
	2014	**2015**	**2016**[50]	**2017**	**2018**
wns. onder cao met afspraak	45	37	34	33	36
wel verhaal op wns.	84	80	75	73	83
geen verhaal op wns.	16	20	26	26	17

De laatste jaren daalt het percentage werknemers dat te maken heeft met afspraken over de verdeling van deze premie tot onder de 40%. Voor de meerderheid van deze werknemers (83%) geldt dat er wel sprake is van verhaal van de premie op de werknemers. Sinds 2014 is dit percentage werknemers gedaald met 11%-punt, echter in 2018 weer op hetzelfde niveau als in 2014. Dit is te verklaren door een steekproefeffect, omdat de cao voor de horeca in de jaren 2016 en 2017 niet meetelde.

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

50 Hier is sprake van een steekproefeffect. Het aantal cao's is gelijk gebleven, echter het gaat om vier cao's in de steekproef in 2017 die in de plaats zijn gekomen van vier cao's die zijn vervallen in de steekproef 2016. Het aantal werknemers met een cao-afspraak over WGA-premieverdeling is daarbij wel gedaald.

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.

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 3e WW-jaar) 2018

bovenwettelijke aanvulling WW	aantal cao's	% werknemers
aanvulling reguliere WW:	32	34
- aanvulling % bepaalde periode	26	29
- aanvulling bedrag in een keer	6	5
aanvulling tijdelijke WW	15	20
totaal	**46**[1]	**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 46 cao's (van toepassing op 54% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. In 31 van deze cao's gaat het om een aanvulling op de reguliere WW-uitkering, waarvan 26 cao's met een aanvulling over een bepaalde periode en 6 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 (7 cao's).

Van de 99 onderzochte cao's bevatten 53 cao's geen afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering. Partijen bij deze 53 cao's hebben zich in de helft van de gevallen (26) aangesloten bij een verzamelcao PAWW (zie paragraaf 4.6).

Hoogte en duur aanvulling op reguliere WW-uitkering
In 23 van de 32 cao's waarin sprake is van aanvulling op de reguliere WW-uitkering, zijn afspraken over de hoogte gemaakt[51]. De aanvullingen betreffen veelal aflopende percentages: in de eerste periode bijvoorbeeld 100% en dan in stappen naar 70% van het laatstverdiende loon. In zes van de 32 cao's is sprake van een eenmalige ontslagvergoeding (die los staat van de transitievergoeding) in plaats van een aanvulling gedurende een bepaalde periode. In drie van de zes 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 De ontwikkelingen in laatstgenoemde twee cao's voor wat betreft wijziging van bovenwettelijke WW-aanvullingen in relatie tot de transitievergoeding 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 tien cao's 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 80% van de onderzochte cao's (van toepassing op 79% van de werknemers) afspraken over reparatie van het 3^{e} WW-jaar opgenomen. Daarbij gaat het om 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

51 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.

maken. Ten slotte gaat het om aansluiting van partijen bij een zogenaamde verzamelcao Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA-regeling (PAWW).

Tabel 4.11 Reparatie 3e WW jaar naar soort afspraak

	aantal cao's	% werknemers
soort afspraak		
concrete afspraak	5	2
bovenwettelijke regeling	20	26
aangesloten bij PAWW	37	28
procesafspraak	23	23
totaal	**85**	**79**

Soort afspraak

In bijna driekwart (62) van de cao's met afspraken over reparatie van het 3e WW-jaar hebben de afspraken een concreet karakter. In 20 van deze 85 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 3e WW-jaar verzorgt: de Stichting PAWW. Deze stichting voert de regeling uit, waarbij de werkgever de premie op het brutoloon van deelnemende werknemers inhoudt en aan de stichting afdraagt[52]. 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 2018 zijn er 18 verzamel-cao's PAWW bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld. De 18 verzamel-cao's hebben betrekking op vijf sectoren, te weten agrarisch, groen en visserij (1x), industrie en techniek (3X), bouw (3x), niet semi-publieke dienstverlening (7x) en semi-publieke dienstverlening (3x)[53].

Aan deze 18 verzamel-cao's zijn 37 van de onderzochte steekproefcao's verbonden. In 17 hiervan gaat het om ondernemings-cao's (o.a. Flora, Aegon, ING en Post NL (inclusief de Postbezorgers)). In de andere 20 gevallen gaat het om bedrijfstak-cao's (o.a. Glastuinbouw, Bouwnijverheid, Jeugdzorg, Kinderopvang en het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf).

Naast de cao's met concrete afspraken zijn er 23 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 twee cao's is daarbij aangegeven zich mogelijk aan te sluiten bij de Stichting PAWW.

In totaal is voor 79% van de werknemers die onder de 99 steekproefcao's vallen een bepaling over reparatie van het 3e 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.

52 Informatie van website Stichting PAWW via www. SPAWW.nl

53 Alle 18 verzamel-cao's waren op 31-12-2018 18 algemeen verbindend verklaard. De 18 cao's zijn tezamen, na algemeen verbindend verklaring, van toepassing op ruim 1,5 miljoen werknemers.

In 14 cao's van de in 2018 onderzochte 99 cao's is geen afspraak gevonden over reparatie van de WW-duur. Een cao daarvan bevatte in een eerder akkoord nog wel een afspraak.

Tabel 4.12 Reparatie 3e 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	**85**	**79**	

4.7 De ontwikkeling sinds 2014

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 3e WW-jaar. Tabel 4.13 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2014.

Tabel 4.13 Bovenwettelijke aanvulling en reparatie WW-uitkering, 2014-2018 (% wns)

	2014	2015	2016	2017	2018
aanvulling reguliere WW:	47	47	45[54]	36	34
Reparatie 3e WW-jaar	nvt	46	75	82	78

Tabel 4.13 laat zien dat het percentage werknemers onder cao met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW van 2014 tot en met 2016 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 lijn[55].

54 Hier is sprake van een steekproefeffect. Het gaat om vier cao's met een bovenwettelijke WW-regeling die nieuw zijn ten opzichte van de steekproef in 2016.

55 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.

4.8 Ontwikkelingen in 2018

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
Voor 41 van de 99 cao's in deze rapportage geldt dat in de loop van 2018 een principeakkoord is afgesloten. In zes van de 41 akkoorden in 2018 is een afspraak aangetroffen over de loonaanvulling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarbij gaat het in twee akkoorden om aanpassing van de percentages loondoorbetaling bij ziekte in de eerste twee ziektejaren: in het akkoord van de Apotheken is afgesproken per 30 april 2019 het gemiddelde percentage loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren te wijzigen van 180% naar gemiddeld 170%. In het akkoord van het Taxivervoer is afgesproken dit percentage per 1 januari 2019 te wijzigen van 199% naar 180%. In de overige vier akkoorden gaat het om afspraken over een uitkering bij ontslag na ziekte (Contractcatering) en over aanpassing van de premieverdeling van de WGA-verzekering (Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, Netwerkbedrijven en Slagersbedrijf). In laatstgenoemd akkoord is afgesproken om het premiedeel van de werknemer, nu nog 50%, stapsgewijs met 10% af te bouwen tot nihil in 2022. In het akkoord van het Beroepsonderwijs en volwasseneducatie is ook afgesproken om de WGA-premie niet meer te verhalen op de werknemer. In het akkoord van de Netwerkbedrijven is afgesproken om het wettelijke verhaalrecht van de WGA nader te bezien.

Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid en reparatie 3e WW-jaar
In zes van de 41 akkoorden gaat het om afspraken op het gebied van ontslag en WW, waarbij in vier akkoorden bestaande bovenwettelijke regelingen worden aangepast. In twee akkoorden is afgesproken om de mogelijkheid de bovenwettelijke uitkering af te kopen, af te schaffen (Beroepsonderwijs en volwasseneducatie en Voortgezet onderwijs). In twee andere akkoorden gaat het om afspraken om de bovenwettelijke regeling per 2020 aan te passen, zodat deze beter past binnen de ontwikkeling van wetgeving als de Wet werk en zekerheid en Wet normalisering rechtspositie ambtenaar (Primair onderwijs en Universitair medische centra). In twee akkoorden gaat het om een uitkering bij ontslag na ziekte (Contractcatering) en handhaving van de protocoltekst over reparatie van het 3e WW-jaar in relatie tot een wachtgeldregeling (Fokus).

In 12 van de 41 in 2018 afgesloten akkoorden zijn afspraken opgenomen over reparatie van het 3e WW-jaar, waarbij in tien akkoorden wordt aangekondigd dat partijen zich zullen aansluiten bij de Stichting private aanvulling WW en WGA (o.a. ABN AMRO, Particuliere beveiligingsorganisaties, Kinderopvang en Woondiensten). In de overige twee akkoorden gaat het om een procesafspraak (Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche) en verankering van de reparatie van de WW-duur in de cao zelf (Netwerkbedrijven).

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 de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt en die arbeid in een dienstbetrekking verricht, heeft sinds 1 juli 2017, 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, leeftijdsdagen) en hun onderlinge relaties te bepalen wat de normale arbeidsduur per week in cao's is[56].

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

56 Voor zover afspraken in cao's over de normale arbeidsduur niet eenduidig zijn, kan de in deze rapportage berekende normale arbeidsduur afwijken van die van cao-partijen.

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 definiëring 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[57] onderzochte cao's blijkt dat de normale arbeidsduur gemiddeld, gewogen met werknemersaantallen, 37,3 uur bedraagt (zie tabel V.1 in bijlage V voor de achterliggende gegevens).

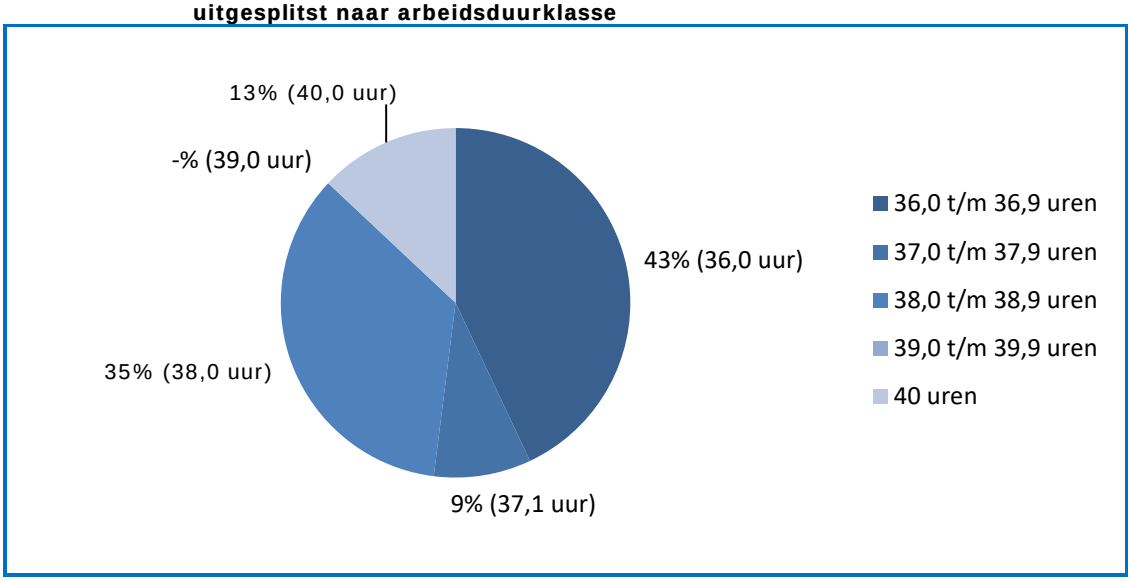
Voor 43% van de werknemers in Nederland, vallend onder 40 cao's, geldt een normale arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Voor deze werknemers bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36,0 uur per week.

In 31 cao's, die 35% 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 15 cao's met een normale arbeidsduur van 40 uur vertegenwoordigen 13% van de werknemers.

57 Van drie cao's zijn geen gegevens bekend: PostNL voor Postbezorgers, Postverspreiders en NBBU-Uitzendkrachten.

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



5.2.2 Normale arbeidsduur en Wml

Van 71 cao's, waarover in hoofdstuk 2 is gerapporteerd, zijn ultimo 2018 de loongegevens beschikbaar en daarnaast zijn van 22 cao's loongegevens uit eerdere jaren beschikbaar. In totaal zijn de gegevens van 93 cao's beschikbaar. In 54% van deze cao's (50 cao's[58]) ligt de laagste loonschaal (reguliere of aanloopschaal) op Wml-niveau. In de overige 43 cao's ligt het laagste loon hoger dan het Wml.

In 38% van deze 50 cao's (19 cao's) geldt een normale arbeidsduur van 36 uur, 24% van de 50 cao's (12 cao's) kent een normale arbeidsduur van 38 uur en 14% van de 50 cao's (7 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.

58 In hoofdstuk 2 is gerapporteerd over het niveau van de laagste loonschaal ultimo 2018 ten opzichte van het Wml in 2018. Voor dat hoofdstuk zijn daarom alleen de 71 steekproefcao's meegenomen met een expiratiedatum op of na 31 december 2018. Van deze 71 cao's hebben 35 cao's een loonschaal beginnend op Wml-niveau. In deze paragraaf over normale arbeidsduur en Wml is gekeken of cao's een loonschaal beginnend op Wml-niveau hebben. Onder de veronderstelling dat een Wml-loonschaal in de cao blijft gehandhaafd, zijn hier ook de cao's meegenomen met een expiratiedatum vóór 31 december 2018. Dan zijn er 50 steekproefcao's met een Wml-loonschaal.

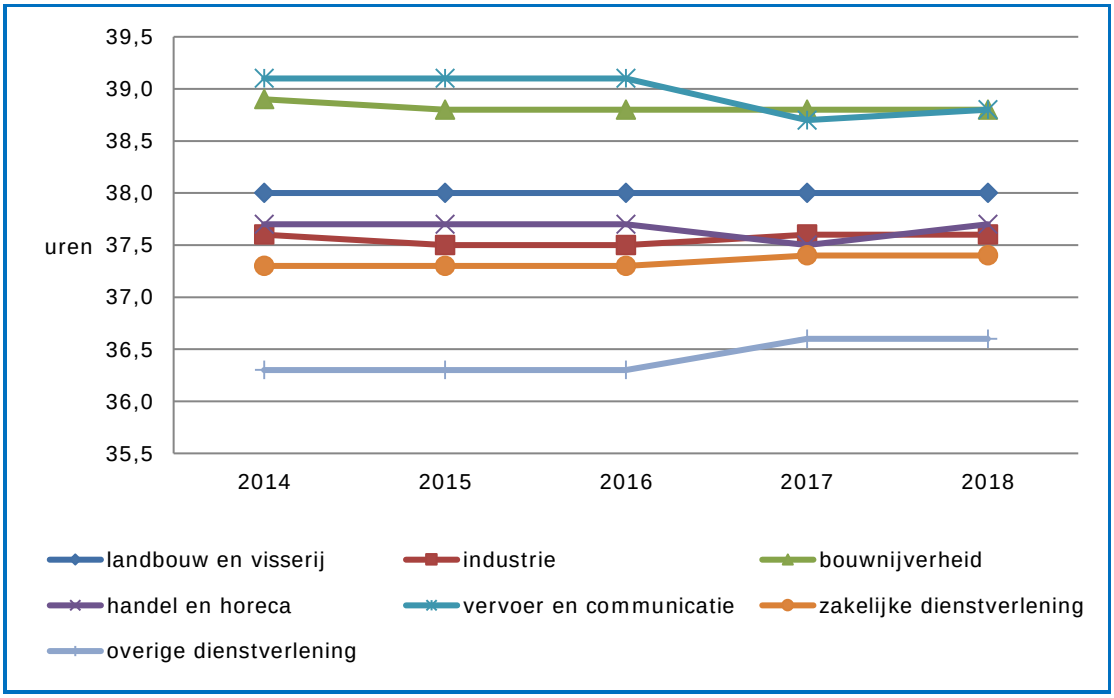
Tabel 5.1 Percentage werknemers en gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, uitgesplitst naar economische sector

economische sector	percentage werknemers	klassen-gemiddelde
landbouw en visserij	2	38,0
industrie	13	37,6
bouwnijverheid	5	38,8
handel en horeca	23	37,7
vervoer en communicatie	5	38,8
zakelijke dienstverlening	8	37,4
overige dienstverlening	44	36,6
totaal	**100**	**37,3**

5.3 De ontwikkeling sinds 2014

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 2014-2018.

Grafiek 5.2 De ontwikkeling van de gewogen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 2014 t/m 2018



De grafiek laat zien dat de gemiddelde arbeidsduur per week in de verschillende economische sectoren vanaf 2014 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[59]
- veranderingen in de gehanteerde methodiek[60].

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 naar 37,3 uur per week.

59 In de cao voor het Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie en de cao voor het Primair onderwijs is de arbeidsduur per week van 36 naar 40 uur verhoogd.

60 Wat de methodiek betreft spelen twee factoren een rol. In de eerste plaats de samenstelling van de groep cao's die voor cao-onderzoek wordt gebruikt. In de tweede plaats kan jaarlijks het aantal werknemers dat onder een cao valt, veranderen. Hierdoor verandert ook de factor waarmee wordt gewogen.

6 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE TIJD

Van de ketenbepaling mag alleen nog worden afgeweken voor bepaalde groepen werknemers en/of voor bepaalde functies. In 46 cao's zijn hierover afspraken gemaakt. In de meeste gevallen (24 cao's) gaat het om afwijking in verband met educatie. In 18 cao's gaat het om een afwijking voor werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd.

6.1 Inleiding

Het aandeel van werknemers met een flexibel arbeidscontract in de totale groep werknemers in Nederland neemt toe. In het derde kwartaal van 2018 bedroeg dit aandeel 27%.[61] Het gaat hierbij om uitzendkrachten, oproepkrachten, werknemers met een (al dan niet tijdelijk) dienstverband zonder vaste uren, en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

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 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 nu 3x2x6 (standaard). Van deze zogenoemde ketenbepaling kan gemotiveerd worden afgeweken, tot een maximum van 6x4x6 (afwijking). In de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) wordt de periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd, verlengd van twee naar drie jaar.

In dit hoofdstuk wordt de mate waarin in cao's gebruik is gemaakt van de (huidige) mogelijkheden om van de wet af te wijken, weergegeven. Hierbij wordt aangegeven voor welke groepen werknemers en/of functies afwijkingen gelden. Alle 99 steekproefcao's zijn onderzocht.

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 15% van de werknemers) geen afspraken over de ketenbepaling zijn aangetroffen. 75 cao's (van toepassing op 85% van de werknemers) bevatten impliciete of expliciete afspraken over de ketenbepaling.

61 Gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking van het CBS (EBB), 3e kwartaal 2018. Geraadpleegd op 30 januari 2019.

33 cao's (van toepassing op 46% van de werknemers) bevatten een verwijzing naar de wet en/of artikel 668a (impliciete afspraken). In 42 cao's (van toepassing op 39% 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 42 cao's met expliciete afspraken bevatten er twee afspraken conform de oude ketenbepaling (dit zijn de regelementen voor provincie- en rijksambtenaren) en 39 conform de nieuwe ketenbepaling. In één cao (ABU) 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 2018

Categorie	aantal steekproefcao's met afspraken	% werknemers met afspraken
Ketenbepaling		
o Afspraken m.b.t. ketenbepaling in cao?		
- Nee, niets over ketenbepaling	24	15
- Ja, impliciete of expliciete afspraken	75	85
o Indien afspraken, wat is de inhoud?		
- Impliciete afspraak (verwijzing naar de wet)	33	46
- Conform oude ketenbepaling	2	3
- Conform nieuwe ketenbepaling	39	32
- Afwijkende afspraken voor alle werknemers	1	4

6.3 Aanpassingen voor groepen werknemers en/of functies

In 46 cao's, van toepassing op 71% 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 2018

Categorie	aantal steekproefcao's	% werknemers
o Afwijking voor bepaalde groepen werknemers/functies		
- Educatie	24	34
- Uitzendkrachten	1	1
- AOW-gerechtigden	18	33
- Bepaalde functies/ functiegroepen	24	33
Seizoensarbeid	10	15
Projectmatig werk	1	0,1
Onderzoek	7	9
Andere reden	6	8
Totaal*	**46**	**71**

* 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.

Afwijkingen van de wet in het geval van educatie komen voor in 24 cao's (van toepassing op 34% van de werknemers). Hiervan een voorbeeld:

> *"d. Sub a. en sub b. is niet van toepassing op:*
> *1. de werknemer jonger dan 18 jaar van wie de gemiddelde omvang van de arbeidsovereenkomst ten hoogste 12 uur per week heeft bedragen;*
> *2. de werknemer met wie in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) een arbeidsovereenkomst is aangegaan."*
> (**Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen**)

Afwijkingen in het geval van bepaalde functies/functiegroepen komen voor in 24 cao's (van toepassing op 33% van de werknemers). Deze afwijkingen worden in 10 cao's gemotiveerd door seizoenswerk. In zeven cao's heeft dit te maken met onderzoeksfuncties en in één cao gaat het om een afwijking voor projectmatige werkzaamheden. In zes cao's betreft dit een andere reden. Bijvoorbeeld in het onderwijs:

> *"1 Met de leraar die specifiek benoemd is ten behoeve van en ingezet wordt voor het geven van onderwijs aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, kunnen maximaal zes tijdelijke opeenvolgende dienstverbanden binnen 36 maanden worden overeengekomen. Dienstverbanden met een onderbreking van zes maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.*
>
> *2 Het bepaalde in lid 1 betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering voor deze specifieke vorm van onderwijs, die een grote fluctuatie in leerlingaantallen kent. Een vergrote flexibele inzet van tijdelijk extra personeel is hierbij noodzakelijk om de continuïteit in kwaliteit van het onderwijs aan nieuwkomers blijvend te kunnen waarborgen."*
> (**Ons Middelbaar Onderwijs**)

Ook voor de groep van AOW-gerechtigden zijn er afwijkingen van de ketenbepaling aangetroffen. Dit is in 18 cao's terug te vinden (van toepassing op 33% van de werknemers). Een voorbeeld:

> *"Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd is mogelijk op basis van 6 contracten voor bepaalde tijd binnen maximaal 48 maanden voor de AOW-gerechtigde die doorwerkt na pensionering."*
> (**Uitvaartbranche**)

In één cao (NBBU) zijn afwijkingen gevonden met betrekking tot de groep van uitzendkrachten (van toepassing op 1% van de werknemers).

Tabel 6.3 Afwijkingen per onderdeel keten (n=99) ultimo 2018

Afwijkingen	aantal steekproefcao's met afspraken	% werknemers met afspraken
Afwijking contracten	23	26
Afwijking jaren	32	38
Afwijking tussenpoos	10	15
Totaal*	**37**	**50**

* *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.*[62]

Tabel 6.3 toont dat in 23 cao's (van toepassing op 26% van de werknemers) wordt afgeweken van het aantal contracten. In 12 cao's gaat het daarbij om de afwijking naar zes contracten voor AOW-ers. 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 één andere cao (NBBU) wordt de ketenbepaling voor uitzendkrachten verruimd naar zes contracten. In acht cao's wordt de ketenbepaling voor specifieke functiegroepen verruimd tot maximaal vier, vijf of zes contracten.

In 32 cao's wordt afgeweken van het aantal jaren (van toepassing op 38% van de werknemers). 25 keer is een afwijking naar vier jaren gevonden, 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.[63]

Wat betreft de maanden tussenpoos zijn er in tien cao's afwijkingen gevonden (van toepassing op 15% van de werknemers). In negen gevallen betreft het een afwijking van drie maanden voor seizoensarbeid. Een voorbeeld van deze afwijking:

> *"Artikel 2 Ketenregeling seizoensarbeid*
> *In afwijking van de ketenregeling van artikel 7:668a BW kunnen voor de functies van medewerkers die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden een seizoensmatig karakter hebben en daardoor ten hoogste 9 maanden per jaar door de medewerker kunnen worden uitgeoefend, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden overeengekomen met een tussenpoos van ten hoogste 3 maanden."*
> (**Retail Non-Food**)

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

62 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.

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

5e lid is echter bepaald dat van deze bepaling ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken.

In 41 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 33 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, de meetelling 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.

6.5 Ontwikkelingen 2016-2018

Tabel 6.4 toont de ontwikkeling van het aantal afspraken rondom de ketenbepaling vanaf 2016 tot en met 2018. Hierin zijn alleen de (84) cao's meegenomen die zowel in 2016, 2017 als 2018 zijn onderzocht. Het aantal cao's met impliciete en/of expliciete afspraken over de ketenbepaling is in deze periode constant. Het aantal cao's met expliciete afspraken conform de ketenbepaling is gestegen van 33 naar 36 cao's. Het aantal cao's met afspraken die voor bepaalde groepen werknemers en/of bepaalde functies van de ketenbepaling afwijken, is gestegen van 28 naar 32 cao's.

Tabel 6.4 Aantal cao's met afspraken rondom de ketenbepaling 2016-2018 (n=84)

	2016	2017	2018
Impliciete en/of expliciete afspraken ketenbepaling	65	65	65
- Waarvan impliciet (verwijzing naar wet)	27	27	27
- Waarvan conform nieuwe ketenbepaling	33	34	36
Afwijkingen in cao voor bepaalde groepen en/of functies	28	30	32

6.6 Ontwikkelingen in principeakkoorden in 2018

In de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 zijn voor de cao's uit de steekproef 41 principeakkoorden afgesloten. In vijf principeakkoorden wordt gestreefd naar een lager percentage flexibele werknemers of uitzendkrachten, maar er worden geen concrete afspraken gemaakt. In 2018 zijn in vier principeakkoorden (en later in de desbetreffende cao's) nieuwe bepalingen gevonden waarin voor seizoenskrachten een kortere tussenpoos (van zes naar drie maanden) is afgesproken: Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen, Horeca, Retail Non-Food en Bouw & Infra.

De VVT (van toepassing op 10% van de werknemers) heeft een zogenaamde oriëntatiebaan gecreëerd, om met de huidige krapte op de arbeidsmarkt voldoende nieuw personeel aan te trekken.

> *"c. Oriëntatiebaan*
> *Om de instroom van nieuwe medewerkers en onder meer zij-instromers te bevorderen wordt het mogelijk om een korte periode medewerkers kennis te laten maken met het veelzijdige werk in de VVT. Deze baan is bedoeld als*

opstap naar een reguliere baan of opleiding. Daartoe wordt een apart arbeidsvoorwaardenregime gecreëerd met de volgende uitgangspunten."
(**Principeakkoord Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, en Jeugdgezondheidszorg**)

7 OUDERE WERKNEMERS

Er zijn 90 cao's (van toepassing op 84% van de werknemers) die afspraken bevatten specifiek over oudere werknemers. Het gaat hierbij om afspraken die bij kunnen dragen aan het langer doorwerken van oudere werknemers. Deels gaat het om afspraken die de werkbelasting van oudere werknemers kunnen verlichten: vrijstelling van diensten (60 cao's, 61% van de werknemers), extra verlof (53 cao's, 38% van de werknemers), arbeidsduurverkorting (50 cao's, 41% van de werknemers), demotie (27 cao's, 27% van de werknemers) en deeltijdpensioen (26 cao's, 16% van de werknemers). Deels gaat het om afspraken die langer doorwerken van oudere werknemers mogelijk maken: in 25 cao's (van toepassing op 39% van de werknemers) is afgesproken dat werkgever en werknemer overeen kunnen komen om van het pensioenontslagbeding af te zien. In 65 cao's (van toepassing op 76% van de werknemers) wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken.

Afschaffing van de VUT en prepensioenregelingen in het verleden hebben de financiële prikkels om langer door te werken substantieel vergroot[64]. Als gevolg van deze hervormingen steeg de gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland van 61 in de jaren 2000-2006 naar 64 jaar en 10 maanden in 2017[65]. Door de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd wordt verwacht dat de uittredingsleeftijd in de komende jaren verder omhoog gaat[66].

Volgens het regeerakkoord is ook een cultuurverandering nodig om ouderen actief te houden op de arbeidsmarkt. Sociale partners dienen aandacht te hebben voor scholing, intersectorale mobiliteit, zicht op minder belastend werk en nut en noodzaak van specifieke voorzieningen voor ouderen in cao's. Daarnaast kan ook deeltijdpensionering (via tweede pijler pensioen of generatieregeling) bijdragen aan de arbeidsparticipatie van oudere werknemers[67].

Voorliggend hoofdstuk gaat in op de voorzieningen voor ouderen in cao's. Daarnaast komt doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd in dit hoofdstuk 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.

7.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers

Afspraken specifiek voor oudere werknemers komen in 90 cao's voor (van toepassing op 84% van de werknemers[68]. In grafiek 7.1 is aangegeven in hoeveel cao's er afspraken zijn gemaakt over vrijstelling van diensten, extra verlof, arbeidsduurverkorting, demotie, of deeltijdpensioen[69]. Afspraken over vrijstelling van diensten komen het meest voor. In bijna twee derde van de cao's (60 cao's) is

64 Early retirement behaviour in the Netherlands: evidence from a policy reform. De Economist, 158, 209-236; How sensitive are individual retirement expectations to raising the retirement age? De Economist , 161(3), 225-251; The effect of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment. Labour Economics, 17, 240-247.

65 https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/25/pensioenleeftijd-werknemers-met-5-maanden-gestegen

66 Werken met AOW. Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing (2017). Ineke Bijlsma, Didier Fouarge en Raymond Montizaan.

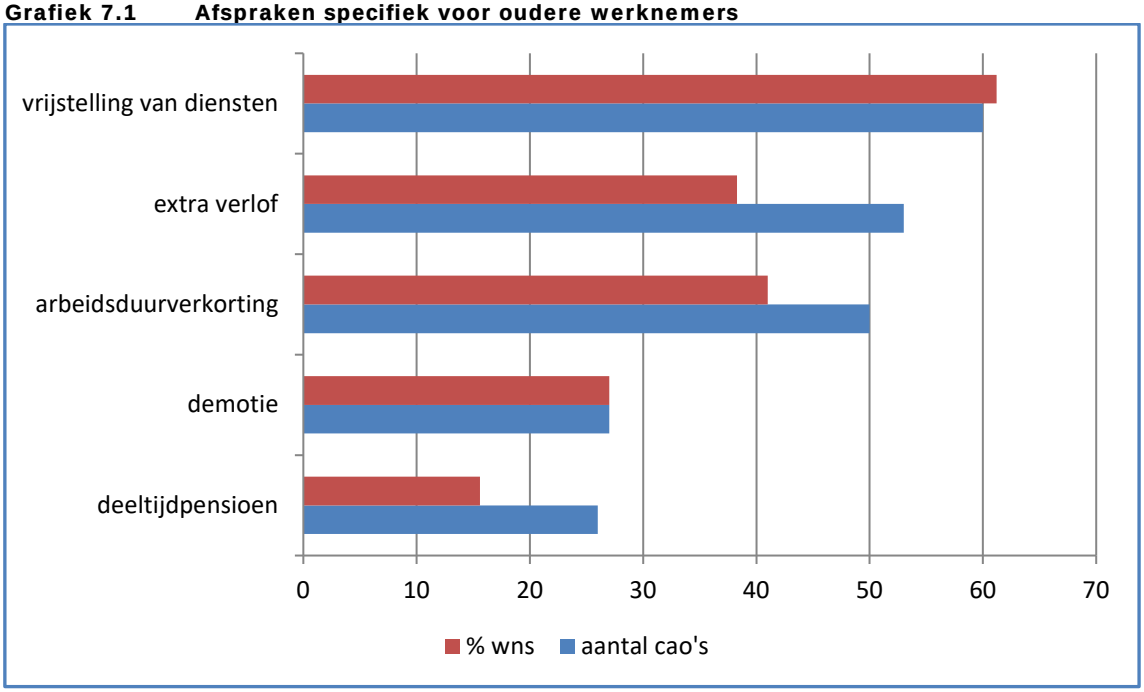
67 https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2017/10/10/regeerakkoord-2017-vertrouwen-in-de-toekomst

68 In voorgaande jaren zijn de afspraken over deeltijdpensioen niet meegenomen in het totaal. Zonder deeltijdpensioen komen afspraken specifiek voor oudere werknemers voor in 87 cao's (van toepassing op 82% van de werknemers).

69 Een tabel met daarin de aantallen cao's en de percentages werknemers met afspraken specifiek voor oudere werknemers is opgenomen in bijlage VI.

een afspraak opgenomen over vrijstelling van één of meer diensten. Afspraken over extra verlof (53 cao's) en arbeidsduurverkorting (50 cao's) komen voor in ongeveer de helft van de cao's. Afspraken over demotie (27 cao's) en deeltijdpensioen (26 cao's) komen voor in een kwart van de cao's. In tabel 7.1 is per sector opgenomen hoeveel procent van de werknemers onder een cao valt met specifieke afspraken voor oudere werknemers.

Grafiek 7.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers



Tabel 7.1 Afspraken specifiek voor oudere werknemers per sector, percentage werknemers

	vrijstelling van diensten	extra verlof	arbeidsduur-verkorting	demotie	deeltijd-pensioen
landbouw	66%	100%	58%	24%	0%
industrie	80%	45%	67%	66%	63%
bouw	51%	50%	100%	50%	51%
handel en horeca	61%	58%	31%	10%	1%
vervoer en communicatie	75%	68%	28%	54%	6%
zakelijke dienstverlening	13%	22%	17%	1%	18%
overige dienstverlening	69%	23%	40%	28%	7%
totaal	**61%**	**38%**	**41%**	**27%**	**16%**

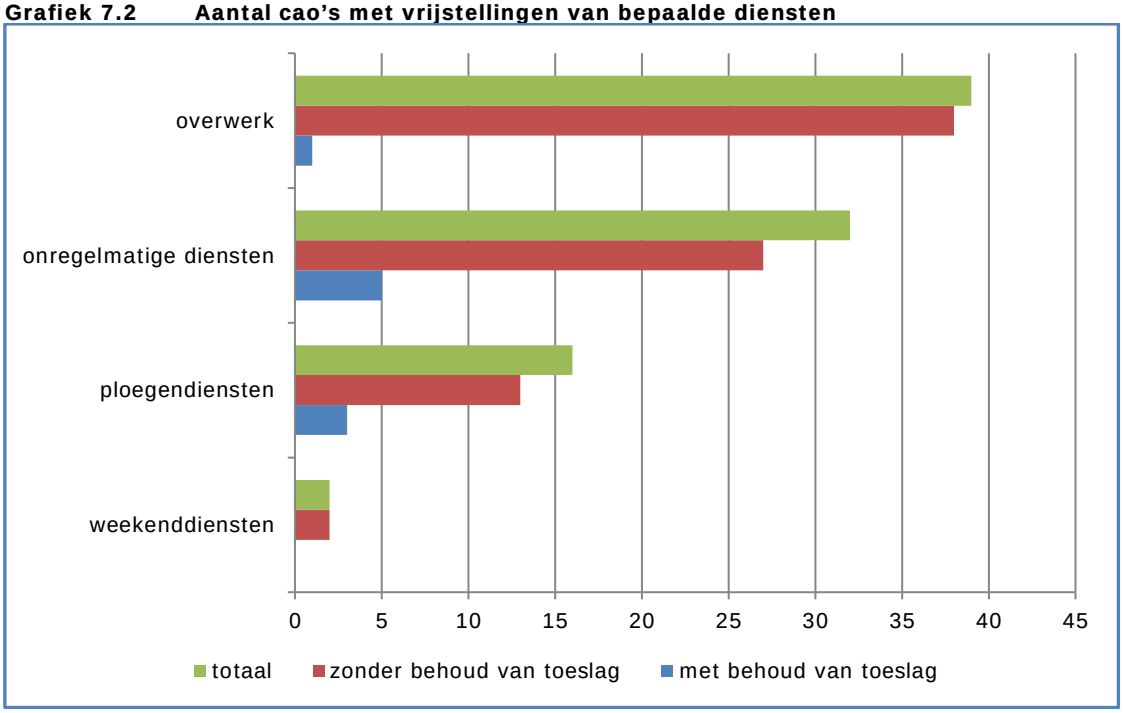
7.1.1 Vrijstelling van diensten

In 60 cao's (van toepassing op 61% van de werknemers) zijn ouderen vrijgesteld van bepaalde diensten zoals overwerk, onregelmatige diensten, ploegendiensten of weekenddiensten. Vrijstelling van diensten komt in alle sectoren ongeveer even veel voor behalve in de zakelijke dienstverlening. Gemiddeld heeft 61% van de werknemers een cao-afspraak over vrijstelling van diensten en in de overige dienstverlening heeft 13% van de werknemers een afspraak, zie tabel 7.1.

Hoe vaak de verschillende vrijstellingen voorkomen is weergegevens in grafiek 7.2[70]. Afspraken over vrijstelling van overwerk komen het meest voor (39 cao's geldig voor 33% van de werknemers), gevolgd door afspraken over vrijstelling van onregelmatige diensten (32 cao's van toepassing op 31% van de werknemers). Afspraken over vrijstelling van ploegendiensten komen minder vaak voor (16 cao's van toepassing op 20% van de werknemers). Afspraken over vrijstelling van weekenddiensten komen bijna niet voor (2 cao's van toepassing op 4% van de werknemers).

In één cao kunnen afspraken over meerdere soorten vrijstelling staan. In 36 cao's (van toepassing op 42% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over één soort vrijstelling. In 20 cao's (van toepassing op 15% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over twee soorten vrijstellingen, in drie cao's (van toepassing op 2% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over drie soorten vrijstellingen en in één cao (van toepassing op 2% van de werknemers) zijn afspraken over alle vrijstelling van alle vier de soorten diensten opgenomen.

Grafiek 7.2 Aantal cao's met vrijstellingen van bepaalde diensten



De gemiddelde leeftijd voor een vrijstelling ligt voor alle diensten ongeveer op 55 jaar[71]. In 52 cao's (van toepassing op 58% van de werknemers) gaat het vrijstellen van een werknemer van bepaalde diensten gepaard met inlevering van de bijbehorende toeslag. In 8 cao's (van toepassing op 3% van de werknemers) blijft de werknemer het recht op de toeslag houden.

70 Een tabel met daarin de aantallen cao's met vrijstelling van bepaalde diensten is opgenomen in bijlage VI.

71 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=53; onregelmatige diensten n=32; ploegendiensten n=15; weekenddiensten n=2).

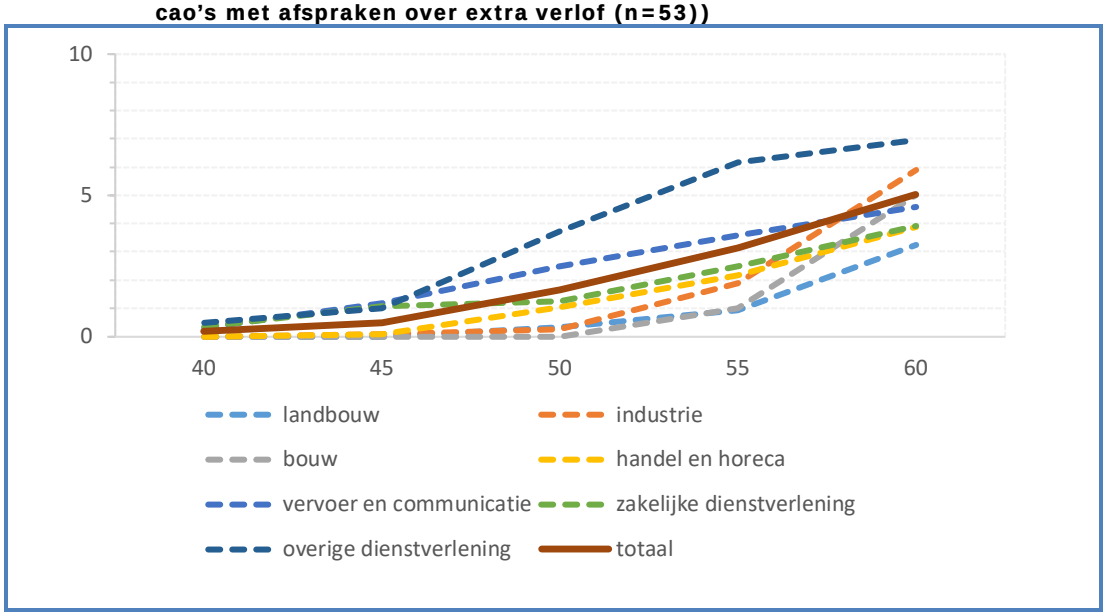
7.1.2 Extra verlof

In 53 cao's (van toepassing op 38% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra verlof voor oudere werknemers[72]. 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 en met 62 jaar. De gemiddelde leeftijd is circa 49 jaar[73].

Het aantal dagen waarop de werknemer aanspraak kan maken op extra verlof stijgt in de meeste cao's (48 cao's, van toepassing op 36%) met het toenemen van de leeftijd. In enkele cao's blijft het aantal dagen nadat het recht op extra vakantiedagen is ontstaan (5 cao's, van toepassing op 2% van de werknemers), constant. Het maximum aantal extra verlof dagen wordt gemiddeld bereikt op circa 60 jaar[74].

In grafiek 7.3 is het gemiddeld 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) [75]. 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 0,5 dag, op 50-jarige leeftijd op 1,64 dag, op 55-jarige leeftijd op 3,2 dagen en op 60-jarige leeftijd op 5,03 dagen. Het gemiddeld aantal extra verlof dagen ligt het laagst voor werknemers actief in de landbouw.

Grafiek 7.3 Gemiddeld aantal dagen extra verlof per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; het gemiddelde is berekend over alleen de cao's met afspraken over extra verlof (n=53))



72 Het aantal extra verlofdagen per cao op 60-jarige leeftijd is opgenomen in bijlage VI.
73 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=53).
74 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=53).
75 De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met afspraken over extra verlof meegenomen (n=53).

Principeakkoorden over extra verlof voor ouderen in de periode 2014-2018
In de afgelopen vijf jaar zijn in 24 principeakkoorden afspraken gemaakt over het aanpassen van extra verlof voor oudere werknemers. Deze afspraken zijn over het algemeen (afspraken uit 21 principeakkoorden) vertaald naar een cao. Afspraken uit drie principeakkoorden maken nog geen onderdeel uit van de cao. Deze cao's zijn namelijk nog niet vernieuwd na het afsluiten van het principeakkoord.

In 11 akkoorden betreft dit het (op termijn) afschaffen van het extra verlof. Een voorbeeld uit het akkoord van de cao Netwerkbedrijven:

> *De 4,5 dag verlof voor alle werknemers vervangt de verlofdagen in verband met leeftijd. Het leeftijdsverlof vanaf 40 jaar en het extra doelgebonden verlof vanaf 55 jaar komen daarmee te vervallen.* ***(Netwerkbedrijven)***

In 12 akkoorden betreft het een afbouwregeling van het extra verlof. Hierbij gaat het om een verhoging van de leeftijd of een vermindering van het aantal verlofdagen. Een voorbeeld uit het principeakkoord van de cao ANWB:

> *Door de ouder wordende beroepsbevolking en het verhogen van de AOW-gerechtigde leeftijd worden leeftijdsafhankelijke regelingen kostbaar, omdat een steeds groter wordende groep medewerkers er aanspraak op maakt. Tegelijkertijd willen partijen graag alle medewerkers ondersteunen in duurzaam mee blijven doen (daarom krijg je een Inzetbaarheidsbudget) en niet enkel op basis van leeftijd. De volgende afspraken*[76] *zijn gemaakt om de leeftijdsafhankelijke regelingen toekomstbestendig te houden. De nieuwe afspraken gaan in per 1 januari 2018. Je behoudt de opgebouwde en toegekende uren die je hebt op 31 december 2017.* ***(ANWB)***

In één akkoord wordt de regeling voor extra verlof opengesteld voor deeltijders. Dit is het geval bij het akkoord van de cao Openbaar vervoer:

> *De Ouderenregeling (artikel 20A) wordt ook opengesteld voor parttimers met een arbeidsduuromvang van tenminste 28 uur per week. Hiermee wordt aangesloten bij de urengrens zoals deze voor parttimers is opgenomen in artikel 9 van de cao. Voor de diensttijdbepaling van 10 onafgebroken dienstjaren worden de parttime perioden met een arbeidsduur van 28 uren of meer per week meegeteld. De regeling is pro rata van toepassing op de deelnemende parttimer.* ***(Openbaar vervoer)***

7.1.3 Extra arbeidsduurverkorting

In 50 cao's (van toepassing op 41% van de werknemers) zijn afspraken opgenomen over extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers[77]. De leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra arbeidsduurverkorting varieert van 45 tot en met 63 jaar. De gemiddelde leeftijd is circa 58 jaar[78].

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 (38 cao's, van toepassing op 32% van de werknemers). In de overige cao's neemt het aantal dagen toe met het stijgen van de leeftijd (12 cao's, van toepassing op 9% van de werknemers). Het maximum aantal dagen dat gebruik gemaakt kan worden van extra arbeidsduurverkorting wordt gemiddeld bereikt op circa 59 jaar[79].

---

76 Deze afspraken bestaan uit een tabel met daarin per leeftijd het aantal extra verlof dagen. Uit een vergelijking tussen deze tabel en de tabel opgenomen in de cao (waarin de afspraken uit het principeakkoord nog niet zijn opgenomen) blijkt dat het aantal extra verlof dagen afneemt en dat de toename van het aantal extra verlofdagen met de leeftijd is vertraagd.

77 Het aantal uren extra arbeidsduurverkorting per cao op 60-jarige leeftijd is opgenomen in bijlage VI.

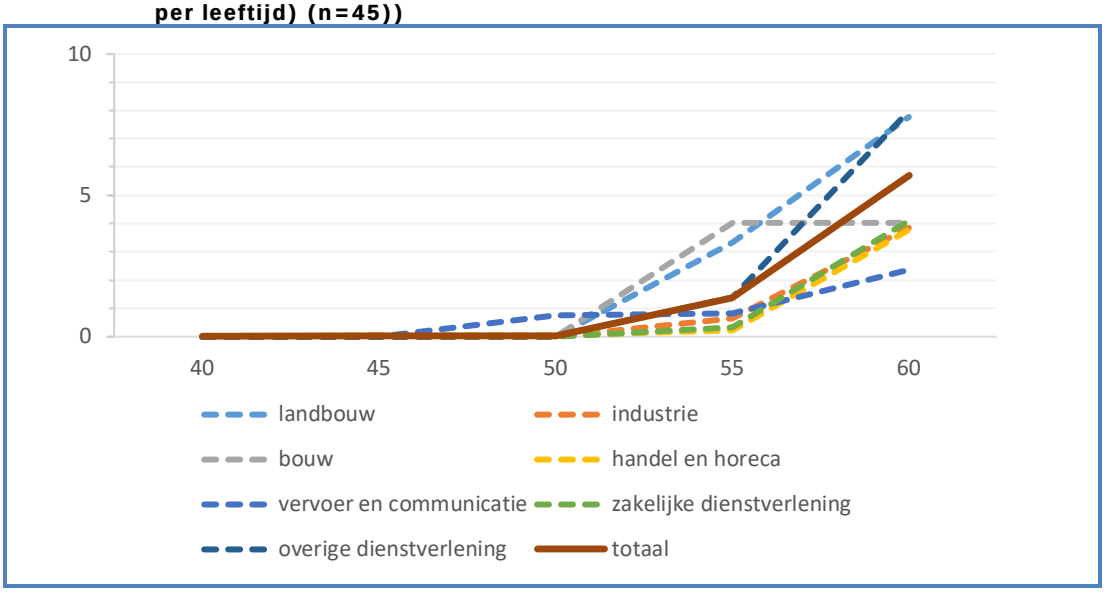
78 Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over extra arbeidsduurverkorting en informatie over de leeftijd meegenomen (n=45).

79 Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over extra arbeidsduurverkorting en informatie over de leeftijd meegenomen (n=45).

De extra arbeidsduurverkorting gaat in 36 cao's (van toepassing op 38% van de werknemers) gepaard met het inleveren van loon. In 32 cao's (van toepassing op 37% van de werknemers) is vastgelegd dat het salaris minder dan evenredig wordt aangepast aan het aantal uren waarvoor de arbeidsduurverkorting geldt. In vier cao's (van toepassing op 1% van de werknemers) wordt het salaris evenredig gekort. Daarnaast is in 14 cao's (van toepassing op 3% van de werknemers) afgesproken dat werknemers geen loon in leveren.

In grafiek 7.4 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)[80]. Uit de grafiek valt op te maken dat in cao's vrijwel geen afspraken over arbeidsduurverkorting voorkomen die betrekking hebben op werknemers van 40, 45, 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 1,6 uren extra arbeidsduurverkorting per week en op 60-jarige leeftijd hebben werknemers gemiddeld een aanspraak circa 6,8 uren. Het gemiddeld aantal extra dagen ligt op 55-jarige leeftijd het hoogst in de bouw en landbouw en het laagst in de zakelijke dienstverlening en de handel en horeca. Het gemiddeld aantal dagen extra arbeidsduurverkorting ligt op 60-jarige leeftijd het hoogst voor werknemers actief in de landbouwen overige dienstverlening. In de vervoer en communicatie ligt het aantal extra dagen arbeidsdurverkorting op 60-jarige leeftijd gemiddeld het laagst.

Grafiek 7.4 Gemiddeld aantal dagen extra arbeidsduurverkorting per sector en per leeftijdscategorie (gewogen naar werknemers aantallen; het gemiddelde berekend over alleen de cao's met afspraken over extra adv (en info over de dagen per leeftijd) (n=45))



80 De gemiddelden zijn gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van de gemiddelden zijn alleen de cao's met afspraak over arbeidsduurverkorting meegenomen (n=45).

Principeakkoorden over extra arbeidsduurverkorting voor ouderen in de periode 2014-2018
In de afgelopen vijf jaar zijn in 26 principeakkoorden afspraken gemaakt over het aanpassen van extra arbeidsduurverkorting van oudere werknemers. Deze afspraken zijn over het algemeen (afspraken uit 18 principeakkoorden) vertaald naar een cao. Acht cao's zijn nog niet vernieuwd sinds het afsluiten van het principeakkoord.

In vier akkoorden gaat het om het (op termijn) afschaffen van de extra arbeidsduurverkorting. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de cao voor de Schilders:

> *4-DAAGSE WERKWEEK (ook voor de werknemer UTA)*
> *1. De werknemer die vóór 1 januari 2017 de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, heeft in 2016 nog het recht om in het jaar voorafgaand aan zijn pensionering (vroegpensioen of ouderdomspensioen) een 4-daagse werkweek te realiseren. Deze dagen worden alléén in 2016 nog aan de werknemer doorbetaald.*
> *2. Wanneer iemand in 2016 een vierdaagse werkweek met zijn werkgever heeft afgesproken, dan worden deze dagen in 2016 nog aan u doorbetaald. In 2017 is de regeling beëindigd en is er geen fonds meer waar de lonen kunnen worden gedeclareerd.* ***(Schilders)***

In drie akkoorden is de doelgroep van de regeling beperkt door bijvoorbeeld de leeftijd waarop de extra arbeidsduurverkorting ingaat, op te schuiven. Dit is bijvoorbeeld het geval in het akkoord voor de Rijksambtenaren:

> *Partijen spreken af de intredeleeftijd van de PAS-regeling, bedoeld in artikel 21a ARAR, om fiscale redenen vanwege de pensioenopbouw per 1 januari 2020 aan te passen. Vanaf 1 januari 2020 kunnen alleen medewerkers van 58 jaar of ouder gebruik maken van de PAS-regeling. Deze intredeleeftijd stijgt in het vervolg mee met de pensioenrekenleeftijd.* ***(Rijksambtenaren)***

In zeven akkoorden[81] gaat het om een uitbreiding van de regeling:

> *De huidige 80-80-100 regeling, voor oudere medewerkers, wordt omgevormd tot een 80-85-100 regeling (80% werken, 85% beloning, 100% pensioenopbouw). De regeling gaat gelden vanaf de leeftijd van 60 jaar* ***(Philips)***

In 12 akkoorden is sprake van een nieuwe afspraak. In de meeste gevallen gaat het om een generatiepact (zie volgend kader). In drie akkoorden gaat het om een 'gewone' afspraak over arbeidsduurverkorting[82]. In het akkoord van de cao Royal Flora is dit het geval:

> *Vanaf 1 juli 2019 wordt een keuzemogelijkheid toegevoegd aan de adv regeling namelijk: de mogelijkheid om 4 1/2 jaar voor het bereiken van de individuele AOW-leeftijd 80% te werken tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw of. Om in aanmerking te komen voor de 80 90 100 optie moet de werknemer minimaal 10 jaar voor de AOW-leeftijd een ononderbroken dienstverband hebben bij Royal FloraHolland en niet ingedeeld zijn in HAY schalen. Als een keuze is gemaakt tussen de bestaande of de nieuwe optie is deze definitief. Een reglement wordt nog uitgewerkt. Na 4 jaar wordt de regeling geëvalueerd.* ***(Royal Flora)***

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.

Van de 50 cao's met arbeidsduurverkorting zijn er 12 cao's (van toepassing op 12% van de werknemers)[83] waarin deze afspraak de vorm van een generatiepact hebben. Daarnaast zijn er drie cao's[84] (van toepassing op 5% van de werknemers) waarin de mogelijkheid van het gebruik

81 Het gaat om de cao's: Philips netwerkbedrijven en Nederlandse universiteiten.
82 Het gaat om de cao's: Open teelten, Flora en Fashion sport en lifestyle.
83 Het gaat om de cao's: Contractcatering, Carrosseriebedrijf, Fokus, Metaalbewerkingsbedrijf, Ons Middelbaar Beroepsonderwijs, Openbaar vervoer, Post NL, SVB, Tata Steel, Technisch installatiebedrijf, Uitgeverijbedrijven en Ziekenhuizen.
84 Het gaat om de cao's: Gemeenteambtenaren, Hoger beroepsonderwijs en Welzijn en maatschappelijke dienstverlening.

van het instrument generatiepact wordt beschreven. Aan de organisaties wordt overgelaten of zij het instrument ook daadwerkelijk inzetten. Er zijn in 2017 acht principeakkoorden[85] afgesloten met daarin afspraken over een generatiepact. In 2018 zijn er zes principeakkoorden[86] afgesloten met daarin afspraken over een generatiepact. Er zit een verschil tussen het aantal afgesloten principeakkoorden en cao's met afspraken over een generatiepact. Dit verschil ontstaat doordat een aantal principeakkoorden recent tot stand is gekomen waardoor de afspraken nog niet in de op dit moment geldende cao's zijn opgenomen. Een voorbeeld van een cao met afspraken over het generatiepact is de cao Fokus:

> *In 2018 komen partijen een pilot overeen teneinde een Generatiepact in te voeren waarbij werknemers 4 jaar voor hun AOW-leeftijd gebruik kunnen maken van een regeling waarbij 80% van de huidige arbeidsduur wordt gewerkt tegen 90% van het oorspronkelijke salaris en Fokus 100% pensioenopbouw doorbetaalt. De regeling is tijdelijk en staat alleen open voor werknemers die op een nog nader te bepalen datum tot de doelgroep behoren en in een periode van 3 maanden aangeven deel te willen nemen aan de pilot en geldt alleen voor werknemers die op dat moment minimaal 5 jaar in dienst zijn en na deelname aan de regeling gemiddeld 18 uur of meer per week werken. De structureel vrijgekomen uren worden ingezet door het aanstellen van nieuwe werknemers en/of de arbeidsduur van huidige werknemers op te hogen. Partijen evalueren de pilot voordat de regeling wordt verlengd of definitief wordt ingevoerd. De evaluatiecriteria worden vooraf gezamenlijk vastgesteld. Bij werknemers die deelnemen aan het Generatiepact vervalt het recht op de extra leeftijdsuren conform artikel 17 lid 1 sub a en c van de CAO.* ***(Fokus)***

Daarnaast zijn er zes cao's (van toepassing op 7% van de werknemers)[87] waarin is vastgelegd dat de mogelijkheid van een generatiepact nader wordt onderzocht. Drie van deze cao's (van toepassing op 1% van de werknemers) hebben al afspraken over arbeidsduurverkorting en drie cao's (van toepassing op 6% van de werknemers) (nog) niet. Het aantal cao's en principeakkoorden dat afspraken bevat over onderzoek naar een generatiepact komt overeen met het aantal cao's dat een dergelijke afspraak bevat. In 2017 zijn er vijf principeakkoorden afgesloten waarin onderzoek naar een generatiepact is overeengekomen en in 2018 één principeakkoord. Hieronder volgt een voorbeeld.

> *Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen hierover met elkaar in gesprek blijven met als belangrijkste onderwerpen:*
> - *Uitwerking persoonlijk keuzebudget (pilot Yarden)*
> - *Generatiepact, waarbij de bonden aandacht vragen voor de positie van de oudere werknemer*
> - *Financiering van het cao Fonds*
>
> ***(Uitvaartbranche)***

7.1.4 Demotie

In 27 cao's (voor 27% van de werknemers) zijn afspraken gemaakt over demotie. Afspraken over demotie komen vaker voor in cao's van de sector industrie. In de industrie heeft 66% van de werknemers een cao met daarin afspraken over demotie voor oudere werknemers terwijl dit gemiddeld geldt voor 27% van de werknemers, zie tabel 7.1.

Gemiddeld genomen is demotie vanaf circa 55 jaar mogelijk[88]. In 9 cao's (van toepassing op 11% van de werknemers) wordt bij demotie een evenredig deel van het salaris ingeleverd. In twee cao's (van toepassing op 1% van de werknemers) wordt wel loon ingeleverd door de werknemer maar is dat een minder dan evenredig deel.

85 Het gaat om principeakkoorden van de cao's: Carrosseriebedrijf, Gemeenteambtenaren, Metaalbewerkingsbedrijf, Post NL, TATA Steel, Technische installatiebedrijven, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening en Ziekenhuizen.

86 Het gaat om principeakkoorden van de cao's: Contractcatering, Focus, Grafimedia, Hoger beroepsonderwijs, Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf, Particuliere beveiligingsorganisaties

87 Het gaat om de cao': DSM, Geestelijke gezondheidszorg, Gehandicaptenzorg, Recreatie, Uitgeverijbedrijf en Uitvaartbranche.

88 Het gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers. Bij het berekenen van het gemiddelde zijn alleen de cao's met afspraken over demotie en informatie over de leeftijd meegenomen (n=22).

7.1.5 Deeltijdpensioen

Als werknemers de pensioengerechtigde leeftijd naderen dan wordt in sommige sectoren de mogelijkheid geboden om met deeltijdpensioen te gaan. In 26 cao's (van toepassing op 16% van de werknemers) wordt deze mogelijkheid genoemd[89]. Dit komt met name voor in de cao's van de sectoren industrie en bouw. In deze sectoren heeft respectievelijk 63% en 51% van de werknemers een cao met daarin afspraken over deeltijdpensioen, zie tabel 7.1.

In zes cao's wordt een minimale leeftijd genoemd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor deeltijdpensioen. De leeftijd varieert van 55 tot en met 60 jaar. De gemiddelde leeftijd is circa 59 jaar[90]. In vijf cao's wordt aangegeven hoeveel deeltijdpensioen kan worden opgenomen. Dit varieert van 18 tot 20 uur per week.

7.2 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. In onderstaande tabel zijn de percentages werknemers (per sector) met een cao-afspraak over deze onderwerpen opgenomen.

Tabel 7.2 Doorwerken na AOW-leeftijd per sector, percentage werknemers

	pensioenontslagbeding	doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd
landbouw	100%	100%
industrie	96%	74%
bouw	100%	51%
handel en horeca	87%	62%
vervoer en communicatie	89%	94%
zakelijke dienstverlening	95%	84%
overige dienstverlening	88%	82%
totaal	**90%**	**76%**

7.2.1 Pensioenontslagbeding

In 90 cao's (van toepassing op 90% van de werknemers) is een pensioenontslagbeding opgenomen[91]. Er zijn geen opvallende verschillen tussen sectoren, zie tabel 7.2. In 25 cao's (van toepassing op 39% van de werknemers) 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*

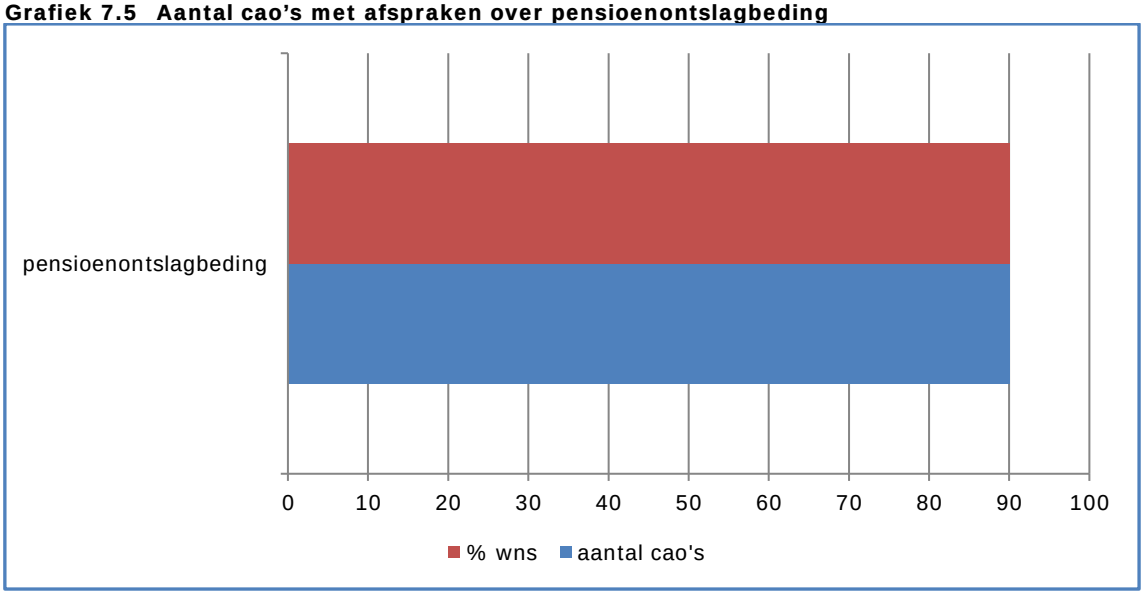
89 De mogelijkheid tot deeltijdpensioen kan ook in de pensioenreglementen zijn geregeld. Zie Doorwerken of met Pensioen?, oktober 2016. Uit dit onderzoek blijkt dat vrijwel alle 50 onderzochte pensioenreglementen deze mogelijkheid kennen.

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

91 Een tabel met daarin het aantal cao's en het percentage werknemers met afspraken pensioenontslagbeding is opgenomen in bijlage VI.

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)***

Grafiek 7.5 Aantal cao's met afspraken over pensioenontslagbeding



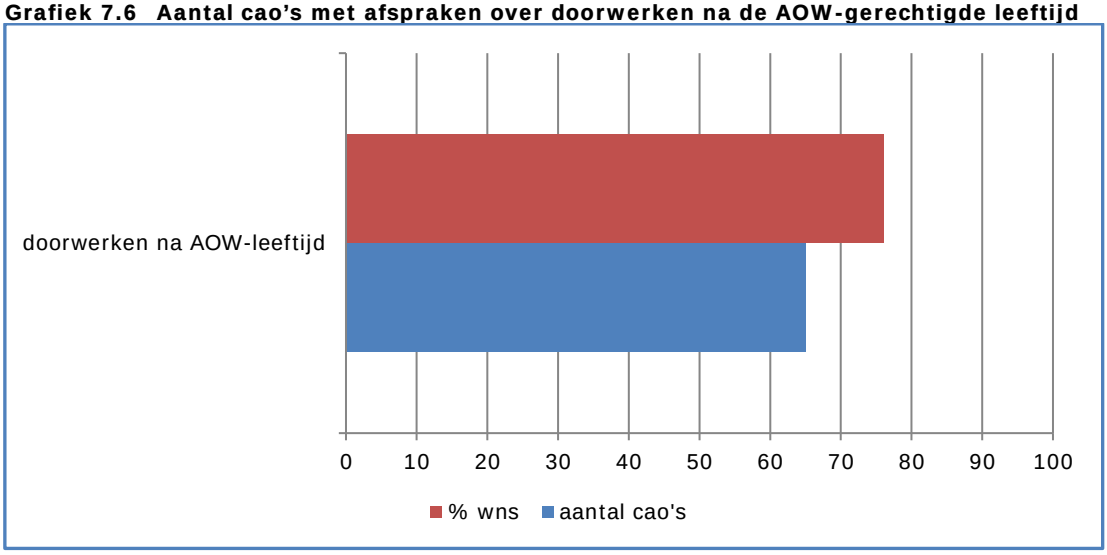
7.2.2 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

In 65 cao's (van toepassing op 76% van de werknemers) wordt de mogelijkheid geboden om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken, zie grafiek 7.6[92]. Werknemers in de sectoren landbouw en vervoer en communicatie hebben relatief vaak een afspraak over doorwerken in hun cao. Werknemers actief in de bouw en handel en horeca hebben juist relatief vaak geen afspraak over doorwerken, zie tabel 7.2. Hieronder volgt een voorbeeld uit de cao PostNL over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan de werkgever met jou – conform de Wet werken na de AOW- gerechtigde leeftijd – aansluitend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan ***(PostNL)***

92 Een tabel met daarin het aantal cao's en het percentage werknemers met afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is opgenomen in bijlage VI.

Grafiek 7.6 Aantal cao's met afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd



Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd kan door verlenging van het huidige contract of het aangaan van een nieuw contract. In één cao (van toepassing op 4% van de werknemers) is zowel het aangaan van een nieuw contract als het voortzetten van het oude contract als mogelijkheid opgenomen. In 11 cao's (van toepassing op 12% van de werknemers) wordt uitsluitend het voortzetten van het oude contract als optie genoemd. In 36 cao's (van toepassing op 36% van de werknemers) wordt het oude contract eerst ontbonden en wordt daarna een nieuw contract aangegaan. Ten slotte zijn er 17 cao's (van toepassing op 25% van de werknemers) die wel de mogelijkheid geven om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, maar die niet aangeven hoe dit contractueel wordt geregeld.

Een aantal cao's bevat afspraken over de contractvorm van een eventueel nieuw contract. In 11 cao's (van toepassing op 6% van de werknemers) is opgenomen dat alleen een contract voor bepaalde tijd kan worden afgesloten met de AOW-gerechtigde werknemer. In negen cao's (van toepassing op 20% van de werknemers) is opgenomen dat dit een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd kan zijn. In drie cao's is een maximale leeftijd tot waarop kan worden doorgewerkt opgenomen; in één cao is dat 67 en in de twee anderen 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.

Ook relevant in dit kader is het uitsluiten dan wel toepassen van de cao op AOW-gerechtigden. Er zijn 13 cao's (van toepassing op 12% van de werknemers) waarin is benoemd dat de cao van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers. Er zijn twee cao's (van toepassing op 8% van de werknemers) die benoemen dat de cao niet van toepassing is op AOW-gerechtigde werknemers[93].

Het wegnemen van belemmeringen voor het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zou er toe kunnen leiden dat voor andere werknemers de mogelijkheden op de arbeidsmarkt worden beperkt. In drie cao is een afspraak opgenomen om verdringing van nog niet AOW-gerechtigde werknemers door AOW-gerechtigden te

93 Het gaat om de cao's: Gehandicaptenzorg en Ziekenhuizen.

voorkomen. In twee cao's wordt benoemd dat het in dienst houden of aannemen van AOW-gerechtigde werknemers niet mag leiden tot verdringing van jongere werknemers. Onderstaand is een voorbeeld opgenomen.

> *Het in dienst houden of aannemen van aow-gerechtigde werknemers mag niet leiden tot verdringing van jongere werknemers.* ***(Uitgeverijbedrijf)***

In één cao gaat het om een afspraak over de ontslagvolgorde. Het betreft de cao Nederlandse universiteiten:

> *Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaats(en) om uitwisselbare functies gaat, wordt de ontslagvolgorde per categorie onderling uitwisselbare functies als volgt vastgesteld:*
> *a. per instelling of organisatie-eenheid en categorie uitwisselbare functies worden werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht. Vervolgens worden werknemers met het kortste dienstverband binnen de instelling voor ontslag in aanmerking gebracht.* ***(Nederlandse universiteiten)***

7.3 Ontwikkelingen met betrekking tot afspraken specifiek voor oudere werknemers in 2018

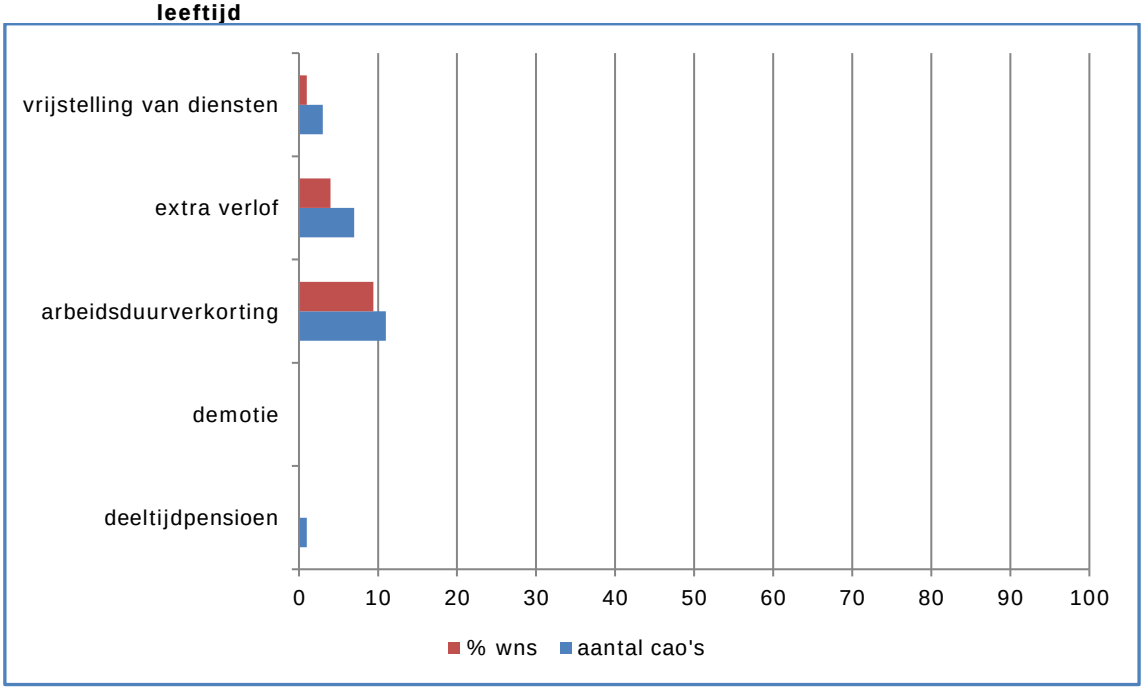
In deze paragraaf zijn de ontwikkeling op het gebied van cao-afspraken over ouderen in kaart gebracht aan de hand van de principeakkoorden afgesloten in de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018. In deze periode zijn voor 41 van de 99 steekproefcao's principeakkoorden afgesloten. In 18 principeakkoorden (van toepassing op 13% van de werknemers) zijn afspraken met betrekking tot oudere werknemers te vinden.

7.3.1 Ontwikkelingen met betrekking tot afspraken over vrijstelling van diensten, extra verlof of arbeidsduurverkorting

Van de 18 akkoorden bevatten 16 akkoorden afspraken specifiek voor oudere werknemers. Er zijn drie akkoorden met betrekking tot afspraken over vrijstellingen van diensten. Afspraken over extra verlof komen voor in zeven akkoorden en afspraken over arbeidsduurverkorting in 11 akkoorden. Er zijn geen afspraken over demotie en er is één afspraak over deeltijdpensioen, zie grafiek 7.7[94].

94 Een tabel met daarin het aantal cao's en het percentage werknemers met afspraken specifiek voor oudere werknemers is opgenomen in bijlage VI

Grafiek 7.7 Aantal akkoorden met afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd



Van de drie akkoorden met afspraken over vrijstelling van diensten is er één akkoord waarin is afgesproken om eerder gemaakte afspraken betreffende vrijstellingen van diensten af te schaffen. In twee akkoorden spreken partijen af dat vrijstelling van diensten gekoppeld wordt aan de AOW-gerechtigde leeftijd of dat de 'vanaf-leeftijd' wordt verhoogd. Onderstaand een voorbeeld uit het akkoord van de cao ICK waarin het gebruik van seniorenregelingen aan de AOW-gerechtigde leeftijd wordt gekoppeld.

> *Medewerkers die binnen 10 jaar de pensioengerechtigde leeftijd van de pensioenregeling van de bedrijfstak bereiken (op dit moment is dit 57 jaar), kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.* ***(ICK)***

Er zijn zeven akkoorden met afspraken over extra verlof voor ouderen en 11 akkoorden met betrekking tot extra arbeidsduurverkorting voor ouderen. Deze afspraken zijn toegelicht in de boxen in paragraaf 7.1 "afspraken specifiek voor oudere werknemers".

In de principeakkoorden zijn geen afspraken over demotie gemaakt. Wel is er één akkoord met betrekking tot deeltijdontslag. De tekst is hieronder geplaatst.

> *Tevens is afgesproken de regeling facilitering deeltijdontslag oudere werknemers ook mogelijk te maken voor iedere werknemer met een betrekkingsomvang van 0,7 FTE. Bij deeltijdontslag voor tenminste 0,1 fte verleent de werkgever aan de werknemer verlof met behoud van bezoldiging voor 0,1 fte tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Met aftrek van deeltijdontslag en verlof dient een daadwerkelijke inzetbaarheid van tenminste 0,4 fte te resteren.* ***(Ons middelbaar onderwijs)***

Cao-afspraken specifiek voor oudere werknemers in de periode 2014-2018
Voor de ontziemaatregelen zijn de ontwikkelingen ook in kaart gebracht door de cao-afspraken van de afgelopen vijf jaar naast elkaar te zetten, zie tabel 7.1. Uit de tabel blijkt dat het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt over extra verlof afneemt. Het aantal werknemers met een afspraak over arbeidsduurverkorting neemt juist toe. De percentages werknemers met een afspraak in de cao over vrijstelling van diensten of demotie blijft vrijwel constant.

Tabel 7.3 Ontwikkelingen cao's met afspraken specifiek voor oudere werknemers 2014-2018[95], percentage werknemers

Afspraken in cao's	2014	2015	2016	2017	2018
vrijstelling van diensten	62%	62%	62%	65%	61%
extra verlof	51%	53%	41%	38%	38%
arbeidsduurverkorting	29%	31%	35%	42%	41%
demotie	27%	27%	30%	27%	27%

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak geldt met betrekking tot extra verlof voor oudere werknemers is in de afgelopen vijf jaar afgenomen van 51% naar 38%. Er zijn met name afspraken vervallen in de sectoren bouw en de overige dienstverlening. Ook het aantal dagen extra verlof daalt licht, zie tabel 9.2. Ter illustratie, in 2017 hadden werknemers op 60-jarige leeftijd volgens de cao-afspraken gemiddeld 5,2 dagen extra verlof. In 2018 zijn dat 5,0 verlofdagen. De daling van het aantal extra verlof dagen ligt in lijn met het aantal akkoorden (12 in de afgelopen vijf jaar) waarin is afgesproken dat extra verlof wordt afgebouwd. In deze akkoorden is afgesproken dat de leeftijd wordt verhoogd of het aantal verlofdagen wordt verminderd.

Tabel 7.4 Ontwikkeling gemiddeld aantal verlofdagen naar leeftijdsgroep voor 2017 en 2018 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra verlof en gewogen naar aantallen werknemers, n = 53)

Gemiddeld aantal extra verlofdagen	2017	2018
40 jaar	0,2	0,2
45 jaar	0,5	0,5
50 jaar	1,7	1,6
55 jaar	3,2	3,2
60 jaar	5,2	5,0

Het percentage werknemers waarvoor een afspraak over arbeidsduurverkorting geldt is in de afgelopen vijf jaar toegenomen van 29% naar 41%. Deze toename wordt voornamelijk veroorzaakt door nieuwe afspraken over een generatiepact. De nieuwe afspraken worden vooral gemaakt in cao's die vallen onder de sectoren industrie en overige dienstverlening. Het gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting is in de periode 2017-2018 min of meer constant gebleven, behalve voor de groep ouder dan 60 jaar, zie tabel 9.3. Voor de groep van 60 jaar en ouder is het gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting iets afgenomen.

Tabel 7.5 Ontwikkeling gemiddeld aantal uren arbeidsduurverkorting naar leeftijdsgroep, voor 2017 en 2018 (berekend over alleen de cao's met afspraken over extra arbeidsduurverkorting (n = 44) en gewogen naar aantallen werknemers)

Gemiddeld aantal uren adv	2017	2018
40 jaar	0,0	0,0
45 jaar	0,0	0,0
50 jaar	0,1	0,0
55 jaar	1,3	1,6
60 jaar	7,5	6,8

95 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 met een vaste steekproef van honderd cao's en een peildatum van 10 juni. In 2015 is 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.

7.3.2 Ontwikkelingen met betrekking tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Er zijn vier akkoorden (van toepassing op 4% van de werknemers) met afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. In twee akkoorden staat dat wordt aangesloten bij de wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. In een akkoord wordt de leeftijd waarop leeftijdsontslag plaatsvindt verhoogd zodat de leeftijd aansluit bij de pensioenrichtleeftijd. Tot slot is er één akkoord waarin doorwerken in de toekomst alleen nog mogelijk is op basis van overeenstemming tussen werkgever en werknemer

> *Partijen spreken af dat doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 1 januari 2020 alleen mogelijk is in specifieke gevallen op basis van overeenstemming tussen het bevoegd gezag en de medewerker. Hierbij worden de persoonlijke en financiële omstandigheden van de medewerker nadrukkelijk meegewogen. Het ontslag bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt hierop aangepast. De bepalingen, die gelden voor AOW-gerechtigde medewerkers, zoals opgenomen in de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd gelden hierbij. De regeling Partiele Arbeidsparticipatie Senioren, bedoeld in artikel 21a van het ARAR, geldt niet voor AOW-gerechtigde medewerkers. De medewerkers, die op 31 december 2019 de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kunnen op basis van de dan geldende voorwaarden en reeds afgesproken aanpassingen in het VWNW-beleid blijven doorwerken na de AOW (**Rijkspersoneel)***

8 DE FINANCIËLE POSITIE VAN CAO-FONDSEN

In 2017 bedroegen de baten van de 75 onderzochte fondsen € 355,4 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De lasten bedroegen € 339,8 miljoen. 34% hiervan is besteed aan opleiding en ontwikkeling; 23% aan werkgelegenheid; 4% aan arbeidsomstandigheden; 1% aan uitkeringen; en 26% aan andere, cao-gerelateerde activiteiten. De overige lasten, waaronder exploitatie, bedroegen 13%. De reserves zijn met € 15,6 miljoen toegenomen tot een bedrag van € 473,6 miljoen. Er zijn 11 fondsen met een reserve van meer dan € 10 miljoen. Deze 11 fondsen bezitten in totaal meer dan driekwart van de totale fondsreserves.

In de periode 2013-2017 zijn de reserves van de fondsen met bijna 16% gestegen, van 405,3 miljoen in 2013 tot € 468,5 miljoen in 2017 (gebaseerd op de 65 fondsen die in de periode 2013-2017 tweejaarlijks zijn onderzocht).

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

Bepalingen van cao-fondsen kunnen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend worden verklaard (avv'd). Dergelijke cao-fondsen zijn verplicht hun financieel jaarverslag naar de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te sturen.

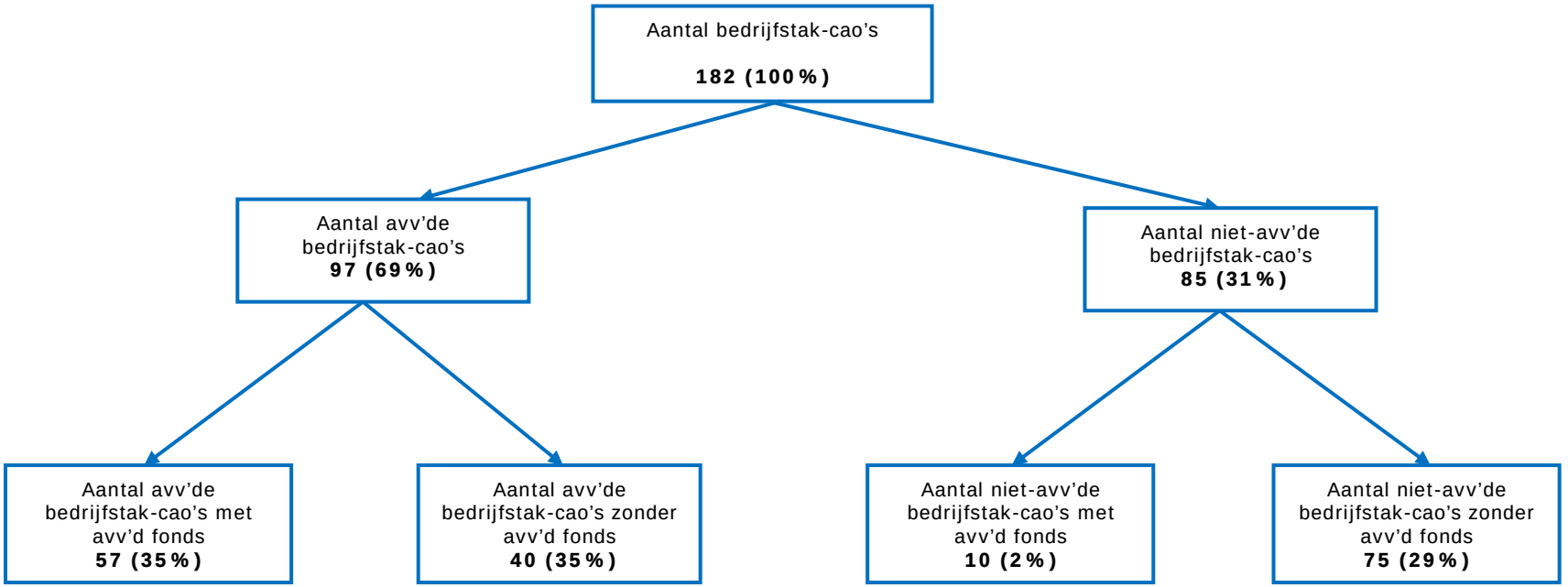
Vóór 2013 werden voor deze monitor alleen de cao-fondsen onderzocht die voldoen aan het criterium van meer dan 8.000 werknemers die onder de bedrijfstak-cao vallen (dat zouden voor dit onderzoek 47 cao-fondsen zijn). Sinds 2013 worden voor deze monitor alle avv'de cao-fondsen met dienstverlenende doelstellingen zoals 'opleiding en ontwikkeling van werknemers' en 'werkgelegenheid' onderzocht. In totaal gaat het in 2017 om 75 cao-fondsen (2,2 mln. werknemers). Deze zijn onderdeel van een totaal van 81 avv'de fondsen[96]. Zes daarvan zijn zogenoemde uitkeringsfondsen (VUT-fonds, aanvullingsfonds, vakantiefonds); deze zes uitkeringsfondsen zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gebleven.

In het schema op de volgende pagina zijn de 75 onderzochte fondsen gerelateerd aan de bedrijfstak-cao's (tussen haakjes het percentage werknemers onder de bedrijfstak-cao's). Het schema laat zien (situatie 1-1-2017) dat niet alle bedrijfstak-cao's avv'd worden (97 bedrijfstak-cao's wel; 85 bedrijfstak-cao's niet); en dat niet aan alle avv'de bedrijfstak-cao's een of meerdere avv'de cao-fondsen verbonden zijn (57 avv'de bedrijfstak-cao's wel een of meer fondsen; 40 avv'de bedrijfstak-cao's geen fonds)[97]. In totaal is voor 37% van de werknemers onder een al dan niet avv'de bedrijfstak-cao sprake van een avv'd cao-fonds.

96 In 2015 waren er in totaal 107 avv'de fondsen en in 2017 81. Dit verschil wordt veroorzaakt door het feit dat voor 28 (deel-)fondsen uit 2015 geldt dat zij in 2017 ofwel niet meer bestonden (gefuseerd, geliquideerd) ofwel niet ge-avv'd waren. Daarnaast zijn er in 2017 twee ge-avv'de fondsen die in 2015 niet ge-avv'd waren.

97 Er zijn tien fondsen gerelateerd aan bedrijfstak-cao's die begin 2017 (nog) niet avv'd waren. In vier gevallen zijn de cao's later in het jaar alsnog ge-avv'd.

Schema 1 Bedrijfstak-cao's naar wel/geen avv en wel/geen avv'd cao-fonds, 1-1-2017 (tussen haakjes het percentage werknemers onder de bedrijfstak-cao's)[98]



98 Onder de 182 bedrijfstak-cao's vallen ruim 5 miljoen werknemers.

Het financiële beeld van 2017 van deze 75 cao-fondsen is samengevat in tabel 8.1. Uit de tabel blijkt dat de baten in 2017 in totaal € 355,4 mln. bedroegen. Hiervan was 92% uit premies afkomstig. De premies bedroegen gemiddeld 0,62% van de loonsom. Van de baten in 2017 was 5% afkomstig van subsidies (€ 17,1 mln.).

De lasten waren in totaal € 339,8 mln. Hiervan was 87% bestemd voor de realisering van de doelstellingen; 13% is besteed aan overige lasten. De reserves bedroegen ultimo 2017 € 473,6 mln. Als gevolg van het positieve saldo van baten en lasten van € 15,6 mln. is de totale reserve in 2017 met hetzelfde bedrag toegenomen.

Tabel 8.1[99] **Overzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte avv'de cao-fondsen in 2017 (x € 1 mln., N=75)***

baten/lasten	**in % van de baten/lasten**	**totaalbedragen (x 1 € mln.)**
baten:	**100%**	**355,4**
premiebijdragen van partijen	92%	
subsidies	5%	
interest	1%	
overige baten	3%	
lasten A+B:	**100%**	**339,8**
A. doelstellingsgerelateerde lasten:	87%	
- opleiding en ontwikkeling	34%[100]	
- werkgelegenheid	23%	
- cao-gerelateerd	26%	
- arbeidsomstandigheden	4%	
- uitkeringen[101]	1%	
B. Overige lasten:	13%	
- exploitatie	13%	
- andere lasten	0%	
saldo baten-lasten		**15,6**
reserves:	**100%**	**473,6**
gebonden reserve	42%	
vrije reserve	58%	

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

99 In bijlage VII.3 is per fonds opgenomen wat de verschillende lasten zijn als percentage van de totale lasten.

100 Het percentage lasten dat aan O&O is uitgegeven ligt in 2017 lager dan dat in 2015 (resp. 34% en 42%). Het O&O-fonds Bouw en Infra, met in 2015 het grootste aandeel in de totale O&O-lasten van de cao-fondsen, heeft in 2017 de uitgaven aan O&O meer dan gehalveerd, en tevens het bijbehorende Scholingsfonds geliquideerd. Een ander fonds met in 2015 relatief hoge O&O-lasten, Schoonmaak en Glazenwassers, ontbreekt in het onderzoek van 2017. Enkele andere fondsen die in 2015 bovengemiddeld uitgaven aan O&O, hebben in 2017 minder uitgegeven (Welzijn, Timmerindustrie) of vallen buiten het onderzoek (Schilders).

101 Fondsen met een uitkering als doel zijn in dit onderzoek alleen meegenomen als zij naast het uitkeringsdoel ook als doel het optimaliseren van de werking van de sectorale arbeidsmarkt hebben.

8.1 Lasten

De lasten naar soort zijn als volgt verdeeld.

Tabel 8.2 Lasten van avv'de cao-fondsen naar soort (x € 1 mln.; N=75)

soort lasten	bedragen (x € 1 mln.)
doelstellingsgerelateerde lasten	295,5 (87%)
overige lasten (exploitatie)	44,3 (13%)
totaal	**339,8 (100%)**

De totale lasten bedroegen in 2017 € 339,8 mln. Daarvan is € 295,5 mln. bestemd voor realisering van de doelstellingen van de cao-fondsen (87%). De overige € 44,3 mln. zijn exploitatielasten.

Van de totale lasten wordt 34% besteed aan "opleiding en ontwikkeling" van werknemers. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden is respectievelijk 23% en 4% besteed. Cao-gerelateerde doelstellingen zijn goed voor 26%. 1% is voor de doelstelling "uitkeringen" bestemd.

8.1.1 Direct aan doelstellingen gerelateerde lasten

Opleidings- en Ontwikkelingsdoelstelling (O&O)
Deze doelstelling betreft voorzieningen die betrekking hebben op het op peil houden van de vakbekwaamheid van werknemers. Ook loondervinglasten[102] in verband met het volgen van vorming en opleiding behoren tot deze categorie.

Van de 75 fondsen hebben 60 fondsen uitgaven gedaan aan O&O-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 115,8 mln.

SOMA Bedrijfsopleidingen
De stichting SOMA Bedrijfsopleidingen verzorgt een breed scala aan opleidingen en kortdurende cursussen en trainingen voor volwassenen die al enige ervaring in de infrasector hebben. Daar horen ook zgn. niet-kostendekkende opleidingen (of opleidingen voor kleine beroepen) bij. Voor een deel van de kosten van deze opleidingen ontvangt SOMA Bedrijfsopleidingen een subsidiebijdrage. Daarnaast is, om de deelname te stimuleren, via Volandis Fonds voor enkele opleidingen van SOMA Bedrijfsopleidingen subsidie beschikbaar voor deelnemers en/of hun werkgevers. **Bouw en Infra, O&O-fonds**

Vakmensen uitdagen om in actie te komen
De primaire doelgroep van OOMT zijn de vakmensen die daadwerkelijk met hun eigen ontwikkeling aan de slag willen gaan. Tegelijkertijd is er een grote groep vakmensen die zich alleen latent bewust is van ontwikkelvragen. OOMT ziet het als haar rol om vakmensen uit te dagen om in actie te komen, zodanig dat ze zelf initiatief gaan nemen op de ontwikkeling van hun eigen passie en talent. Dat uitdagen gebeurt op basis van 'what's in it for me'. Door de inzet van loopbaancoaches heeft OOMT hier in 2017 flink op ingezet. Deze coaches zijn beschikbaar gesteld door Sociale Partners en financieel mede mogelijk gemaakt dankzij cofinanciering vanuit het Europees Sociaal Fonds. **Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, O&O-fonds**

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

Werkgelegenheidsdoelstelling

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

Van de 75 fondsen hebben 34 fondsen uitgaven gedaan aan werkgelegenheidsgerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 76,7 mln.

Stageverbeterplan
SSFH ontwikkelde eerder al het Stageverbeterplan Huisartsenzorg. In 2017 volgde een communicatieplan om bewustwording te creëren rondom het huidige tekort aan stageplaatsen en het belang van goede stages. SSFH verzamelt op basis daarvan inmiddels alle informatie over het thema 'stages' en publiceert deze via de websites en social media van SSFH. Daarnaast zal SSFH in 2018 nieuw voorlichtingsmateriaal voor huisartsenpraktijken ontwikkelen en via de campagne 'Maak ruimte voor een stagiair' bewustwording creëren. **Huisartsenzorg, SF**

Jobstart
Vergoeding voor het opleiden en begeleiden van werkloze werkzoekenden en arbeidsgehandicapten die hierdoor geschikt worden gemaakt voor een technische functie binnen het bedrijf.
In het kader van de jobstart-regeling kon een werkgever in 2017:
- voor interne scholing/ begeleiding een eenmalige bijdrage ontvangen van € 500,-;
- voor externe scholing een budgetbijdrage ontvangen van maximaal € 1.500.

Metaalbewerkingsbedrijf, O&O fonds

Cao-gerelateerde doelstellingen

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

Van de 75 fondsen hebben 63 fondsen uitgaven gedaan aan cao-gerelateerde doelstellingen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 87,2 mln.

Werkingssfeer
Er is in toenemende mate sprake van vervaging van de grenzen tussen horeca en contractcatering, vooral bij opdrachtgevers waar bezoekers komen die geen binding hebben met die opdrachtgever. (…) In het verslagjaar zijn in het bestuur verschillende bedrijven besproken met discussie over de werkingssfeer en in het verlengde daarvan de premieheffing FBA. **Contractcatering, FBA**

Communiceren afspraken sociale partners
Het bestuur onderkende twee ontwikkelingen. Enerzijds constateerde het bestuur al enige tijd dat cao-partijen weliswaar de nodige instrumenten en activiteiten ontwikkelen maar dat de sector daarvan in de praktijk te weinig gebruik maakt. Anderzijds worden bedrijven geconfronteerd met wijzigende marktomstandigheden en worden zij steeds meer aangesproken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid voor tal van onderwerpen. (…) Teneinde de sector bij deze ontwikkelingen beter te kunnen helpen heeft het bestuur in 2017 besloten om de functie Business Coach in te stellen. **Orsima, FBA**

Doelstelling Arbeidsomstandigheden

Deze doelstelling betreft het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden, dat wil zeggen het stimuleren van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen bedrijven. Dit gebeurt onder andere door het verbeteren/bevorderen van de kwaliteit van de zorg voor de arbeidsomstandigheden, en door voorlichting, onderzoek en publicaties op het gebied van arbeidsomstandigheden. Een voorbeeld hiervan is het tot stand brengen, de implementatie en het onderhoud van een arbo-catalogus.

Van de 75 fondsen hebben 37 fondsen uitgaven gedaan aan de doelstelling arbeidsomstandigheden. Deze uitgaven bedragen in totaal € 12,3 mln.

Arbeidsomstandigheden
(…) Om het belang van Arbo en de aandacht en voortgang op het gebied van veiligheid verder te vergroten, is in 2017 voor de derde maal de Arbo Trofee uitgereikt aan een bedrijf dat een grote prestatie heeft gerealiseerd op het gebied van Arbo. De trofee is inmiddels fel begeerd binnen de branche. **Kartonnage en Flexibele Verpakkingen, FCB**

Arbohelpdesk Technische Groothandel
Ook in 2017 konden alle bedrijven in de sector met hun arbovragen terecht bij de Arbohelpdesk. Dit is een laagdrempelige manier voor brancheleden om gerichte vragen te stellen. De vragen werden door de Arbohelpdesk direct telefonisch of per e-mail beantwoord of doorgeleid naar de desbetreffende ambassadeur. **Technische Groothandel, FCB**

Projectactiviteiten
Onderzoeken: in 2017 zijn twee onderzoeken uitgevoerd onder uitzendkrachten naar enerzijds ongevallen onder uitzendkrachten in de periode 2014 t/m 2016 en anderzijds naar de veiligheidsbeleving. Dit maakte inzichtelijk waar uitzendkrachten een groter risico lopen op een arbeidsongeval en op welke gebieden investeringen nodig zijn om tot een verbetering te komen. **Uitzendbranche, Arbo**

Doelstelling Uitkeringen

Deze doelstelling heeft bijvoorbeeld betrekking op het verstrekken van bovenwettelijke aanvullingen op wettelijke uitkeringen. Van de 75 fondsen hebben negen fondsen uitgaven gedaan aan de doelstelling uitkeringen. Deze uitgaven bedragen in totaal € 3,5 mln.

Een voorbeeld hiervan is het Bouw en Infra O&O fonds, waar 0,8 mln. is besteed aan

> *"De financiering van de kosten van uitkeringen in geval van overlijden of blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval, welke voorwaarden in het reglement 'Collectieve Ongevallenregeling' (III) nader zijn uitgewerkt".* (***O&O-fonds Bouw en Infra***)

Overige lasten

De overige lasten bestaan uit exploitatiekosten (het deel van de lasten dat een fonds besteedt aan bijvoorbeeld personeel, bestuur, huisvesting en ICT) en andere lasten. De andere lasten betreffen voorzieningen voor dubieuze debiteuren. Uit tabel 1 is af te lezen dat de totale exploitatiekosten 13% van de totale lasten zijn (€ 44,3 mln.)[103].

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

8.2 Reserves

De reserves van alle onderzochte avv'de cao-fondsen samen waren eind 2017 in totaal € 473,6 mln. De verdeling van de reserves is in de volgende tabel weergegeven.

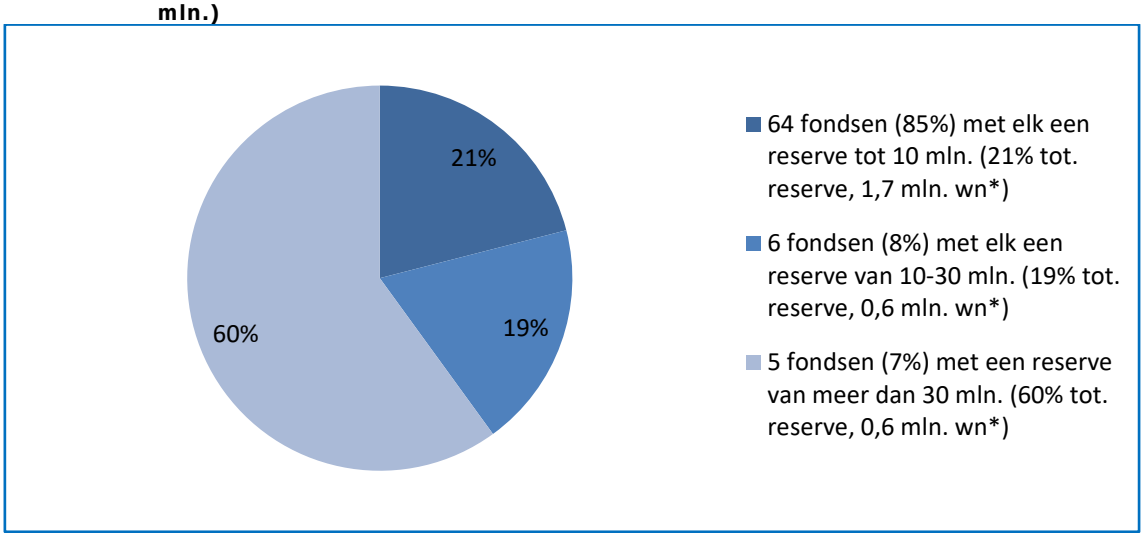
Tabel 8.3 Avv'de cao-fondsen naar fondsreserve en aandeel in de totale reserve, 2017 (N=75)

grootteklasse reserves	aantal fondsen	% van het aantal fondsen	omvang reserves (x € 1 miljoen)	% van de totale reserve
tot 0,1 mln.	16	21 %	0,2	0 %
0,1 – 1,0 mln.	22	29 %	10,5	2 %
1,0 – 5 mln.	20	27 %	46,1	10 %
5,0 – 10 mln.	6	8 %	42,0	9 %
10 – 20 mln.	5	7 %	69,1	15 %
20 – 30 mln.	1	1 %	20,4	4 %
30 – 50 mln.	4	5 %	161,8	34 %
50 mln. of meer	1	1 %	123,4	26 %
totaal	**75**	**100 %**	**473,6**	**100 %***

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

De meest voorkomende categorie fondsen (22) is die met een reserve van € 0,1 - 1 mln. Van alle fondsen hebben er 64 een reserve van minder dan € 10 mln. en 11 hebben een reserve van meer dan € 10 mln. Bijna 80% van de reserves valt onder deze 11 fondsen[104]. De vijf grootste fondsen, met een reserve van € 30 mln. of meer, beschikken over 60% van de totale fondsreserves (zie ook grafiek 8.1).

Grafiek 8.1 Bijdrage aan de totale fondsreserve per reserve grootteklasse (N=75, € 473,6 mln.)



* Het aantal werknemers sommeert niet tot het totale bereik van 2,2 mln. werknemers, omdat sommige sectoren meerdere fondsen hebben en de werknemers daardoor meerdere keren worden meegeteld.

104 Bouw en Infra O&O fonds (123 mln. euro), Metalektro A&O fonds (48 mln. euro), Colland Arbeidsmarkt SF (46 mln. euro), Beroepsgoederenvervoer O&O fonds (37 mln. euro), M&T Technisch Installatiebedrijf O&O fonds (31 mln. euro), M&T Metaalbewerkingsbedrijf O&O fonds (20 mln. euro), Afbouw O&O fonds (17 mln. euro), M&T Metaal en Technische Bedrijfstakken SF (15 mln. euro), Uitzendbranche SF (14 mln. euro), Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf O&O fonds (12 mln. euro), Taxi SF (12 mln. euro).

De reserves van alle onderzochte avv'de fondsen bedragen eind 2017 in totaal € 473,6 mln. Dit is 139,4%[105] van de totale lasten in 2017 (€ 339,8 mln.). Van de reserves is 42% een gebonden reserve (€ 196,7 mln.) en 58% een vrije reserve (€ 276,9 mln.). Gebonden reserve is het gedeelte van het eigen vermogen waaraan door het bestuur van een fonds een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven dan gezien de doelstelling van de stichting mogelijk is.

Een cao-fonds moet onder andere reserves aanhouden zodat het in periodes waarin geen premies worden ontvangen (vanwege het ontbreken van een lopende cao of omdat het fonds een premie-loze periode hanteert), het wel zijn vaste lasten en activiteiten kan financieren.

Eigen vermogen
Het exploitatiesaldo over 2017 bedraagt € 1.260.706 positief. Dit exploitatieresultaat komt ten gunste van het eigen vermogen. Ten behoeve van het eventueel beëindigen van de subsidierelatie met de stichting Stimulering Promotie Techniektalent (SPT), is een bestemmingsreserve opgenomen om de eventuele afbouwkosten te dekken. **Metalektro A&O fonds**.

Bestemmingsreserve Simulatoren
Deze reserve is bestemd voor het groot onderhoud of vervanging van de simulatoren en de daarbij behorende software bij MIWB en STC. Voor 2017 is besloten om vanuit het resultaat per simulator € 50.000 toe te voegen. **Waterbouw O&O fonds**.

8.3 Doelstellingen naar aantal werknemers en economische sectoren

De 75 onderzochte fondsen zijn van toepassing op 2,2 mln. werknemers. Voor deze werknemers toont de volgende tabel de lasten per doelstelling en het aantal werknemers waarop de doelstellingen betrekking hebben. Ook laat de tabel zien welk bedrag gemiddeld per werknemer per doelstelling wordt uitgegeven.

Tabel 8.4 Lasten van avv'de cao-fondsen in totalen per doelstelling en naar aantal werknemers en het gemiddelde bedrag per werknemer per doelstelling[1]

doelstelling	Aantal avv'de fondsen	Lasten x € 1 mln.	Aantal werknemers (x 1 mln.)	Bedrag per werknemer in euro
cao-gerelateerd	63 (84%)	87,2 (30%)	1,9 (88%)	45,6
opleidding en ontwikkeling	60 (80%)	115,8 (39%)	1,8 (85%)	62,9
werkgelegenheid	34 (45%)	76,7 (26%)	1,5 (70%)	50,4
arbeidsomstandigheden	37 (49%)	12,3 (4%)	1,4 (64%)	8,8
overig	9 (12%)	3,5 (1%)	0,3 (12%)	13,4
Totaal[2]	**75 (100%)**	**295,5 (100%)**	**2,2 (100%)**	**136,0**

1 De percentages die hier zijn vermeld wijken af van die in tabel 8.1, omdat hier is gepercenteerd op de som van de lasten gerelateerd aan de doelstellingen (€ 295,5 mln.) en in tabel 8.1 is gepercenteerd op basis van de som van alle lasten (€ 339,8 mln.).
2 De optelling van het aantal fondsen en werknemers is groter dan de som van de aantallen in de cellen, omdat fondsen en werknemers aan meer dan een doelstelling gerelateerd kunnen zijn.

Bovenstaande tabel laat zien dat de O&O-doelstelling, gemeten naar lasten, de meest prominente doelstelling is. Aan opleiding en ontwikkeling van werknemers is in 2017 een bedrag van € 115,8 mln. besteed (gemiddeld € 62,9 per werknemer). De 60 cao-fondsen met een O&O-doelstelling hebben betrekking op 85% van de werknemers

105 In bijlage VII.1 is per fonds de reserve als percentage van de totale lasten vermeld.

onder de onderzochte fondsen. Een cao-gerelateerde doelstelling komt voor in 63 fondsen (84% van de onderzochte fondsen en 88% van de werknemers), maar de totale lasten zijn lager dan die van de fondsen met een O&O-doelstelling (totaal € 87,2 mln.; gemiddeld € 45,6 per werknemer).

Het aantal fondsen dat geld besteedt aan de doelstellingen werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden ligt lager, resp. 34 en 37 fondsen. Aan het verbeteren van de werkgelegenheid wordt 76,7 mln. besteed (gemiddeld 50,4 euro per werknemer) en aan de arbeidsomstandigheden 12,3 mln. (gem. 8,8 euro per werknemer).

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

Tabel 8.5 Avv'de cao-fondsen in 2017 naar economische sector (bedragen x € 1 mln.; werknemers x 1.000)

	fondsen	aantal werkn. onder fonds	baten	lasten	reserve
landbouw	2	124,1	22,6	16,3	45,7
industrie	22	669,3	112,0	107,6	120,0
bouwnijverheid	6	230,1	114,3	103,5	176,2
handel & horeca	24	599,5	48,2	47,9	45,0
vervoer & communicatie	3	167,3	35,6	43,0	50,8
zakelijke dienstverlening	12	188,8	13,5	11,1	20,4
overige dienstverlening	6	191,6	9,2	10,4	15,5
totaal	**75**	**2.170,7**	**355,4**	**339,8**	**473,6**

In de sectoren industrie en handel & horeca worden de meeste cao-fondsen aangetroffen. In de sectoren bouwnijverheid en industrie bevinden zich de cao-fondsen met de grootste baten, lasten en reserves. Deze twee sectoren hebben 62% van de lasten en 63% van de reserves van de onderzochte fondsen.

In tabel 8.6 is te zien dat in de sector bouw ook gemiddeld per werknemer het meest aan doelstellingsgerelateerde lasten wordt uitgegeven (€ 398,8), in het bijzonder aan de doelstelling opleiding & ontwikkeling (€ 196,5). De sector waar gemiddeld per werknemer het minst aan doelstellingsgerelateerde lasten wordt uitgegeven, is de zakelijke dienstverlening (€ 35,4).

Tabel 8.6 De gemiddelde lasten per werknemer per doelstelling in euro naar economische sector (Werknemersaantallen x 1.000, doelstellingslasten in euro)

economische sector	werk. aantal	O&O	werkg.	cao	arbo	overig	totaal
landbouw	124	39,2	40,3	21,2	22,6	0,0	123,4
industrie	669	45,7	45,6	40,6	5,8	0,5	138,2
bouwnijverheid	230	196,5	99,5	90,8	5,5	6,5	398,8
handel & horeca	600	27,1	6,7	33,8	2,1	0,1	69,8
vervoer & communicatie	167	92,8	57,9	59,6	14,2	8,7	233,2
zakelijke dienstverlening	189	15,1	1,7	15,0	2,8	0,7	35,4
overige dienstverlening	192	2,4	22,1	18,0	1,1	0,0	43,6
totaal	**2.171**	**53,3**	**35,3**	**40,2**	**5,7**	**1,6**	**136,0**

8.4 Ontwikkeling van het financiële beeld in de periode 2013-2017

Het financiële beeld van de cao-fondsen over de periode 2013-2017 is gebaseerd op het cohort aan cao-fondsen dat gedurende 2013-2017 deel heeft uitgemaakt van het

onderzoek naar cao-fondsen[106]. Het gaat hier om 65 cao-fondsen. De reserves van deze 65 fondsen bedragen in deze periode 87-99% van de totale reserves van de fondsen die in de jaren 2013-2017 afzonderlijk zijn onderzocht. Met dit cohort wordt daarom een goed beeld gegeven van de ontwikkelingen van de fondsen met betrekking tot baten, lasten en reserves en de premies die door deze fondsen worden geheven.

8.4.1 De ontwikkeling van baten, lasten en reserves

De ontwikkeling van de baten, lasten en reserves in de periode 2013-2017 is in tabel 8.7 weergegeven. Het basisjaar is 2013: het niveau van de baten, lasten en reserves is tegen dit basisjaar afgezet (2013 = 100).

Tabel 8.7 Financieel beeld cao-fondsen 2013-2017 (bedragen x € 1 mln. daarachter tussen haakjes bedragen als percentage met basisjaar 2013= 100%, N=65)

jaar	baten	lasten	reserve[107]
2013	332,2 (100,0)	347,1 (100,0)	405,3 (100,0)
2014			436,7 (107,7)
2015	354,8 (106,8)	349,7 (100,7)	441,8 (109)
2016			452,9 (111,7)
2017	352,1 (106,0)	336,7 (97)	468,5 (115,6)

De tabel laat zien dat de baten in 2017 met € 2,7 mln. zijn afgenomen ten opzichte van 2015 en dat de lasten met € 13 mln. zijn afgenomen. Doordat de baten minder zijn afgenomen dan de lasten zijn de reserves gestegen ten opzichte van 2015.

De ontwikkeling van de baten en lasten weerspiegelt zich in de ontwikkeling van de reserves. In 2015 en 2017 is het saldo tussen de baten en lasten positief. De reserves zijn die jaren toegenomen ten opzichte van het voorafgaande jaar. Deze stijgende lijn in de reserves treedt ook op in de tussenliggende jaren (2014 en 2016). In 2017 zijn de reserves 15,6%-punt hoger dan in 2013.

8.4.2 De premie-ontwikkeling

Tabel 8.8 De ontwikkeling van de premie van avv'de cao-fondsen (N=65)

	2013	2015	2017
gemiddelde fondspremie	0,66%	0,67%	0,65%

De gemiddelde fondspremie is in de jaren 2013-2017 vrijwel constant, schommelt rond de 0,66%. De premies variëren tussen 0,0% en 4,39% en de middelste waarde is 0,5%.

106 Tot en met 2013 is jaarlijks onderzoek naar de financiële positie van cao-fondsen gedaan. Vanaf 2013 wordt dit onderzoek tweejaarlijks uitgevoerd.

107 Over 2014 en 2016 is geen onderzoek naar de financiële positie van de cao-fondsen gedaan. De totale reserves van 2014 en 2016 komen uit de jaarverslagen van resp. 2015 en 2017.

BIJLAGEN

BIJLAGE Ia CONTRACTLOONMUTATIES 2018

sbi	naam	ingangs-datum	expiratie-datum	niveau-basis	jaar-basis
	Landbouw en visserij				
11	Open Teelten	1-8-2017	1-3-2020	3,00	2,99
16	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-7-2017	1-7-2019	3,25	2,37
	Industrie				
107	Bakkersbedrijf	1-10-2016	1-4-2019	0,59	0,90
110	Heineken Nederland Beheer	1-1-2018	1-1-2020	2,87	2,86
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-7-2016	1-1-2019	2,00	2,50
162	Timmerindustrie	1-4-2018	1-4-2019	2,00	2,00
181	Grafi-media	1-4-2018	1-8-2020	0,50	1,50
201	DSM NL Services	1-1-2018	1-4-2020	4,50	3,84
211	Merck Sharp & Dohme	1-1-2017	1-1-2019	0,00	0,00
240	Metalektro	1-6-2018	1-12-2020	0,99	1,57
240	Metalektro HP	1-6-2018	1-12-2020	0,99	1,57
241	TATA Steel	1-4-2017	1-4-2019	2,00	2,00
256	Metaalbewerking (metaal)	1-5-2017	1-6-2019	2,10	2,25
260	Philips	1-1-2018	1-11-2019	3,00	2,42
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-5-2017	1-6-2019	2,10	2,25
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2018	1-1-2020	2,00	2,28
329	Sociale werkvoorziening	1-1-2015	1-1-2019	1,49	1,93
351	Netwerkbedrijven	1-5-2018	1-5-2021	3,30	3,92
351	Productie- en Leveringsbedrijven	1-5-2018	1-10-2020	1,21	0,25
	Bouwnijverheid				
410	Bouwnijverheid	1-4-2018	1-1-2020	3,10	2,23
421	Prorail	1-3-2017	1-7-2019	2,00	2,00
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-5-2017	1-6-2019	2,10	2,25
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-10-2016	1-10-2019	2,00	1,89
	Handel en horeca				
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1-11-2018	1-11-2020	1,75	1,97
463	Albert Heijn Logistics	15-4-2017	15-4-2019	1,75	1,75
463	Vleessector	1-11-2017	1-11-2019	2,10	2,09
464	Technische groothandel	1-7-2016	1-1-2019	1,60	1,60
466	Informatie-; comm.- kantoortechnologiebranche	1-1-2018	1-1-2019	2,00	1,99
472	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2017	1-4-2019	1,00	1,67
472	Slagersbedrijf	1-10-2017	1-1-2019	1,90	1,75
473	Tankstations en wasbedrijven	1-12-2017	1-1-2020	2,50	2,62
475	Doe Het Zelfbranche	1-5-2017	1-5-2020	2,43	0,66
476	Boekhandel en Kantoorvakhandel	1-4-2018	1-4-2019	2,50	1,46
477	Apotheken	1-5-2017	1-5-2019	-1,22	-1,05
477	Fashion and Sport Inretail	1-7-2018	1-1-2021	1,84	1,77
552	Recreatie	1-7-2017	1-1-2019	2,75	1,99
560	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-1-2018	1-1-2020	2,25	1,75
562	Contract-cateringbedrijf	1-1-2018	1-4-2019	2,00	1,99
	Vervoer en communicatie				
491	Nederlandse Spoorwegen	1-10-2017	1-4-2020	2,30	2,30
493	Gemeentelijk vervoersbedrijf	1-1-2017	1-1-2019	2,00	1,99
493	Openbaar vervoer	1-1-2018	1-7-2020	2,50	1,37
493	Taxivervoer	1-7-2017	1-1-2019	3,00	2,99
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2017	1-1-2020	1,89	2,82

sbi	naam	ingangs-datum	expiratie-datum	niveau-basis	jaar-basis
494	DHL Express Nederland	1-1-2016	1-1-2019	1,07	1,07
494	DHL Logistics Nederland	1-4-2017	1-4-2019	1,75	1,81
531	PostNL (voor postbezorgers)	1-10-2017	1-10-2019	1,46	1,94
531	PostNL (voor postnl)	1-4-2017	1-1-2019	1,22	1,22
581	Uitgeverijbedrijf	1-3-2017	1-6-2019	1,17	1,68
611	KPN/ITS	1-1-2018	1-1-2019	1,50	1,50
	Zakelijke dienstverlening				
641	ABN AMRO	1-1-2018	1-1-2020	3,50	3,49
641	De Volksbank (SNS Reaal)	1-1-2018	1-1-2021	2,00	1,92
641	ING	1-1-2018	1-1-2019	1,70	1,40
641	RABO-bank	1-1-2017	1-1-2021	0,00	0,00
642	APG Groep	1-11-2018	1-1-2021	1,36	1,51
643	Achmea	1-12-2018	1-12-2019	2,00	1,99
651	AEGON Nederland	1-7-2018	1-7-2020	2,00	1,50
651	NN	1-1-2016	1-1-2019	1,17	0,10
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-1-2018	1-1-2020	1,54	1,63
682	Woondiensten	1-1-2017	1-1-2019	4,39	2,64
721	Wageningen Research; Stichting	1-4-2017	1-4-2019	1,80	1,88
782	Uitzendkrachten (ABU)	5-11-2017	1-6-2019	1,84	1,77
799	ANWB	1-4-2016	1-4-2019	1,75	1,47
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-7-2018	1-7-2023	1,50	0,12
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2017	1-1-2019	1,75	2,25
813	Hoveniersbedrijf	1-7-2018	1-7-2020	2,00	1,75
829	Flora Holland	1-7-2018	1-7-2021	1,75	1,75
	Overige dienstverlening				
841	Gemeenteambtenaren	1-5-2017	1-1-2019	1,50	2,08
841	Provinciepersoneel	1-1-2017	1-1-2019	0,40	1,39
841	Rijkspersoneel	1-1-2018	1-7-2020	3,00	1,50
842	Politiepersoneel	1-1-2018	1-1-2021	3,77	2,27
843	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2017	1-1-2020	-1,14	-1,51
843	UWV	1-8-2016	1-1-2019	0,50	0,25
852	Primair Onderwijs	1-1-2018	1-3-2019	2,93	1,26
853	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1-10-2018	1-7-2020	2,66	0,71
853	Ons Middelbaar Onderwijs	1-4-2018	1-1-2019	2,40	1,42
853	Voortgezet Onderwijs	1-6-2018	1-10-2019	2,40	1,42
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-4-2018	1-4-2020	2,36	0,69
854	Nederlandse universiteiten	1-7-2017	1-1-2020	2,52	1,86
861	Universitair Medische Centra	1-1-2018	1-1-2019	1,64	1,09
861	Ziekenhuizen	1-1-2017	1-4-2019	2,33	2,21
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-3-2017	1-6-2019	1,84	1,72
862	Huisartsenzorg	1-3-2017	1-3-2019	1,50	2,09
869	SANQUIN Bloedvoorziening	1-1-2017	1-4-2019	3,18	3,06
871	VVT	1-4-2018	1-7-2019	3,04	0,54
872	FOKUS Exploitatie; Stichting	1-1-2018	1-1-2019	2,80	2,79
872	Gehandicaptenzorg	1-1-2017	1-4-2019	1,40	1,50
879	Jeugdzorg	1-1-2017	1-4-2019	1,35	1,18
889	Kinderopvang	1-1-2018	1-1-2020	2,68	2,36
889	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-4-2017	1-7-2019	2,00	1,83
960	Uitvaartbranche	1-1-2018	1-1-2020	2,89	2,16

BIJLAGE Ib TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2018

Tabel Ib.1 Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie (CLM) op niveaubasis in 2018

interval (in)	aantal	% werk-nemers	voorbeelden
clm ≤ 0,00	4	1	Apotheken, Sociale Verzekeringsbank, RABO bank
0,00 < clm ≤ 1,00	7	9	Provincie-personeel, Metalektro, Levensmiddelenbedrijf
1,00 < clm ≤ 2,00	44	35	Uitgeverijbedrijf, Jeugdzorg, Huisartsenzorg, KPN, UMC, ING, ANWB, Albert Heijn, Welzijn
2,00 < clm ≤ 3,00	26	39	Kleinmetaal, Horeca, NS, Ziekenhuizen, HBO, VO, PO, Kinderopvang, Heineken
clm > 3,00	9	16	VVT, ABN AMRO, Woondiensten, DSM
totaal	**90**	**100**	

Tabel Ib.2 De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2018, verdeeld naar economische sector

economische sector	contractloonmutatie			
	niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% wns
landbouw en visserij	3,1	2,8	2	64
industrie	1,5	1,9	17	100
bouwnijverheid	2,5	2,2	4	100
handel en horeca	1,8	1,7	15	86
vervoer en communicatie	1,9	2,4	11	98
zakelijke dienstverlening	1,8	1,7	17	92
overige dienstverlening	2,4	1,4	24	97
gemiddelde / totaal	**2,1**	**1,7**	**90**	**94**

BIJLAGE Ic TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2019

sbi	naam	ingangs-datum	expiratie-datum	niveau-basis	jaar-basis
	Landbouw en visserij				
11	Open Teelten	1-8-2017	1-3-2020	3,00	2,99
	Industrie				
110	Heineken Nederland Beheer	1-1-2018	1-1-2020	1,83	1,82
181	Grafi-media	1-4-2018	1-8-2020	3,00	2,41
201	DSM NL Services	1-1-2018	1-4-2020	1,50	1,50
240	Metalektro	1-6-2018	1-12-2020	5,05	3,84
240	Metalektro HP	1-6-2018	1-12-2020	5,05	3,84
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2018	1-1-2020	2,40	2,40
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
	Bouwnijverheid				
410	Bouwnijverheid	1-4-2018	1-1-2020	3,00	2,88
	Handel en horeca				
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1-11-2018	1-11-2020	3,20	3,07
473	Tankstations en wasbedrijven	1-12-2017	1-1-2020	2,00	1,99
475	Doe Het Zelfbranche	1-5-2017	1-5-2020	2,38	3,19
477	Fashion and Sport Inretail	1-7-2018	1-1-2021	0,00	0,51
560	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-1-2018	1-1-2020	2,55	2,60
	Vervoer en communicatie				
491	Nederlandse Spoorwegen	1-10-2017	1-4-2020	1,20	2,03
493	Openbaar vervoer	1-1-2018	1-7-2020	3,50	3,79
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
531	PostNL (voor postnl)	1-1-2019	1-4-2020	2,50	2,62
	Zakelijke dienstverlening				
641	ABN AMRO	1-1-2018	1-1-2020	0,50	0,49
641	De Volksbank (SNS Reaal)	1-1-2018	1-1-2021	1,75	1,29
641	RABO-bank	1-1-2017	1-1-2021	0,14	-0,36
642	APG Groep	1-11-2018	1-1-2021	3,00	2,99
651	AEGON Nederland	1-7-2018	1-7-2020	2,50	2,59
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-1-2018	1-1-2020	2,00	2,32
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	Flora Holland	1-7-2018	1-7-2021	2,19	1,69
	Overige dienstverlening				
841	Rijkspersoneel	1-1-2018	1-7-2020	2,76	3,26
842	Politie-personeel	1-1-2018	1-1-2021	2,25	2,75
843	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2017	1-1-2020	1,50	1,50
853	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	1-10-2018	1-7-2020	2,20	3,19
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	UMC	1-1-2019	1-1-2021	2,75	2,60
889	Kinderopvang	1-1-2018	1-1-2020	2,40	3,51
960	Uitvaartbranche	1-1-2018	1-1-2020	1,51	2,23

BIJLAGE Id TABELLEN BIJ CONTRACTLOONMUTATIE 2019

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

interval (in)	aantal	% werk-nemers	voorbeelden
clm ≤ 0,00	2	8	Netwerkbedrijven, Retail Non Food
0,00 < clm ≤ 1,00	2	3	RABO, ABN AMRO
1,00 < clm ≤ 2,00	11	12	NS, DSM, Uitvaartbranche, Heineken
2,00 < clm ≤ 3,00	19	57	Flora Holland, Politie, HBO, Horeca, Aegon, UMC
clm > 3,00	5	20	Open Teelten, Grafimedia, Bouw, Metalektro
totaal	**39**	**100**	

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

economische sector	contractloonmutatie niveaubasis	jaarbasis	aantal cao's	% wns
landbouw en visserij	3,1	2,7	1	42
industrie	1,7	2,0	8	42
bouwnijverheid	2,1	2,2	1	42
handel en horeca	1,7	1,7	5	55
vervoer en communicatie	1,9	2,4	5	76
zakelijke dienstverlening	1,7	2,0	10	72
overige dienstverlening	1,7	1,8	9	26
gemiddelde / totaal	**1,8**	**1,9**	**39**	**42**

BIJLAGE Ie TABEL BIJ CUMULATIEVE CLM 2009-2018

Tabel Ie.1 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2009

		niveaubasis
jaar	2009	2,46
	2010	0,83
	2011	1,47
	2012	1,64
	2013	1,24
	2014	1,05
	2015	1,48
	2016	2,04
	2017	1,61
	2018	2,11
	cumulatief	**17,0**

Tabel Ie.2 De ontwikkeling (%) van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis sinds 2009, uitgesplitst naar economische sector

	landbouw	industrie	bouw nijverheid	handel en horeca	vervoer en comm.	zakelijke dienst.	overige dienst.
2009	1,40	2,56	2,80	2,55	2,95	1,94	2,48
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	1,55	1,79	1,69	1,61	1,92	1,37	1,33
2018	3,09	1,53	2,51	1,82	1,92	1,84	2,41
cum	**15,1**	**18**	**18,9**	**15,6**	**19,6**	**16,3**	**16,9**

BIJLAGE II BEREKENING VAN DE (GEMIDDELDE) CONTRACTLOON-MUTATIE

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

Ter toelichting twee voorbeelden:

Stel er zijn twee cao's waarvoor de contractloonmutatie bekend is. Onder de ene cao vallen 10.000 werknemers en onder de andere vallen 90.000 werknemers. Stel verder dat de contractloonmutatie in de eerste cao 2% bedraagt en in de andere 1%. Dan is de gemiddelde contractloonmutatie:
2% x 10.000/(10.000 + 90.000) + 1% x 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% x 0,25 + 2% x 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 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 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[108]. 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 loonafspraak 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 ¾e deel op jaar t+1 en voor ¼e 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 ((3x100 + 9x104)/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%

108 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.

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			0,25	0,25
mutatie vakantiebijslag						
mutatie toeslagen		0,0			0,0	
eenmalige uitkering ad. 2% jaar t-1		0,0			0,0	
eenmalige uitkering ad 1% jaar t	2,0	-2,0		2,0	-2,0	
		1,0	- 1,0		1,0	-1,0
totaal		**1,5**			**1,75**	

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]			0,25	0,25	
verhoging Wml ad. 1% per 1/1 jaar t		0,5			0,5	
verhoging Wml ad 1% per 1/7 jaar t		0,5			0,25	0,25
initiële verhoging ad 2% per 1/1 jaar t-1	1,0			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 IIIa DE ONDERKANT VAN HET LOONGEBOUW: BESCHRIJVING VAN DE ONDERZOEKSOPZET

In hoofdstuk 2 is verslag gedaan van het niveau van het laagste cao-loon voor de vakvolwassen[109] werknemer ultimo 2018 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 22-jarige werknemer[110].

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 22-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 2018 zijn de loongegevens van 71 cao's beschikbaar[111]. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 3,9 miljoen werknemers. Dit is 81% 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 71 cao's wordt een voorlopig beeld gegeven van (de ontwikkeling) van de laagste lonen. In een aantal sectoren

109 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.

110 In 9 van de 71 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 23 jaar en in 20 cao's is de vakvolwassen leeftijd op 22 jaar bepaald. In 9 cao's is een afwijkende vakvolwassen leeftijd vastgelegd. Voor de cao's met een afwijkende vakvolwassen leeftijd wordt als laagste cao-loon voor een 23 c.q. 22-jarige werknemer het bij de vakvolwassen leeftijd behorende laagste schaalbedrag genomen. Indien het bij die leeftijd behorende loon lager is dan het wettelijk minimumloon voor een 22-jarige wordt het Wml als laagste schaalbedrag genomen. Het Wml voor een 22-jarige werknemer ligt ultimo 2018 op €1594,20 bruto per maand.

111 Van 4 cao's zijn geen loongegevens bekend en van 24 cao's ligt de expiratiedatum vóór de datum van 31-12-2018. In totaal ontbreken van 28 cao's een of meerdere gegevens en deze blijven in de analyse dan ook buiten beschouwing.

(landbouw en visserij, industrie en handel en horeca) is, gezien het percentage werknemers, de analyse gebaseerd op een relatief beperkt aantal cao's.

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

economische sector	steekproef-cao's	cao's in rapportage	werknemers-percentage
landbouw en visserij	3	2	58%
industrie	17	10	60%
bouwnijverheid	4	4	100%
handel en horeca	18	11	70%
vervoer en communicatie	12	10	94%
zakelijke dienstverlening	20	13	80%
overige dienstverlening	25	21	91%
totaal	**99**	**71**	**81%**

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 sector[1] (n=37)

economische sector	lalo15	lalo16	lalo17	lalo18	lalo19	lalo20	lalo21
landbouw en visserij	135,2 (2)	140,3 (2)	142,4 (2)	141,7 (2)	143,3 (2)	127,8 (2)	117,8 (2)
industrie	100,0 (1)	108,0 (8)	108,0 (8)	106,7 (8)	106,4 (8)	104,2 (8)	102,1 (8)
bouwnijverheid	-	105,5 (2)	105,4 (2)	107,4 (2)	111,6 (2)	108,4 (2)	106,3 (2)
handel en horeca	105,2 (7)	105,0 (9)	104,9 (9)	102,6 (9)	105,3 (10)	101,9 (10)	100,9 (10)
vervoer en communicatie	141,9 (5)	139,1 (8)	139,0 (9)	131,7 (9)	129,9 (9)	117,5(9)	114,9 (9)
zakelijke dienstverlening	108,5 (3)	106,4 (3)	113,8 (5)	113,9 (5)	114,7 (5)	109,0 (5)	105,2 (5)
overige dienstverlening	184,6 (1)	160,6 (1)	140,2 (1)	137,1 (1)	136,2 (1)	121,1 (1)	111,2 (1)
totaal	**115,6(19)**	**112,8(33)**	**113,3(36)**	**111,4(36)**	**112,7(37)**	**107,4(37)**	**104,9(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

	staffeling		
leeftijd	1-1-2017	1-7-2017	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%
23	100,0%	100,0%	100,0%

BIJLAGE IV AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT: NIEUWE EN GEWIJZIGDE AFSPRAKEN UIT PRINCIPE AKKOORDEN IN 2018

NIEUWE AFSPRAKEN IN PRINCIPE AKKOORDEN

ABN AMRO

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 *(mensen met een handicap die reeds zes maanden geleden is vastgesteld en waarbij de verwachting is dat deze gezondheidssituatie na twee jaar niet is verbeterd. Deze gezondheidssituatie is van invloed op zowel de persoonlijke- als de arbeidssituatie en is vastgesteld door een daartoe bevoegde (bedrijfs)arts.)* Op deze manier wordt toegewerkt naar het aannemen van 225 mensen met een arbeidsbeperking op 1 januari 2026 conform het Sociaal Akkoord .

Daarnaast zal de focus van de bank zich nog meer gaan toespitsen op mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt middels het 'warm welkom' project. Dit project is gericht op het aannemen van medewerkers met veelal een verstandelijke beperking in een gecreëerde gastheer/gastvrouw functie binnen het kantorennet.

ICK-Branche

De resultaten van het project Bewustwording Participatiewetgeving zijn aan werkgevers en medewerkers in de ICK-branche gepresenteerd. Het project is op afroep beschikbaar voor de toepassing van regionale projecten.

Netwerkbedrijven

In de bedrijfs-cao worden loonschalen opgenomen voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt om doorgroei tot 120% van minimumloon mogelijk te maken.

Politie

In lijn met het kabinetsbeleid om meer anders validen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, spant het korps zich in voor het werven en aanstellen van mensen die deel uitmaken van deze doelgroep.

Rijkspersoneel

Partijen vinden het belangrijk dat er actief wordt gestuurd op instroom van mensen met een arbeidsbeperking ter realisering van het gestelde arbeidsbeperktenquotum, onder meer via collectieve instroom in teams en door samenwerking met leveranciers. De mogelijkheden van social return on investment worden benut om de arbeidsparticipatie van alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (dus ook bijvoorbeeld statushouders of jeugdjustitiabelen) te bevorderen. De doelstellingen en de plannen om deze te realiseren zullen zowel in het departementaal georganiseerd overleg (DGO) als in het SOR regelmatig terugkomen

Slagersbedrijf

Nieuw is een salarisschaal voor de doelgroepen uit de Participatiewet (schaal 1) met daarin opgenomen het wettelijk minimumloon voor de verschillende leeftijden.

Universitaire Medische Centra

De banenafspraak dekt niet de gehele groep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en umc's willen zich inspannen voor een inclusieve arbeidsmarkt en diversiteit. Een succesvolle plaatsing staat of valt met de juiste persoon op de juiste plek en de juiste begeleiding.
Voor de werknemers die opgenomen zijn in het Doelgroepenregister en voor wie de werkgever bovendien loonkostensubsidie ontvangt op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze salarisschaal start bij het minimumloon en kent via acht gelijke stappen een uitloop tot een maximum van 120% van het minimumloon. Voor deze groep wordt functiewaardering uitgesloten en individueel maatwerk qua inzet, productiviteit en benodigde ondersteuning en begeleiding zijn leidend. Wajongers kunnen ook in een hogere loonschaal ingedeeld worden, indien op de werkzaamheden die zij verrichten een normfunctie van toepassing is.

WIJZIGING BESTAANDE AFSPRAKEN

Aegon

Aegon wil een organisatie zijn waarin de talenten en vaardigheden van mensen met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt worden herkend, erkend en omarmd. De talenten en vaardigheden van deze mensen wil Aegon optimaal ontwikkelen en inzetten.
Cao-partijen hebben de ambitie mensen met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden, zodat zij als ieder ander aan de samenleving kunnen meedoen. Dit kan op een zogenaamde 'echte baan' zijn, maar ook op een gecreëerde baan. Gedurende de looptijd van deze cao wil Aegon per jaar 10 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen.
De ambitie is 1% van de werkplekken bij Aegon te bezetten door mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt.
Aegon wil deze ambitie zichtbaar en meetbaar maken door in 2018 de PSO1-trede aspirant te behalen en in 2020 de certificering voor de PSO-trede 1. Om dit te realiseren is in samenwerking met Locus2 een plan van aanpak opgesteld. Om de uitvoering van het plan te monitoren en daar waar nodig bij te stellen, wordt regelmatig teruggekoppeld aan het Regieteam3 . In de projectgroep van Aegon, die op basis van bovengenoemd plan van aanpak wordt ingesteld, komt namens de vakorganisaties een vertegenwoordiger te zitten.
De huidige cao-tekst in artikel 2.3 wordt vervangen door een tekst met de nieuw gemaakte afspraken. Wel blijft de reeds geformuleerde doelstelling voor 2025 gehandhaafd.

Contractcatering

Binnen de inflightcatering zijn afspraken gemaakt om te komen tot een betere balans tussen volledig productieve en gedeeltelijke productieve werknemers, onder wie werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en werknemers die instromen/ingestroomd zijn vanuit een achterstandspositie op de arbeidsmarkt". De uitkomsten hiervan worden neergelegd in tekst van de cao.

DSM Limburg BV

DSM zal - zo evenwichtig mogelijk verdeeld over de bedrijfsonderdelen in Nederland – mensen blijven plaatsen die vallen onder de werkingssfeer van de Participatiewet. Deze wet is bedoeld voor iedereen die kan werken, maar daarbij ondersteuning nodig heeft. Gedurende de contractperiode van de cao biedt DSM maximaal 30 mensen een proefplaatsing.
Daarnaast zal DSM zich inspannen om gedurende de contractperiode 150 stageplaatsen per jaar in te vullen

Verzekeringsbedrijf Binnendienst

De werkgever zal een actief beleid voeren om bij te dragen aan de doelstellingen van de Participatiewet. De werkgever draagt ervoor zorg dat werknemers met een arbeidsbeperking in staat worden gesteld een duurzame arbeidsplaats binnen de onderneming verwerven. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen. Door middel van het Sociaal Jaarverslag zal verslag worden gedaan over het gevoerde beleid.

Voortgezet Onderwijs

Indien wet- en regelgeving omtrent de banenafspraak in de looptijd van de cao wijzigt en dat in combinatie met de afspraken in de cao leidt tot knelpunten bij het creëren van banen voor de doelgroep of bij het aannemen van mensen uit de doelgroep, zullen partijen de afspraken hierover aanpassen.

BIJLAGE V NORMALE ARBEIDSDUUR 2018

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
Landbouw en visserij				
Glastuinbouw	7,60		1983,60	38,00
Open teelten	7,60		1983,60	38,00
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	7,60		1983,60	38,00
Industrie				
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
Bouwnijverheid				
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
Handel en horeca				
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		2088,00	40,00
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
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
Vervoer en communicatie				
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

naam	duur werkdag	roostervrije dagen	jaarlijks bedongen arbeidsduur	normale arbeidsduur
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
Zakelijke dienstverlening				
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
Overige dienstverlening				
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	35	38,0
39-39,9	0	39,0
40,00	13	40,0
	100	**37,3**

BIJLAGE VI OUDERE WERKNEMERS

Tabel VI.1 Cao's met afspraken specifiek voor oudere werknemers

Onderwerp cao-afspraak	aantal cao's	% werknemers
vrijstelling van diensten	60	61%
extra verlof	53	38%
arbeidsduurverkorting	50	41%
demotie	27	27%
deeltijd pensioen	60	61%
totaal[1]	**90**	**84%**

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

Tabel VI.2 Aantal cao's met vrijstelling van bepaalde diensten

vrijstelling diensten	met behoud van toeslag	zonder behoud van toeslag	totaal
overwerk	1	38	39
onregelmatige diensten	5	27	32
ploegendiensten	3	13	16
weekenddiensten	0	2	2
totaal[1]	**8**	**52**	**60**

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

Tabel VI.3 Cao's met afspraken over pensioenontslagbeding en doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Onderwerp cao-afspraak	aantal cao's	% werknemers
pensioenontslagbeding	90	90%
doorwerken na AOW	65	76%

Tabel VI.4 Akkoorden met afspraken specifiek voor oudere werknemers

Onderwerp cao-afspraak	aantal akkoorden	% werknemers
vrijstelling van diensten	3	1%
extra verlof	7	4%
arbeidsduurverkorting	11	9%
demotie	0	0%
deeltijd pensioen	1	0%
totaal[1]	**16**	**11%**

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

EXTRA VERLOF, EXTRA ADV EN BEDRAGEN PERSOONLIJK OPLEIDINGSBUDGET

In het onderzoek is ervoor gekozen om uit te gaan van de rechten van oudere werknemers op 60-jarige leeftijd voor wat betreft het extra aantal verlofdagen evenals het extra aantal uren arbeidsduurverkorting waarvan zij gebruik kunnen maken.

Extra verlof voor oudere werknemers

In 53 cao's (van toepassing op 38% van de werknemers) zijn in het kader van ontziemaatregelen afspraken gemaakt over extra verlofdagen voor oudere werknemers.
In 26 cao's (van toepassing op 24% van de werknemers) wordt het maximum aantal extra verlofdagen bereikt op 60-jarige leeftijd.

Het aantal extra verlof op 60-jarige leeftijd varieert van 1 tot 21 dagen. Gemiddeld kunnen werknemers van 60 jaar aanspraak maken op 5,0 extra dagen verlof per jaar. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde waarbij alleen de cao's met afspraken over extra verlof zijn meegenomen.[112] In onderstaande tabel is aangegeven hoeveel extra verlofdagen op 60-jarige leeftijd zijn afgesproken. De tabel is gebaseerd op 53 cao's.

Tabel VI.9 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra verlofdagen voor oudere werknemers

aantal dagen extra verlof (60 jaar)	aantal cao's
1	2
2	3
3	8
4	10
5	12
6	7
7	3
8	2
9	1
10	2
12	2
21	1
totaal	**53**

Extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers

Naast extra verlof kunnen oudere werknemers ook gebruik maken van extra arbeidsduurverkorting (adv). In 51 cao's (van toepassing op 43% van de werknemers) zijn hierover afspraken gemaakt. In 14 van deze cao's wordt het maximum aantal uren arbeidsduurverkorting bereikt op de 60-jarige leeftijd van werknemers.

Het aantal uren extra arbeidsduurverkorting op 60-jarige leeftijd varieert van 1 tot 18 uur per week. Gemiddeld krijgen werknemers op 60-jarige leeftijd 5,7 uren extra arbeidsduurverkorting per week. Dit is een op basis van werknemers gewogen gemiddelde waarbij alleen de cao's met afspraken over extra arbeidsduurverkorting

112 Bij het berekenen van het gemiddeld aantal dagen extra verlof per jaar zijn 53 cao's meegenomen.

en informatie over het aantal uren arbeidsduurverkorting op 60-jarige leeftijd, zijn meegenomen.[113]

Onderstaande tabel is gebaseerd op 39 cao's. In twaalf cao's ontbreken gegevens over het aantal adv-uren dat een 60-jarige werknemer kan opnemen. Deze cao's hebben het toekennen van uren gekoppeld aan de AOW-gerechtigde leeftijd of adv-uren worden pas na het 60ste levensjaar voor het eerst toegekend.

Tabel VI.10 Het aantal cao's uitgesplitst naar het aantal afgesproken extra uren arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers

aantal uren extra adv (60 jaar)	aantal cao's
1	2
2	3
3	3
4	8
5	0
6	2
7	1
8	16
10	1
13	1
16	1
18	1
totaal	**39**

113 Bij het berekenen van het gemiddeld aantal uren extra arbeidsduurverkorting per week zijn 45 cao's meegenomen.

BIJLAGE VII DE FINANCIËLE POSITIE VAN CAO-FONDSEN

Tabel VII.1 Baten, lasten en reserves per fonds in 2017 (x €1.000) en de reserves als percentage van de totale lasten per fonds (%).

fonds	baten	lasten	reserves	reserves als % totale lasten
Aardappelen, Groente en Fruit, detailhandel, SF	527	1835	997	54
Afbouw, O&O-fonds	2502	6771	17014	251
Ambachtelijke Pluimvee, Poeliers en Wildhand., FBA	101	79	93	118
Apotheken, Bedrijfsfonds	2499	3152	3069	97
Architectenbureaus, SF	399	394	298	76
Bakkersbedrijf, SF	7097	5708	8968	157
Banden en Wielerbranche, FCB	2355	2461	2710	110
Beroepsgoederenvervoer, O&O-fonds	31296	38402	37099	97
Besloten Busvervoer, Fonds Scholing en Ordening	1273	1894	2147	113
Beveiligingsbranche, Opleidingsfonds	736	551	2361	428
Beveiliging Particuliere, SF	1546	1707	1660	97
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedr., SF	5330	5125	1194	23
Bloemendetailhandel gespec., SF	739	818	72	9
Boekhandel en Kantoorvakhandel, O&O-fonds	256	96	-72	-75
Bouw en Infra, O&O-fonds	46406	36241	123364	340
Bouwmaterialen, Handel in, FCB	734	708	846	119
Colland, Arbeidsmarkt	22465	16230	45589	281
Contractcatering, FBA	2094	1860	2457	132
Contractcatering, O&O-fonds	387	387	0	0
Contractcatering, Vakraad	1464	1464	0	0
Elektrotechnische Detailh., O&O-fonds	1362	1083	976	90
Fashion en Sport Inretail, SF	3811	2932	1084	37
Gemaksvoedingsindustrie, SF	188	188	0	0
Groente en Fruit, Groothandelsfonds	803	964	502	52
Hiswa Houten en Kunststoffen handel, SF	181	147	143	97
Houthandel, Fonds Onderz. Opl. Arbeidsverh.	650	541	203	38
Houtverwerkende Industrie, SF	595	561	402	72
Huisartsenzorg, SF	4144	5185	3644	70
Kartonnage en Flexibele Verpakkingen, FCB	904	926	1921	207
Levensmiddelenbedrijf, SF	3053	3080	6403	208
M&T Carrosseriebedrijf, O&O-fonds	3228	3408	2348	69
M&T Goud en Zilvernijverheid, O&O-fonds	40	49	50	102
M&T Isolatiebedrijf, O&O-fonds	1164	1120	202	18
M&T Metaal en Technische Bedrijfstakken, SF	24309	20501	14755	72
M&T Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds	32961	34163	20398	60
M&T Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds	57442	53165	31212	59
Metalektro, SF	5844	4043	906	22
Metalektro, Raad v. Overleg	1453	1370	5460	399
Metalektro, A&O-fonds	24412	23149	47916	207
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	4149	3863	8218	213
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, Vakraad	307	309	0	0
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, SF	903	1289	3	0
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, O&O-fonds	260	260	0	0
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, O&O-fonds	11067	11343	11938	105
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, SF	4493	4051	2416	60
Orsima, Kenniscentrum Cosi	69	69	0	0
Orsima, FBA	670	438	788	180
Parketvloeren, SF	52	53	-3	-6
Pluimveeverwerkende Industrie, FCB	852	604	491	81

fonds	baten	lasten	reserves	reserves als % totale lasten
Recreatie, SF	2894	2502	1838	73
Reisbranche, O&O-fonds	937	776	621	80
SBW Bibliotheekwerk	414	590	274	46
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkelingsfonds	3222	3287	757	23
Sport, Arbeidsmarktfonds	513	290	1246	430
Tankstations en Wasbedrijven, Bijdragefonds	755	726	50	7
Tankstations en Wasbedrijven, O&O-fonds	831	577	532	92
Taxivervoer, SF	2992	2750	11562	420
Technische Groothandel, FKB	1789	1044	4327	414
Tentoonstellingsbedrijven, Naleving	20	20	1	5
Tentoonstellingsbedrijven, SF	261	336	172	51
Textielgoederen, Groothandel in, FKB	508	717	1804	252
Textielverzorging, Raad v Arbeidsverh.	364	588	2469	420
Textielverzorging, O&O-fonds	89	89	0	0
Timmerindustrie, Werkgelegenheidsfonds	1741	4934	5104	103
Uitzendbranche, SF	4202	1455	13841	951
Uitzendbranche, Naleving	2647	2631	114	4
Uitzendbranche, O&O-fonds	1336	2038	458	22
Uitzendbranche, Arbo	692	692	38	5
Vishandel, SF	359	371	200	54
Vleessector, FCB	1515	1902	1848	97
Vleeswarenindustrie, FCB	642	572	403	70
Waterbouw, O&O-fonds	1481	1065	3257	306
Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening, FCB	3694	3633	7867	217
Zeilmakerijen Dekkleden, O&O-fonds	90	63	234	371
Zoetwarenindustrie, SF	1818	1459	2314	159
totaal	**355,378**	**339,844**	**473,573**	**139**

Tabel VII.2 **Saldo 2013-2017 panel 65 fondsen : positief, negatief, financiering ander fonds (€ x 1.000)**

Cao-fonds	2013	2015	2017
Aardappelen, Groente en Fruit, detailhandel, SF	2651	-135	-1306
Afbouw, O&O-fonds	-204	1937	-4271
Apotheken, Bedrijfsfonds	-2254	-637	-653
Architectenbureaus, SF	61	-67	6
Bakkersbedrijf, SF	1832	-2656	1390
Banden en Wielerbranche, FCB	76	81	-107
Beroepsgoederenvervoer, O&O-fonds	3204	4854	-7106
Besloten Busvervoer, Fonds Scholing en Ordening	110	461	-621
Beveiliging Particuliere, SF	0	71	-162
Beveiligingsbranche, Opleidingsfonds	314	108	184
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedr., SF	-191	21	205
Bouw en Infra, O&O-fonds	18139	6879	10165
Bouwmaterialen, Handel in, FCB	233	-37	26
Colland, Arbeidsmarkt	4713	1629	6235
Contractcatering, FBA	-3616	-1638	234
Contractcatering, O&O-fonds	0	0	0
Contractcatering, Vakraad	0	0	0
Elektrotechnische Detailh., O&O-fonds	-257	44	278
Fashion en Sport Inretail, SF	-5069	-620	869
Gemaksvoedingsindustrie, SF	0	-8	0
Groente en Fruit, Groothandelsfonds	-90	-207	-162
Hiswa Houten en Kunststoffen handel, SF	22	31	32
Houthandel, Fonds Onderz. Opl. Arbeidsverh.	-853	-157	109
Houtverwerkende Industrie, SF	-3	-1	34
Huisartsenzorg, SF	1361	817	-1041
Kartonnage en Flexibele Verpakkingen, FCB	142	-11	-22
Levensmiddelenbedrijf, SF	-367	-47	-28
M&T Isolatiebedrijf, O&O-fonds	52	393	44
M&T Carrosseriebedrijf, O&O-fonds	-618	-14	-180
M&T Goud en Zilvernijverheid, O&O-fonds	-44	-12	-9
M&T Metaal en Technische Bedrijfstakken, SF	135	-981	3808
M&T Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds	-16768	-1065	-1202
M&T Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds	-9502	-3105	4476
Metalektro, A&O-fonds	-3963	8207	1261
Metalektro, Raad v. Overleg	209	-1253	84
Metalektro, SF	139	-3026	1802
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	1008	1169	286
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, O&O-fonds	-836	244	0
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, SF	-149	-1100	-386
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, Vakraad	0	0	0
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, O&O-fonds	864	743	-275
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, SF	180	338	441
Parketvloeren, SF	-4	-10	-1
Pluimveeverwerkende Industrie, FCB	-21	346	246
Recreatie, SF	-327	-752	393
Reisbranche, O&O-fonds	-354	-51	161
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkelingsfonds	-365	309	-65
Tankstations en Wasbedrijven, Bijdragefonds	0	0	30
Tankstations en Wasbedrijven, O&O-fonds	91	-1	254
Taxivervoer, SF	1705	178	242
Technische Groothandel, FKB	556	524	745
Tentoonstellingsbedrijven, Naleving	0	0	0
Tentoonstellingsbedrijven, SF	23	27	-75
Textielgoederen, Groothandel in, FKB	-7	-89	-208

Cao-fonds	2013	2015	2017
Timmerindustrie, Werkgelegenheidsfonds	-1311	-4046	-3193
Uitzendbranche, Arbo	0	0	0
Uitzendbranche, Naleving	11	8	16
Uitzendbranche, O&O-fonds	100	631	-702
Uitzendbranche, SF	-193	1044	2747
Vishandel, SF	-51	-12	-12
Vleessector, FCB	-387	-521	-387
Vleeswarenindustrie, FCB	-248	-8	70
Waterbouw, O&O-fonds	-190	349	416
Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening, FCB	-4512	-3847	61
Zoetwarenindustrie, SF	-51	-288	359

Tabel VII.3 Per fonds de lasten als percentage van de totale lasten

fonds	o&o	werk	cao	arbo	overig	expl
Aardappelen, Groente en Fruit, detailhandel, SF	49	0	45	0	0	6
Afbouw, O&O-fonds	5	0	63	3	4	25
Ambachtelijke Pluimvee, Poeliers en Wildhand., FBA	0	0	72	0	0	28
Apotheken, Bedrijfsfonds	28	3	24	6	0	38
Architectenbureaus, SF	43	0	40	2	0	15
Bakkersbedrijf, SF	41	3	33	18	0	5
Banden en Wielerbranche, FCB	29	13	54	0	0	4
Beroepsgoederenvervoer, O&O-fonds	40	25	20	6	4	5
Besloten Busvervoer, Fonds Scholing en Ordening	5	0	82	0	0	13
Beveiligingsbranche, Opleidingsfonds	75	0	6	0	0	19
Beveiliging Particuliere, SF	38	7	34	12	0	9
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedr., SF	63	0	18	1	8	9
Bloemendetailhandel gespec., SF	65	0	16	4	0	14
Boekhandel en Kantoorvakhandel, O&O-fonds	0	0	0	0	0	100
Bouw en Infra, O&O-fonds	47	2	38	2	2	8
Bouwmaterialen, Handel in, FCB	40	0	57	0	0	2
Colland, Arbeidsmarkt	30	31	16	17	0	6
Contractcatering, FBA	18	0	77	0	0	5
Contractcatering, O&O-fonds	85	0	0	0	0	15
Contractcatering, Vakraad	0	4	83	0	0	12
Elektrotechnische Detailh., O&O-fonds	33	0	49	0	0	18
Fashion en Sport Inretail, SF	31	0	54	1	0	14
Gemaksvoedingsindustrie, SF	1	0	83	2	0	14
Groente en Fruit, Groothandelsfonds	53	0	31	2	0	14
Hiswa Houten en Kunststoffen handel, SF	41	0	24	2	0	33
Houthandel, Fonds Onderz. Opl. Arbeidsverh.	58	0	27	4	7	4
Houtverwerkende Industrie, SF	9	0	41	2	32	16
Huisartsenzorg, SF	1	82	4	2	0	11
Kartonnage en Flexibele Verpakkingen, FCB	16	4	6	56	0	18
Levensmiddelenbedrijf, SF	0	3	92	1	0	4
M&T Carrosseriebedrijf, O&O-fonds	36	33	11	0	0	21
M&T Goud en Zilvernijverheid, O&O-fonds	16	0	0	0	0	84
M&T Isolatiebedrijf, O&O-fonds	9	18	48	0	0	25
M&T Metaal en Technische Bedrijfstakken, SF	8	7	76	3	0	7
M&T Metaalbewerkingsbedrijf, O&O-fonds	32	53	0	0	0	15
M&T Technisch Installatiebedrijf, O&O-fonds	45	41	3	0	0	12
Metalektro, SF	3	4	89	3	0	1
Metalektro, Raad v. Overleg	0	0	54	0	0	46
Metalektro, A&O-fonds	38	36	1	5	0	20
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, SF	74	0	16	3	0	7
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, Vakraad	22	0	0	3	0	75
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, SF	14	0	79	0	0	7
Mode Interieur Tapijt en Textielindustrie, O&O-fonds	81	0	0	0	0	19
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, O&O-fonds	58	23	10	0	0	9
Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf, SF	2	3	70	16	0	10
Orsima, Kenniscentrum Cosi	9	10	0	0	0	81
Orsima, FBA	0	0	71	0	0	29
Parketvloeren, SF	0	0	28	0	26	45
Pluimveeverwerkende Industrie, FCB	12	0	63	3	0	22
Recreatie, SF	31	8	34	0	0	27
Reisbranche, O&O-fonds	17	19	34	10	0	21
SBW Bibliotheekwerk	0	0	75	0	0	25
Slagersbedrijf, Vorming en Ontwikkelingsfonds	44	12	42	0	0	3
Sport, Arbeidsmarktfonds	30	0	31	0	0	39
Tankstations en Wasbedrijven, Bijdragefonds	0	0	83	0	0	17
Tankstations en Wasbedrijven, O&O-fonds	44	8	19	0	0	29

fonds	o&o	werk	cao	arbo	overig	expl
Taxivervoer, SF	4	1	30	1	0	64
Technische Groothandel, FKB	12	3	36	26	0	23
Tentoonstellingsbedrijven, Naleving	0	0	25	0	0	75
Tentoonstellingsbedrijven, SF	0	0	30	0	38	32
Textielgoederen, Groothandel in, FKB	22	0	49	0	0	28
Textielverzorging, Raad v Arbeidsverh.	15	0	47	14	0	23
Textielverzorging, O&O-fonds	82	0	0	0	0	18
Timmerindustrie, Werkgelegenheidsfonds	34	24	17	0	4	22
Uitzendbranche, SF	0	0	0	0	0	100
Uitzendbranche, Naleving	0	0	52	0	0	48
Uitzendbranche, O&O-fonds	73	3	0	0	0	24
Uitzendbranche, Arbo	0	0	0	36	0	64
Vishandel, SF	0	0	72	6	0	23
Vleessector, FCB	41	2	45	2	0	11
Vleeswarenindustrie, FCB	30	1	48	2	0	19
Waterbouw, O&O-fonds	43	9	15	6	0	27
Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening, FCB	5	0	66	0	0	29
Zeilmakerijen Dekkleden, O&O-fonds	52	0	0	0	0	48
Zoetwarenindustrie, SF	1	0	76	17	0	7

BIJLAGE VIII CAO'S IN NEDERLAND

In deze bijlage wordt een overzicht gepresenteerd van de bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's[114]. Deze cao's zijn ingedeeld naar soort en type cao, economische sector en aantallen werknemers.

VIII.1 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.

VIII.2 Analyse ultimo 2018

In deze paragraaf wordt de analyse voor ultimo 2018 gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van cao's met een expiratiedatum op of ná 31 december 2017.

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

type	soort		
	bedrijfstak-cao's	ondernemings-cao's	totaal
REG	176	475	651
VUT/Pensioen	8	9	17
O&O	13	-	13
SF	77	-	77
OVE	5	143	148
totaal	**279**	**627**	**906**

Het bestand omvat 906 cao's: 176 regulier bedrijfstak-cao's met daarnaast 103 overige regelingen (pensioen/vervroegde uittreding, opleiding, sociaal fonds, overige) en 475 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 152 overige regelingen.

114 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.

VIII.2.1 Ondernemings-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

De in totaal 475 door ondernemingen aangemelde reguliere cao's zijn van toepassing op bijna 0,5 miljoen werknemers. Naast de reguliere cao's zijn door ondernemingen ook nog 152 andersoortige cao's overeengekomen. In onderstaande tabel is aangegeven op hoeveel werknemers de verschillende regelingen betrekking hebben.

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

type	aantal cao's	werknemers onder cao
REG	475	481.800
VUT/Pensioen	9	4.600
O&O	-	-
SF	-	-
OVE	143	368.800
totaal[1]	**627**	

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.

VIII.2.2 Bedrijfstak-cao's: aantal cao's en aantal werknemers

Onderstaande tabel heeft betrekking op de bedrijfstak-cao's. Van de 279 bedrijfstak-cao's zijn 176 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 VIII.3 Totaal aantal werknemers vallend onder bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar type

type	aantal cao's	werknemers onder cao	onder avv	totaal[1]
REG	176	4. 309.000	824.700	5.133.700
VUT/Pensioen	8	329.200	87.500	416.700
O&O	13	488.700	156.000	644.700
SF	77	3.006.200	842.700	3.849.000
OVE	5	92.400	-	92.400
totaal[2]	**279**			

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 103 andersoortige cao's met daarin afspraken op het terrein van pensioen/vervroegde uittreding, scholing en sociale regelingen.

VIII.2.3 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 651 reguliere cao's aangemeld waaronder ruim 5,6 miljoen werknemers vallen. Het betreft 176 bedrijfstak-cao's met ruim 5,1 mln. werknemers en 475 ondernemings-cao's met bijna 0,5 mln. werknemers.

Tabel VIII.4 Overzicht van reguliere cao's, naar soort en economische sector[1]

	bedrijfstak-cao's		ondernemings-cao's		totaal aantal	
economische sector	**cao's**	**werknemers**	**cao's**	**werknemers**	**cao's**	**werknemers**
landbouw en visserij	9	116.800	4	1.400	13	118.200
industrie	40	626.700	233	101.000	273	727.700
bouwnijverheid	12	265.200	4	4.500	16	269.800
handel en horeca	36	1.241.300	42	47.800	78	1.289.100
vervoer en communicatie	11	233.800	71	120.900	82	354.700
zakelijke dienstverlening	23	553.100	81	156.400	104	709.500
overige dienstverlening	45	2.096.700	40	49.800	85	2.146.500
totaal	**176**	**5.133.700**	**475**	**481.800**	**651**	**5.615.500**

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 VIII.5 Overzicht van werknemers onder cao en avv voor de reguliere bedrijfstak-cao's, uitgesplitst naar economische sector[1]

	aantal	werknemers		
economische sector	**cao's**	**cao**	**avv**	**totaal**
landbouw en visserij	9	82.100	34.800	116.800
industrie	40	518.800	107.900	626.700
bouwnijverheid	12	191.000	74.200	265.200
handel en horeca	36	955.600	285.600	1.241.300
vervoer en communicatie	11	168.600	65.200	233.800
zakelijke dienstverlening	23	441.300	111.800	553.100
overige dienstverlening	45	1.951.500	145.300	2.096.700
totaal	**176**	**4.309.000**	**824.700**	**5.133.700**

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 16% 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 VIII.6a)

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

	aantal cao's		
economische sector	**ondernemings-cao's**	**bedrijfstak-cao's zonder avv**	**bedrijfstak-cao's met avv**
landbouw en visserij	4	5	4
industrie	233	15	25
bouwnijverheid	4	2	10
handel en horeca	42	8	28
vervoer en communicatie	72	3	8
zakelijke dienstverlening	81	11	12
overige dienstverlening	39	27	18
totaal	**475**	**71**	**105**

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

Tabel VIII.6b Overzicht van het aantal werknemers onder ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's met en zonder avv, uitgesplitst naar economische sector[1]

aantal werknemers onder cao			
economische sector	**ondernemings-cao's**	**bedrijfstak-cao's zonder avv**	**bedrijfstak-cao's met avv**
landbouw en visserij	1.400	8.500	108.300
industrie	101.000	150.000	476.700
bouwnijverheid	4.500	5.100	260.200
handel en horeca	47.800	218.500	1.022.800
vervoer en communicatie	120.900	9.500	224.300
zakelijke dienstverlening	156.400	124.800	428.300
overige dienstverlening	49.800	950.700	1.146.000
totaal	**481.800**	**1.467.100**	**3.666.600**

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

VIII.3 Ontwikkelingen 2009-2018

Afgesloten wordt met een schets van de ontwikkelingen sinds 2009. In de tabel wordt naast het aantal cao's[115] ook het aantal werknemers weergegeven.

Tabel VIII.7 Aantal reguliere cao's en bijbehorende aantal werknemers, 2009-2018

	cao's	werknemers
2009	748	6.149.500
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[1]	658	5.517.600
2018	651	5.615.500

1 Ten opzichte van Cao-afspraken 2017 zijn de cijfers gecorrigeerd. Het aantal werknemers bedroeg in die rapportage 5.624.600

Het aantal cao's laat in de periode 2009-2018 een wisselend beeld zien. Soms stijgt het aantal cao's ten opzichte van het voorafgaande jaar (2012 en 2014), maar vaker is het aantal cao's lager dan in het voorafgaande jaar (2010, 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 weer licht te stijgen als gevolg van wellicht een aantrekkende economie.

Ontwikkelingen in 2018

Het aantal cao's in Nederland ligt ultimo 2018 zeven lager dan ultimo 2017. Dit is een netto-resultaat van 74 cao's waarvan de expiratiedatum van de laatst aangemelde cao vóór 31 december 2017 ligt, en 67 cao's die in 2018 nieuw zijn ten opzichte van de rapportage *Cao-afspraken 2017*. 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 expiratiedatum, liggend vóór 31 december 2016, niet in de rapportage *Cao-afspraken 2017* voorkwamen. De vervallen en de nieuwe cao's komen vooral voor in de industrie, vervoer en communicatie en overige en zakelijke dienstverlening.

Het aantal cao's ligt in 2018 lager dan in 2017 maar het aantal werknemers onder een cao ligt in 2018 hoger dan in 2017. Het verschil bedraagt 97.900 werknemers.

Enerzijds zijn er cao's (die in beide jaren in het bestand zitten) waarvoor het aantal werknemers in 2017 en 2018 ongelijk aan elkaar is. Deze veranderende werknemersaantallen in de cao's zorgen voor een positief saldo voor de cao's in 2018 in vergelijking met 2017 (89.600).

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

Anderzijds wordt deze stijging veroorzaakt door een positief saldo (8.200) dat voor rekening komt van de 67 in 2018 nieuw opgenomen cao's in vergelijking met de 74 in 2018 niet meer in het bestand voorkomende cao's.

In 103 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2018 hoger dan in 2017. Enkele voorbeelden van cao's die onder deze groep vallen zijn de cao's voor de Glastuinbouw, Open Teelten, Metalektro, Bakkersbedrijf, Bouw en Infra, Afbouw, Levensmiddelenbedrijf, IKEA, Slagersbedrijf, Contractcateringbranche, Beroeps-goederenvervoer, NS, HEMA HP, Uitzendkrachten, ABN AMRO, Gezondheidscentra, Gehandicaptenzorg, BVE, PO, Gemeenteambtenaren, Politiepersoneel, Rijkspersoneel, VVT en Uitvaartbranche.

In 62 cao's is het aantal werknemers onder cao in 2018 lager dan in 2017. Voorbeelden van cao's met minder werknemers dan in 2017 zijn de cao's voor de Philips, Timmerindustrie, AKZO Nobel Nederland, Meubelindustrie, Heineken, Netwerkbedrijven, DSM NL, Horeca- en Aanverwante bedrijf, ICK-branche, Openbaar vervoer, Taxivervoer, KPN, Verzekeringsbedrijf, Ziekenhuizen, HBO, VO, GGZ en Huisartsenzorg.

BIJLAGE IX AANGEMELDE EN LOPENDE CAO'S

In deze bijlage wordt een beeld geschetst van het totaalaantal cao's dat op 1 januari 2019 een expiratiedatum heeft die ligt in de toekomst en hoe dit zich verhoudt tot voorgaande jaren.

Voor de groep van 99 steekproefcao's wordt in beeld gebracht wat de stand van zaken is ten aanzien van de cao-onderhandelingen. De vraag is, voor de cao's die geëxpireerd zijn, wordt er onderhandeld en hoe verlopen de onderhandelingen of liggen de onderhandelingen stil en worden er door de bonden acties voorbereid of gevoerd.

IX.1 Opzet

Afspraken over arbeidsvoorwaarden krijgen pas de status van cao indien deze door de betrokken partijen, vakbonden en werkgeversorganisaties, zijn aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie een zogenoemde kennisgeving van ontvangst (kvo) heeft verzonden. Er wordt een overzicht gegeven van alle in enig jaar aangemelde en lopende cao's voor de periode 2013-2018.

Allereerst zullen enkele metagegevens worden gepresenteerd:

- Gemiddeld aantal jaarlijks aangemelde cao's
- Aantal werknemers
- Bedrijfstak-cao's versus ondernemings-cao's
- Economische sector

Verder wordt ingegaan op het aantal lopende cao's op het peilmoment, 1 januari 2019. Het gaat hier dus om de cao's met looptijd op het peilmoment, of wel de cao's die op het peilmoment nog niet geëxpireerd zijn[106].

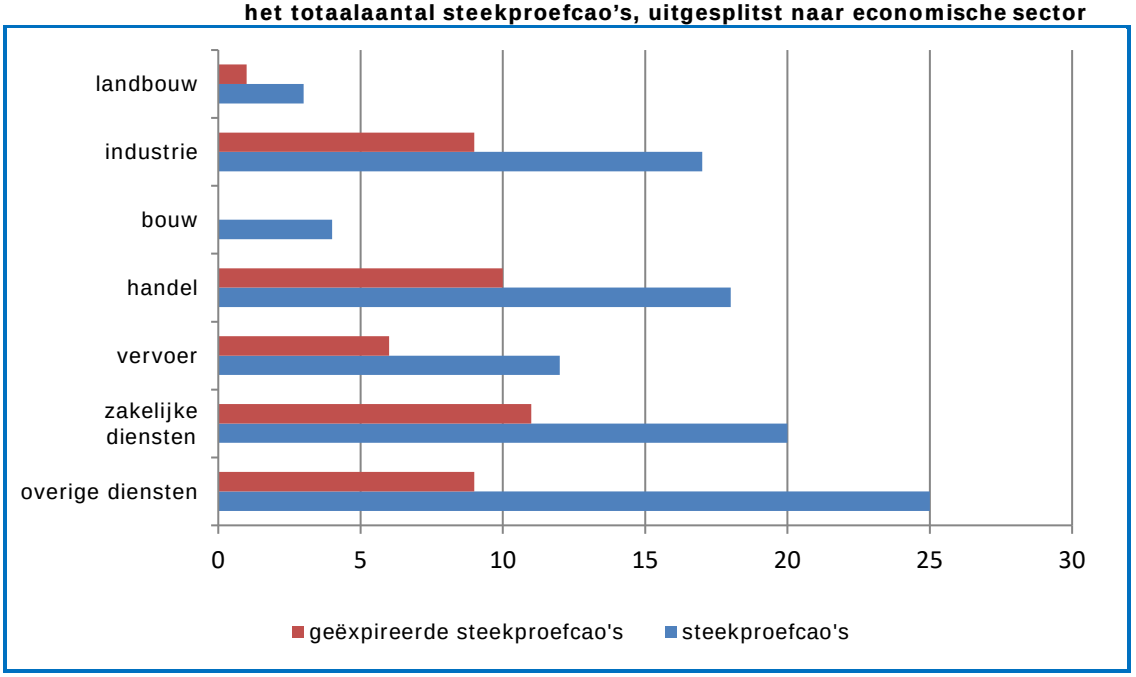
IX.2 Resultaten steekproef

De steekproef bestaat uit 99 cao's. Deze 99 cao's zijn van toepassing op ruim 4,8 miljoen werknemers. De steekproef bestaat uit 66 bedrijfstak-cao's van toepassing op 95% van de werknemers en 33 ondernemings-cao's van toepassing op 5% van de werknemers onder de steekproef.

Op 1 januari 2019 zijn van de 99 steekproefcao's 46 cao's geëxpireerd. Deze 46 cao's zijn van toepassing op 29% van de werknemers. 24% van deze 46 cao's valt in de sector zakelijke dienstverlening, 22% in de sector handel en horeca, gevolgd door de overige dienstverlening en industrie met elk 20% van de cao's. 13% van de cao's valt in de sector vervoer en communicatie en 2% in de sector landbouw.

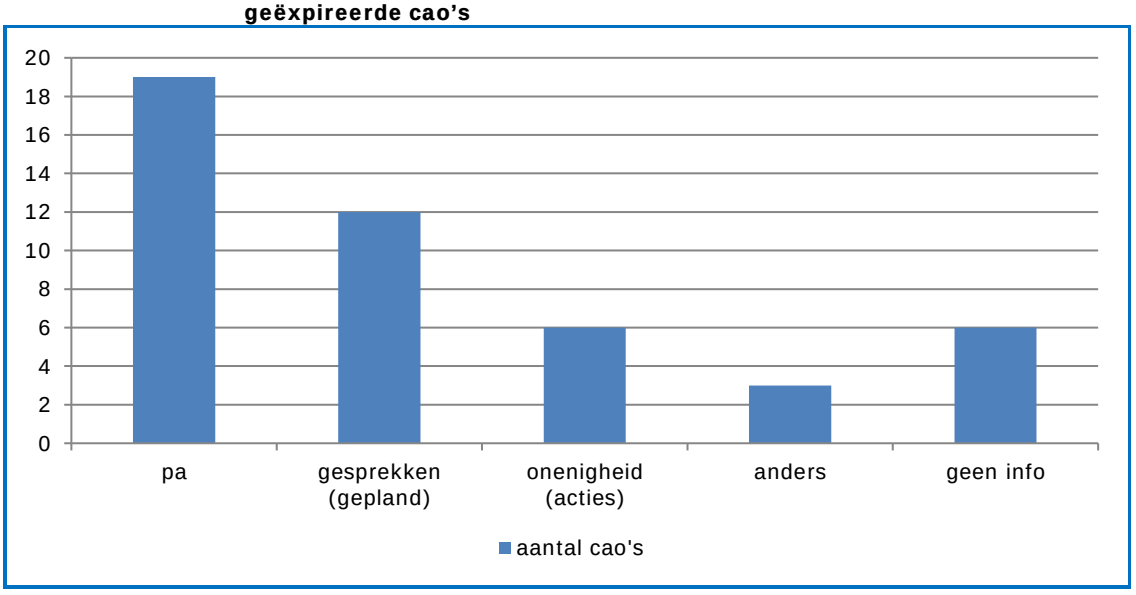
106 De werkwijze in deze bijlage verschilt van de werkwijze in Bijlage VIII, waarin wordt gerapporteerd op basis van cao's die op het peilmoment van 31 december 2018 niet langer dan een jaar eerder zijn geëxpireerd. Dit in verband met de (automatische) verlenging van cao's op grond van artikel 19 Wet op de Cao.

Grafiek IX.1 **De per 1 januari 2019 geëxpireerde cao's in de steekproef afgezet tegen het totaalaantal steekproefcao's, uitgesplitst naar economische sector**



In 19 van de 46 ondernemingen en bedrijfstakken is inmiddels een principeakkoord voor een nieuwe cao afgesloten. In 12 sectoren wordt onderhandeld of zijn onderhandelingen gepland; in 6 sectoren zijn vanwege onenigheid tussen de onderhandelende partijen (over bijvoorbeeld de loonontwikkeling, werkdruk en pensioenstelsel) de onderhandelingen opgeschort dan wel worden er acties gevoerd. In 3 sectoren zijn andere oorzaken aan de orde zoals een sector waarin de werkgeversorganisatie zich zelf heeft opgeheven en door ondernemingen afzonderlijke cao's worden afgesloten dan wel sectoren die alleen secundaire arbeidsvoorwaarden afsluiten en voor de lonen een andere cao volgen. In het geval van 6 cao's is geen informatie over eventuele onderhandelingen beschikbaar.

Grafiek IX.2 **Cao-onderhandelingen: een stand van zaken met betrekking tot de 46 geëxpireerde cao's**

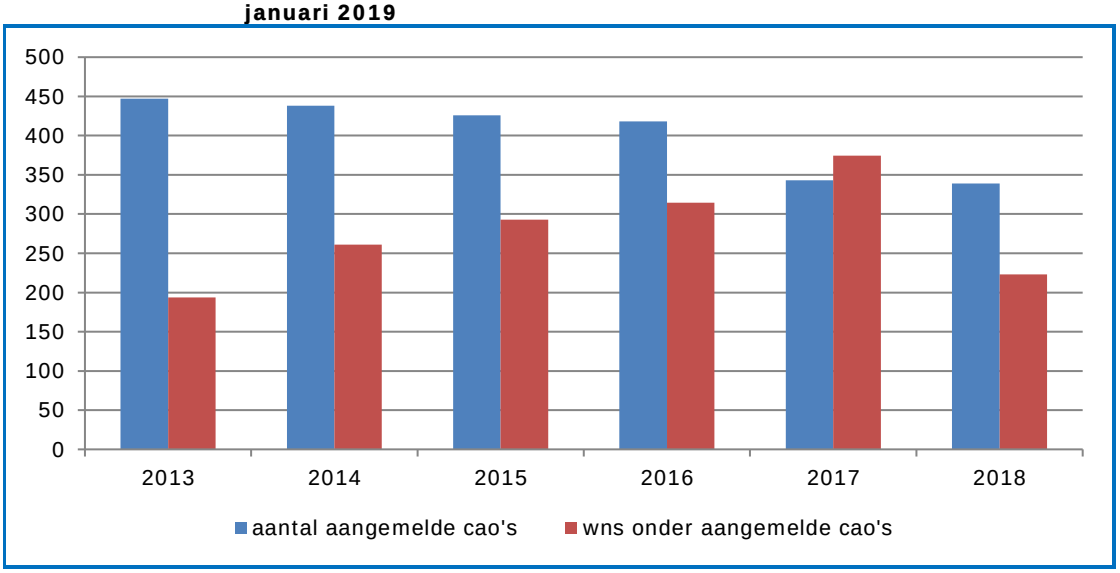


IX.3 Jaarlijks aangemelde cao´s

In onderstaande grafiek is voor de jaren 2013 t/m 2018 het jaarlijkse aantal aangemelde cao's en het daaronder vallende aantal werknemers weergegeven. Het betreft nieuw overeengekomen cao's die in het betreffende jaar bij het ministerie zijn aangemeld. De in 2013 aangemelde cao's bijvoorbeeld hebben een kvo-datum die ligt in het jaar 2013. Voor de bepaling van de jaarlijks aangemelde cao's is dus de datum van belang waarop de cao door de cao-partijen bij het ministerie is aangemeld.

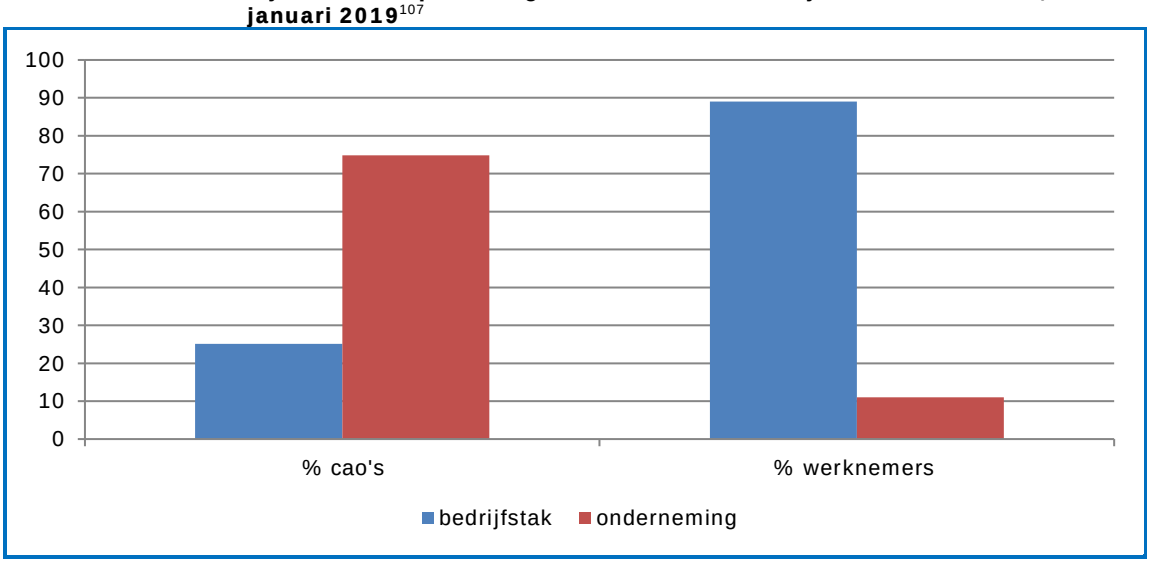
Op basis van de in de jaren 2013 tot en met 2018 bij het ministerie aangemelde cao's blijkt dat er jaarlijks gemiddeld 402 nieuwe cao's worden aangemeld. De cao's zijn van toepassing op gemiddeld 2,76 miljoen werknemers.

Grafiek IX.3 **Aantal in enig jaar aangemelde cao's en het daaronder vallende aantal werknemers (x10.000) voor de periode 2013-2018, stand van zaken per 1 januari 2019**



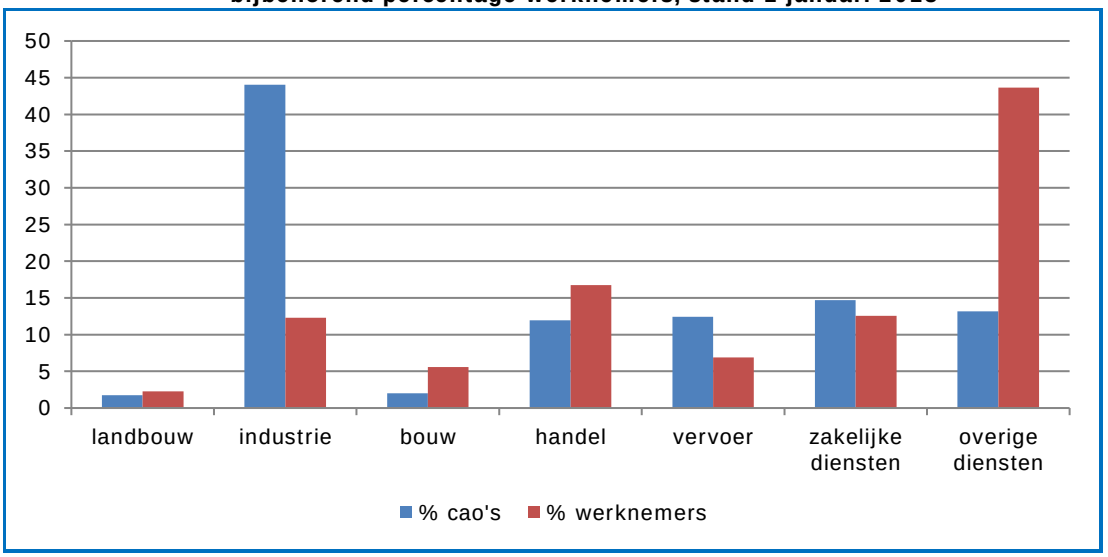
Van de gemiddeld 402 aangemelde cao's is 75% een ondernemings-cao. Deze cao's zijn van toepassing op 11% van de 2,76 miljoen werknemers. De overige 25% van de 402 aangemelde cao's zijn bedrijfstak-cao's. Deze cao's zijn van toepassing op 89% van de 2,76 miljoen werknemers.

Grafiek IX.4 **Het gemiddelde percentage nieuwe bedrijfstak- en ondernemings-cao's en bijbehorende percentage werknemers in de jaren 2013 - 2018, stand 1 januari 2019**[107]



In onderstaande grafiek is voor de 402 cao's, van toepassing op 2,76 miljoen werknemers, de verdeling naar economische sector weergegeven. Van de aangemelde cao's is 44% afkomstig uit de sector industrie, 2% is afkomstig uit de landbouw- resp. bouwsector en 11-15% van de aangemelde cao's is afkomstig uit de overige sectoren.

Grafiek IX.5 **Het gemiddelde percentage nieuwe cao's per economische sector en bijbehorend percentage werknemers, stand 1 januari 2018**[108]



107 Voor aantallen cao´s wordt verwezen naar paragraaf IX.5
108 Voor aantallen cao´s wordt verwezen naar paragraaf IX.5

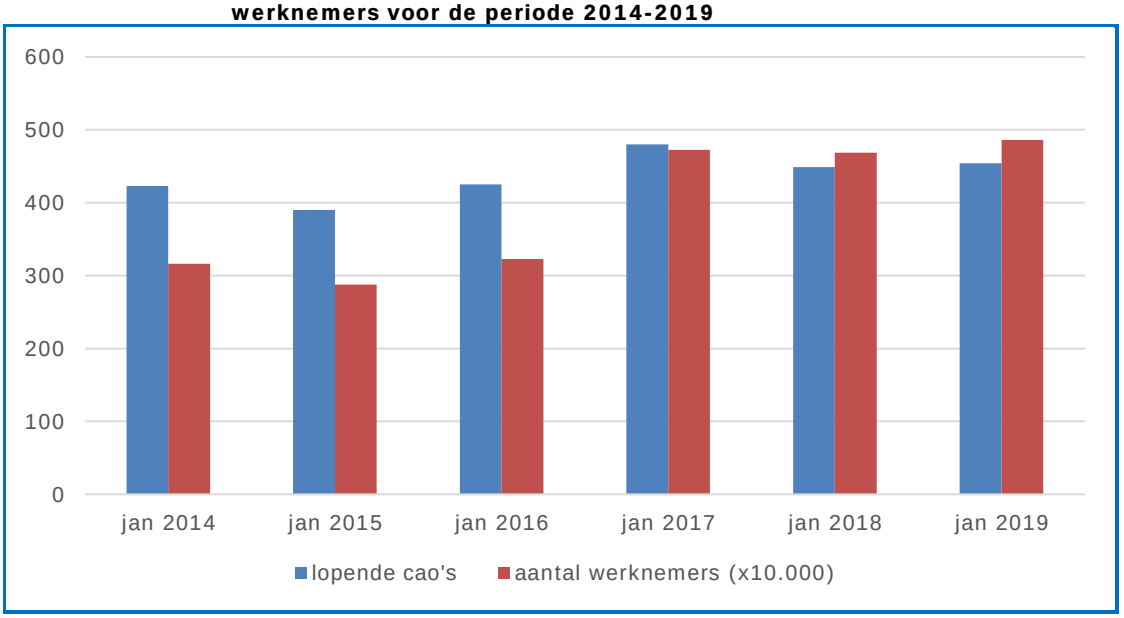
In tegenstelling tot het aantal cao's vallen de meeste werknemers (44%) onder een cao uit de sector overige dienstverlening. 17% van de werknemers valt onder een cao uit de handel en horeca, 13% van de werknemers valt onder een cao uit de zakelijke dienstverlening en 12% onder een cao uit de sector industrie. De overige werknemers (7, 6 resp. 2%) vallen onder een cao uit de sectoren vervoer, bouw en landbouw.

IX.4 Lopende cao´s op het peilmoment 1 januari

In de vorige paragraaf is gekeken naar de aanmeldingsdatum van een nieuwe cao. Op basis daarvan is bepaald hoeveel cao's in een bepaald jaar zijn aangemeld. Daarbij is dus geen rekening gehouden met de cao's die in een eerder jaar zijn aangemeld en een expiratiedatum hebben die ultimo het onderzoeksjaar of later ligt. De cao's met een expiratiedatum op of na 31 december van een jaar worden hier de "lopende cao's" genoemd.

In onderstaande grafiek zijn de lopende cao's op 1 januari voor de jaren 2014-2019 in beeld gebracht. De blauwe kolom geeft de lopende cao´s weer, de rode kolom het aantal werknemers.

Grafiek IX.6 Het aantal lopende cao's op 1 januari en het daaronder vallende aantal werknemers voor de periode 2014-2019



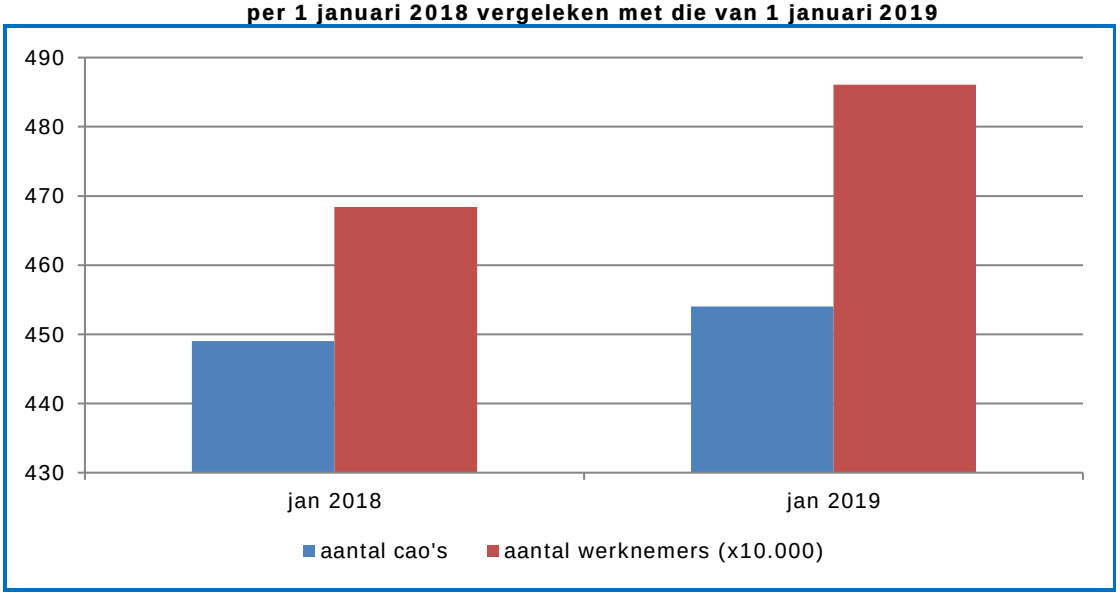
Op 1 januari 2019 hebben 454 cao's een expiratiedatum die ligt op of na 31 december 2018. Deze cao's zijn van toepassing op 4,86 miljoen werknemers. Gemiddeld ligt op de peildatum 1 januari het aantal lopende cao's op 437 cao's, van toepassing op gemiddeld 3,92 miljoen werknemers.

109 Voor een verdeling van het aantal cao's en daaronder vallende aantal werknemers per 1 januari 2019, uitgesplitst naar soort en economische sector, wordt verwezen naar paragraaf X.6.

IX.4.1 Januari 2019 vergeleken met Januari 2018

Op 1 januari 2018 vielen nog 4,68 miljoen werknemers onder een cao waarvan de expiratiedatum lag op of na 31 december 2017, op 1 januari 2019 waren dat er ruim 176.000 meer.

Grafiek IX.7 **Aantal lopende cao's en bijbehorende aantal werknemers: stand van zaken per 1 januari 2018 vergeleken met die van 1 januari 2019**



De cao's die met opeenvolgende akkoorden zowel in januari 2018 als in januari 2019 deel uitmaken van de groep lopende cao's, nemen 50% van het bovengenoemde verschil in werknemers voor hun rekening. De overige 50% komt voor rekening van cao's die wel in januari 2019 maar nog niet in januari 2018 deel uitmaakten van de groep lopende cao's. Enkele voorbeelden zijn: Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, Foodservice en groothandel in levensmiddelen, Kappersbedrijf, Levensmiddelenbedrijf, Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf, Voortgezet onderwijs en Woondiensten. Enkele voorbeelden van cao's die wel in 2018 maar niet in 2019 deel uitmaakten zijn: Defensie, Drogisterijbranche, Grafimedia, Metalektro, Motorvoertuigenbedrijf, Openbaar vervoer en Universitair medische centra.

IX.5 Aangemelde cao's en werknemers

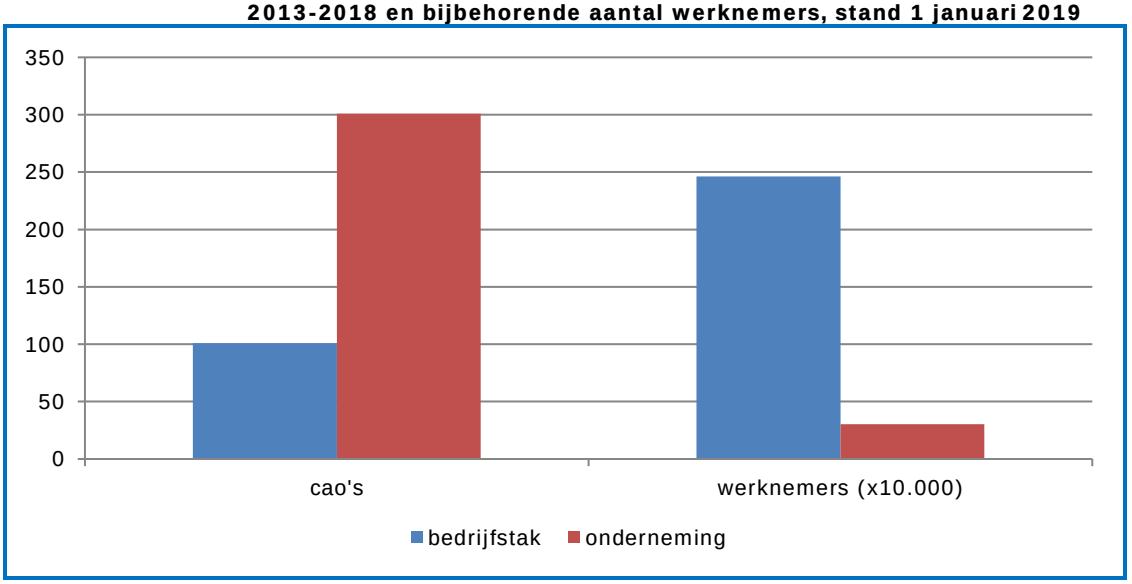
In onderstaande tabel zijn de gemiddelde aantallen nieuwe cao's voor de periode 2013-2018, uitgesplitst naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

Tabel IX.1 **Het gemiddelde aantal bedrijfstak- en ondernemings-cao's voor de periode 2013-2018 en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2019**

Type cao	Cao's	Werknemers (x 10.000)
bedrijfstak	101	246.29
onderneming	301	30.36
Totaal	**402**	**276.65**

De gegevens in de tabel zijn in onderstaande grafiek grafisch weergegeven.

Grafiek IX.8 **Het gemiddelde aantal bedrijfstak- en ondernemings-cao's voor de periode 2013-2018 en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2019**



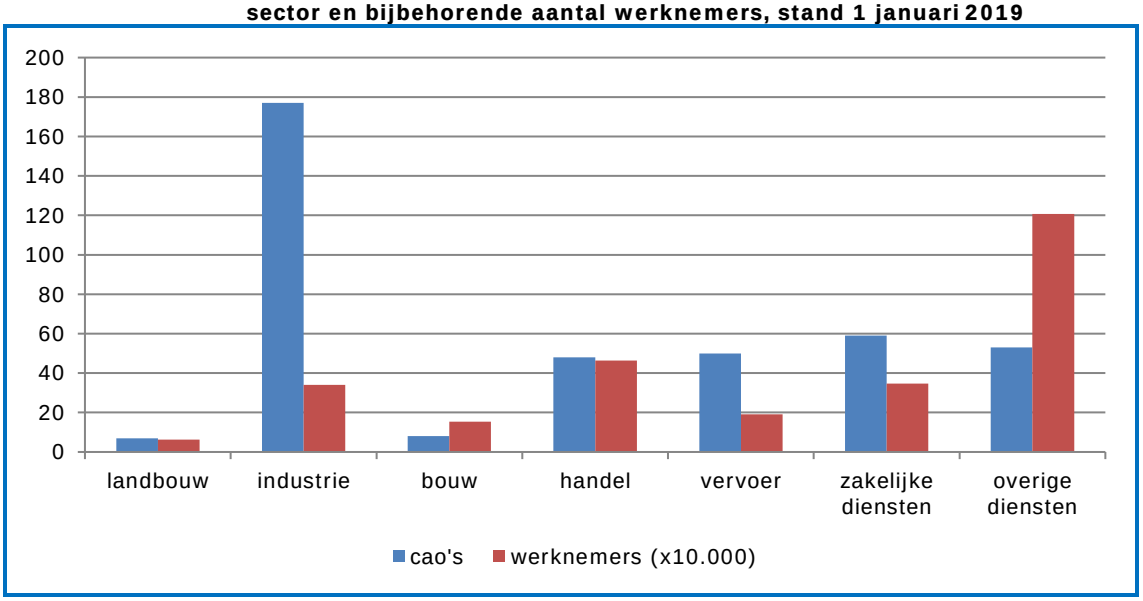
In onderstaande tabel zijn de aantallen aangemelde cao's, uitgesplitst naar economische sector, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

Tabel IX.2 **Het gemiddelde aantal cao's voor de periode 2013-2018 per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2019**

	cao's	werknemers (x10.000)
landbouw	7	6,33
industrie	177	33,05
bouw	8	15,43
handel	48	46,34
vervoer	50	19,06
zakelijke dienstverlening	59	34,72
overige dienstverlening	53	120,72
Totaal	**402**	**276,65**

De gegevens in de tabel zijn in de volgende grafiek grafisch weergegeven.

Grafiek IX.9 **Het gemiddelde aantal cao's voor de periode 2013-2018 per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2019**



IX.6 Lopende cao's en werknemers

Looptijd, aanmeldingsregime en expiratiejaar, op basis van Cao's in Nederland

De meest voorkomende looptijd van een cao is 24 maanden. Dit geldt voor 39% van de cao's. In 17% van de cao's bedraagt de looptijd 12 maanden; 9% kent een looptijd van 36 maanden; 5% heeft een looptijd van 60 maanden; en 3% heeft een looptijd van 48 maanden. Daarnaast heeft ruim een kwart van de cao's een afwijkende looptijd.

Indien de ingangsdatum van een cao wordt vergeleken met de datum waarop de nieuwe cao bij het ministerie wordt aangemeld, dan blijkt dat 97% van de cao's wordt aangemeld ná de ingangsdatum van de cao. Gemiddeld wordt een cao 9 maanden na de ingangsdatum aangemeld.

Op basis van de expiratiedatum van de cao's blijkt dat bijna 48% van de cao's expireert in 2019 of later. 41% van de cao's is geëxpireerd in 2018 en is nog niet vernieuwd en 11% heeft een expiratiedatum die ligt in 2017 of eerder.

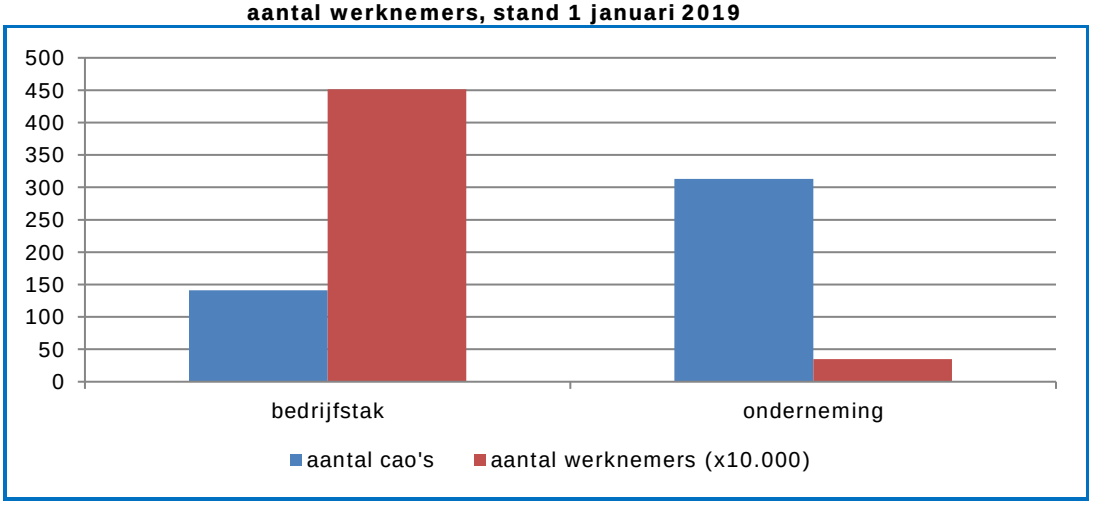
In onderstaande tabel zijn per 1 januari 2019 het aantal lopende cao's, uitgesplitst naar ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

Tabel IX.3 **Het aantal lopende bedrijfstak- en ondernemings-cao's en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2019**

	cao's	werknemers (x10.000)
bedrijfstak	141	451,30
onderneming	313	34,78
Totaal	**454**	**486,08**

De gegevens in de tabel zijn in onderstaande grafiek grafisch weergegeven.

Grafiek IX.10 **Het aantal lopende bedrijfstak- en ondernemings-cao's en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2019**



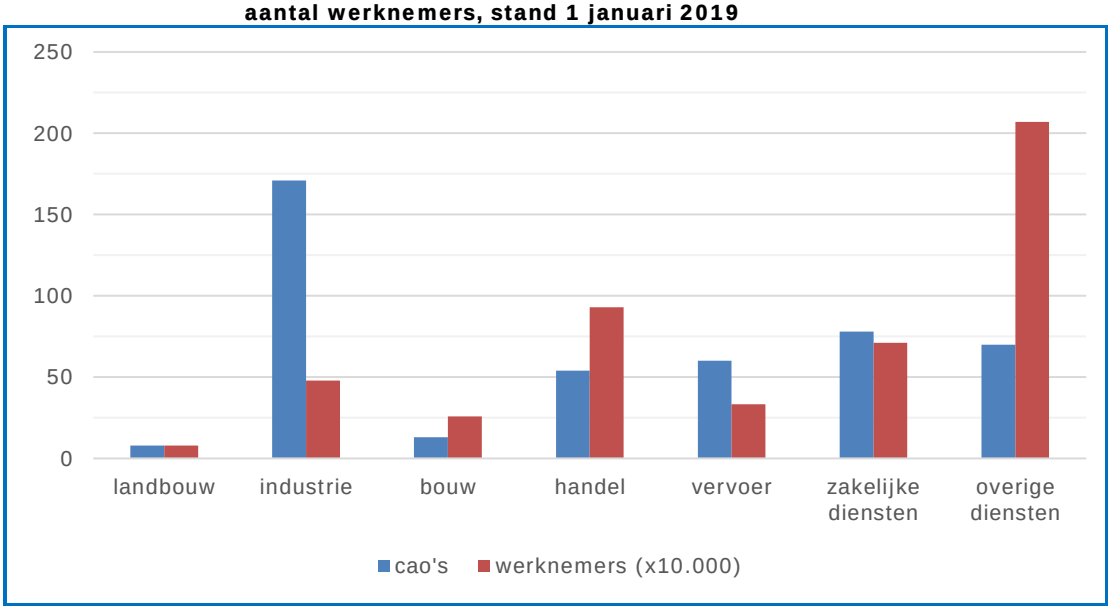
In onderstaande tabel zijn per 1 januari 2019 het aantal lopende cao's, uitgesplitst naar economische sector, en de daaronder vallende werknemers opgenomen.

Tabel IX.4 **Het aantal lopende cao's per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2019**

	cao's	werknemers (x10.000)
landbouw	8	7,96
industrie	171	47,96
bouw	13	25,86
handel	54	92,96
vervoer	60	33,38
zakelijke dienstverlening	78	71,03
overige dienstverlening	70	206,93
Totaal	**454**	**486,08**

De gegevens in de tabel zijn in onderstaande grafiek grafisch weergegeven.

Grafiek IX.11 Het aantal lopende cao's per economische sector en bijbehorende aantal werknemers, stand 1 januari 2019



De betrokkenheid van de vakbonden FNV, CNV en De Unie bij de totstandkoming van cao's

Een aantal ontwikkelingen doet de vraag rijzen in welke mate met name de drie grootste vakbonden (FNV, CNV en De Unie) betrokken zijn bij de totstandkoming van cao's. In de eerste plaats blijkt uit cijfers van het CBS dat het aantal leden van vakverenigingen sinds 2005 met ruim 10% is gedaald van 1,9 naar 1,7 mln. leden in 2017. Het aantal leden jonger dan 25 jaar is in deze periode met ruim 34% gedaald. Dit zou kunnen betekenen dat de relevantie van deze drie bonden voor werkgevers(organisaties) voor betrokkenheid bij cao-onderhandelingen afneemt. In de tweede plaats lijkt het er op dat kleinere vakbonden zoals AVV en LBV vaker de plaats van de drie grote vakbonden bij de cao-onderhandelingen overnemen. Enkele voorbeelden zijn: Hellende daken, KLM-vliegers op vleugelvliegtuigen, Please BV, Bestuurder VO en Dierenartspraktijken.
In de derde plaats zou er, op basis van berichten in de media, een tendens kunnen zijn dat ondernemingen de voorkeur geven aan onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden met hun OR of een bedrijfseigen vakbond. De winkelketens Action en Jumbo hebben bijvoorbeeld met hun OR een arbeidsvoorwaardenakkoord gesloten. En bij bijvoorbeeld de cao-onderhandelingen voor IKEA en Randstad zijn, naast grote bonden, ook de eigen bedrijfsbonden betrokken. Tot slot lijkt het er op, ook op basis van berichten in de media, dat vooral de FNV de laatste jaren minder vaak bij het afsluiten van cao's is betrokken. Enkele voorbeelden zijn de cao's voor het Bakkersbedrijf, Horeca- en aanverwante bedrijf en het Kappersbedrijf.

Aanpak
Om inzicht te krijgen in de vraag in hoeverre de drie grote vakbonden niet bij cao-onderhandelingen betrokken zijn, is aan de hand van 2080 cao's in kaart gebracht in hoeverre de FNV, het CNV en De Unie al dan niet betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van deze cao's. Het betreft sinds 1 januari 2013 door 600 bedrijfstakken en ondernemingen bij SZW aangemelde en qua looptijd unieke cao's. Peildatum voor dit onderzoek is augustus 2018.

Resultaten
De FNV blijkt sinds 2013 in 80% van de bedrijfstakken en ondernemingen betrokken te zijn bij de totstandkoming van een cao. De overige vakbonden zijn actief betrokken bij de onderhandelingen in een kleiner aantal bedrijfstakken en ondernemingen: het CNV bij 60% en De Unie bij 21% van de bedrijfstakken en ondernemingen.

Een vakbond kan in bedrijfstakken en ondernemingen structureel niet betrokken zijn bij de cao-onderhandelingen maar kan ook eenmalig of meerdere keren uitgesloten zijn van de cao-onderhandelingen.

In onderstaande tabel is de betrokkenheid van de drie grootste bonden samengevat. De FNV is in een groot aantal bedrijfstakken en ondernemingen betrokken bij de cao-onderhandelingen maar naar werknemersaantallen gemeten ligt dat percentage (57%) een lager. Het CNV daarentegen is betrokken bij de onderhandelingen in een kleiner aantal bedrijfstakken en ondernemingen, maar die cao's gelden voor een groter aantal werknemers, 87% van de werknemers onder cao. De Unie, als kleinste van de drie bonden, is betrokken bij de onderhandelingen in 21% van de bedrijfstakken en ondernemingen, van toepassing op 26% van de werknemers.

Aantal bedrijfstakken/ondernemingen en percentage werknemers onder cao voor de drie vakbonden uitgesplitst naar betrokkenheid bij de cao-onderhandelingen.

	FNV		CNV		De Unie	
	aantal	% werkn.	aantal	% werkn.	aantal	% werkn.
betrokken	478 (80%)	57	358 (60%)	87	128 (21%)	26
niet betrokken, waarvan:	122	43	242	13	472	74
structureel	79	3	202	5	410	53
eenmalig	34	26	14	4	39	19
vaker	9	14	26	3	23	2

De FNV is in 79 bedrijfstakken en ondernemingen (3% van de werknemers) structureel niet betrokken bij de cao-onderhandelingen. Dit kan gezien het aantal gebonden werknemers een bewuste keuze zijn maar ook het gevolg zijn van bijvoorbeeld een lage organisatiegraad. Daarnaast is de FNV in 43 bedrijfstakken en ondernemingen sporadisch (40% van de werknemers) van de onderhandelingen uitgesloten. In 19 van de 43 bedrijfstakken en ondernemingen gaat het om de meest recente cao's waarbij de FNV niet betrokken is geweest. Naar werknemersaantallen gemeten gaat het in 78% van de gevallen om ondernemingen in de handel en horeca.

Het CNV is in 202 bedrijfstakken en ondernemingen (5% van de werknemers) structureel en in 40 bedrijfstakken en ondernemingen sporadisch (7% van de werknemers) niet betrokken bij de cao-onderhandelingen. In 31 van de 40 bedrijfstakken en ondernemingen gaat het om de meeste recente cao. Naar werknemersaantallen gemeten betreft het in 79% van de gevallen ondernemingen in de zakelijke dienstverlening.

De Unie is structureel in 410 bedrijfstakken en ondernemingen (53% van de werknemers) niet betrokken bij de cao-onderhandelingen. Daarnaast is De Unie in 62 bedrijfstakken en ondernemingen sporadisch (21% van de werknemers) niet betrokken bij de cao-onderhandelingen. In 54 van deze 62 bedrijfstakken en ondernemingen gaat het om de meeste recente cao. Naar werknemersaantallen gemeten gaat het in 70% van de gevallen om ondernemingen in de handel en horeca.

Daarnaast zijn er nog een groot aantal kleinere bonden evenals bedrijfs- of sectorspecifieke bonden bij de cao-onderhandelingen betrokken zoals de LBV, het AVV, de CMHF, de VHP, de AC, de VHP2, de FBZ, NU '91, UNIENFTO en het Zwarte Corps. Deze bonden zijn betrokken bij de totstandkoming van een cao in 26% van de bedrijfstakken en ondernemingen. Dit kan samen met de traditionele bonden maar in 9% van de bedrijfstakken en ondernemingen zijn enkel en alleen de kleinere bonden betrokken bij het afsluiten van de cao. Naar werknemersaantallen gemeten betreft het in 84% van de gevallen ondernemingen in de zakelijke dienstverlening.