



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Cao-afspraken 2026



Cao-afspraken 2026

Colofon

Contactpersoon	Laurens Harteveld
Project-medewerkers	Derk Harmannij, Annemarie Houtkoop, Liesbeth Junger, Conny Roobol en Rachel Trotter
Contact-informatie	https://cao.minszw.nl/cob Directie Collectieve arbeidsovereenkomsten (Cao) Afdeling Cao-Onderzoek en Beleidsinformatie (COB) https://cao.minszw.nl/cob
Opleverdatum	18 mei 2026

Inhoud

Samenvatting	7
1. Methodologie	9
2. Cao-loonontwikkeling	15
3. Laagste loonschalen	27
4. Afstand tot de arbeidsmarkt	47
5. Arbeidsduur	59
6. Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid	71
7. Tariefafspraken zzp'ers	89
Bijlage I: Onderzoekcao's	97
Bijlage II: Cao-loonontwikkeling	103
Bijlage III: Laagste loonschalen	113
Bijlage IV: Afstand tot de arbeidsmarkt	117
Bijlage V: Arbeidsduur	118
Bijlage VI: Bovenwettelijke aanvullingen	125
Bijlage VII: Tariefafspraken zzp	127

Samenvatting

Cao-afspraken 2026: vrij stabiel beeld

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

Resultaten van het cao-onderzoek

De afspraken over de onderzochte thema's laten een vrij stabiel beeld met eerdere jaren zien.

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

- **Hoofdstuk 2: Cao-loonontwikkeling**
De gemiddelde cao-loonstijging bedraagt 4,5% op jaarbasis in het jaar 2025. In het jaar 2026 komt de cao-loonstijging voorlopig uit op 4,3%. Aangezien voor een derde deel van de werknemers (vallend onder de onderzochte cao's) de cao-loonstijging voor 2026 nog niet vast ligt, gaat het bij het beeld voor 2026 om een voorlopig cijfer.
- **Hoofdstuk 3: Laagste loonschalen**
Voor dit onderwerp kijken we naar het loongebouw op 31 december 2025. Eind 2025 ligt het gemiddelde niveau van het laagste cao-loon 3,2% boven het wettelijk minimumuurloon (WML) voor werknemers van 21 jaar en ouder.
- **Hoofdstuk 4: Afstand tot de arbeidsmarkt**
In ruim één op de drie onderzochte cao's staan afspraken opgenomen over bevordering van de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.
- **Hoofdstuk 5: Arbeidsduur**
De gemiddelde arbeidsduur van een voltijdwerknemer bedraagt 37,2 uur per week en is onveranderd ten opzichte van vorig jaar. In de cao van vier op de vijf cao-werknemers staat een afspraak over verlof op 5 mei, soms jaarlijks en soms vijfjaarlijks. In vier akkoorden staat een nieuwe afspraak over jaarlijks verlof op 5 mei.
- **Hoofdstuk 6: Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, en werkloosheid**
In de meeste cao's is de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren samen hoger dan 170%. Hieronder vallen ruim 4 miljoen cao-werknemers. Hieraan is dan wel vaak de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan re-integratie (circa 3 miljoen cao-

werknemers). In de onderzochte cao's kennen 3,1 miljoen werknemers 100% loondoorbetaling in het eerste ziektejaar.

- **Hoofdstuk 7: Tariefafspraken zzp'ers**
Voor een volledig overzicht zijn niet alleen de 141 onderzoekcao's onderzocht, maar alle 661 cao's. We tellen vijf afspraken in onderzoekcao's en elf afspraken in alle cao's.

Tabel S.1: Rapportage "Cao-afspraken 2026" met hoofdstukindeling

Hoofdstuk	Samenvatting
Samenvatting	Vrij stabiel beeld
1) Methodologie	141 onderzoekcao's voor 5,4 miljoen werknemers
2) Cao-loonontwikkeling	4,5% in 2025 en (voorlopig) 4,3% in 2026
3) Laagste loonschalen	3,2% verschil gemiddeld tussen laagste cao-loon en WML
5) Afstand tot de arbeidsmarkt	55 cao's met afspraken over instroom op de arbeidsmarkt
4) Arbeidsduur	Onveranderd 37,2 uur per week 4 akkoorden met jaarlijks verlof op 5 mei
6) Bovenwettelijke aanvullingen	100% loon in eerste ziektejaar voor 3,1 miljoen werknemers
7) Tariefafspraken zzp'ers	Vijf afspraken in onderzoekcao's en 11 afspraken in alle cao's

Onderzoeksmethodiek

In de rapportage "Cao-afspraken 2026" staat voor een aantal actuele onderwerpen beschreven wat cao-partijen in de meest recente cao's hebben afgesproken. Begin januari 2026 zijn 661 cao's bij SZW aangemeld die nog niet zijn verlopen of die uiterlijk anderhalf jaar geleden (1 juli 2024) zijn verlopen. Hieronder vallen 6,2 miljoen werknemers. SZW onderzoekt van deze cao's de grootste 141 cao's in Nederland. Deze cao's noemen we onderzoekcao's. Onder de 141 onderzoekcao's vallen 5,4 miljoen werknemers. Het gaat om alle bedrijfstakcao's met 7.500 of meer werknemers en om alle ondernemingscao's met 1.600 of meer werknemers. In bijlage I staat een lijst met alle onderzoekcao's.

Deze jaarrapportage is gebaseerd op de meest recent aangemelde cao-tekst, voor zover bekend op de peildatum van deze rapportage (1 januari 2026).

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

1. Methodologie

“Cao-afspraken 2026” is een jaarlijks terugkerend onderzoek naar cao-afspraken over een aantal actuele onderwerpen.¹ In dit hoofdstuk lichten we kort de methodologie van de rapportage toe.

1.1 Onderzoekcao's

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

Cao's die aan bovengenoemde criteria voldoen, worden in deze rapportage onderzoekcao's genoemd. Het gaat om 147 onderzoekcao's waar op de peildatum 1 januari 2026 in totaal 5,4 miljoen werknemers onder vallen. In totaal zijn op die peildatum 661 cao's aangemeld. De 6,2 miljoen werknemers die in Nederland onder een cao vallen, noemen we cao-werknemers. Meer informatie over het aantal aangemelde cao's staat in de publicatie “Cao's in Nederland. Kerncijfers 2026”.² In bijlage I staat een overzicht van alle onderzoekcao's met de bijbehorende looptijd en werknemersaantallen. Voor hoofdstuk 2 (cao-loonontwikkeling) ligt de peildatum op 1 mei 2026.

Dit betekent dat SZW ruim één op de vijf (22%) aangemelde cao's onderzoekt. Daarmee kunnen we een beeld schetsen voor 87% van alle cao-werknemers in Nederland. Zie figuur 1.1. Op basis van deze werknemersaantallen geeft de rapportage een representatief beeld van de cao-afspraken voor cao-werknemers.

De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen verschillen van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gepubliceerde cijfers over aantallen cao-werknemers in Nederland. Voor welke werknemers de cao wel en niet geldt, staat omschreven in de werkingssfeer. De werkingssfeer van een cao kent meestal andere grenzen dan de sectorindeling van het CBS. Bovendien kennen de opgegeven werknemersaantallen gewoonlijk een andere peildatum dan de peildatum van het CBS-onderzoek. Ondanks deze verschillen is het aantal cao-werknemers per 1 juli 2024 volgens het CBS³ (6,26 miljoen werknemers) gelijk aan het aantal cao-werknemers per 1 januari 2026 volgens SZW (6,2 miljoen werknemers).

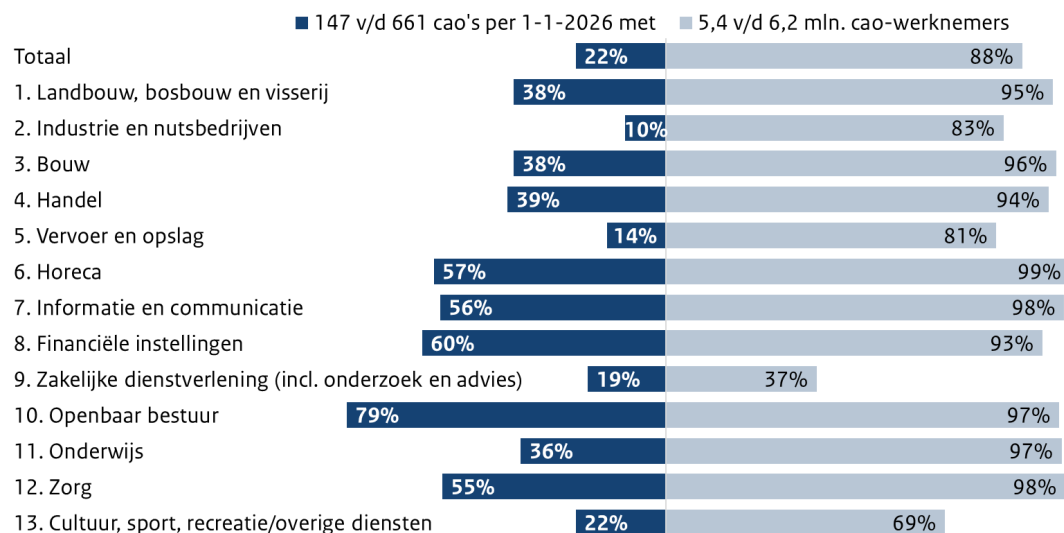
1 De minister van SZW heeft de vorige jaarrapportage, [Cao-afspraken 2025](#), op 23 juni 2025 naar de Tweede Kamer gestuurd. De bijbehorende Kamerbrief is terug te vinden onder referentie “[Tweede Kamer, vergaderjaar 2024–2025, 29 544, nr. 1281](#)”.

2 <https://cao.minszw.nl/kerncijfers>

3 <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werknemers-naar-soort-cao-en-sbi-naar-achtergrondkenmerken-2010-2024>

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

Figuur 1.1: Aandeel van onderzoekcao’s en bijbehorend aantal cao-werknemers in het totaal aantal cao’s en cao-werknemers per sector



1.2 Sectorindeling

In tabel 1.1 is het aantal cao’s en werknemers per sector vermeld. SZW gebruikt in deze publicatie de SBI-indeling 2008⁴ van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) voor onderzoekdoeleinden (statistiek). Vanaf september 2025 is er een nieuwe SBI-indeling beschikbaar (SBI 2025). Het CBS zal tussen 2026 en 2029 in onderzoeken gefaseerd overgaan op deze nieuwe indeling. SZW sluit aan bij deze gefaseerde overgang en zal voor “Cao-afspraken 2026” SBI 2008 handhaven.

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

Aan de sectorindeling van SZW op basis van sbi-codes kunnen geen rechten worden verleend. Vaak komt de werkingssfeer van een cao niet geheel overeen met de sectorindeling van het CBS. Zo kan de cao “Drankindustrie en groothandel in dranken” qua naamgeving zowel in de sector industrie als in de sector handel passen.

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

Sbi-codes zijn daarom niet zonder meer bruikbaar voor de vaststelling van de representativiteit bij verzoeken om algemeenverbindendverklaring. In de gevallen waarin sbi-codes inhoudelijk niet volledig overeenkomen met de gehanteerde werkingssfeeromschrijving, wat veelal het geval is, is aanvullend onderzoek noodzakelijk⁵.

Tabel 1.1: Aantallen cao's, werknemersaantallen en % cao's en cao-werknemers op 1 januari 2026, uitgesplitst naar economische sector

Sector	Onderzoekcao's		Cao's in Nederland		Aandeel (%)	
	Cao's	Werknemers	Cao's	Werknemers	Cao's	Werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	6	111.000	16	117.000	38%	95%
Industrie en nutsbedrijven	28	663.000	280	797.000	10%	83%
Bouw	6	302.000	16	314.000	38%	96%
Handel	23	850.000	59	902.000	39%	94%
Vervoer en opslag	14	246.000	97	303.000	14%	81%
Horeca	4	423.000	7	426.000	57%	99%
Informatie en communicatie	5	40.000	9	40.000	56%	98%
Financiële instellingen	12	121.000	20	130.000	60%	93%
Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)	14	239.000	73	644.000	19%	37%
Openbaar bestuur	11	566.000	14	584.000	79%	97%
Onderwijs	5	490.000	14	503.000	36%	97%
Zorg	11	1.315.000	20	1.337.000	55%	98%
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	8	59.000	36	86.000	22%	69%
Totaal	147	5.425.000	661	6.183.000	22%	88%

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

5 Voor meer informatie over representativiteit en SBI-codes verwijzen wij u naar: a) de Praktische Handreiking Representativiteit: <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/document/docnr/54269>; b) het vonnis van de Rechtbank Den Haag van 24 juli 2024, ECLI:NL:RBDHA:2024:11549: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:RBDHA:2024:11549>

1.3 Wijzigingen in 2026

De vorige rapportage “Cao-afspraken 2025” bestond uit 147 onderzoekcao’s met 5,3 miljoen werknemers per 1 januari 2025. In deze rapportage “Cao-afspraken 2026” is gekozen voor dezelfde onderzoekcao’s. Maar dan met 5,4 miljoen werknemers op 1 januari 2026 (zie paragraaf 1.1). Daarbij zijn zes cao’s afgefallen omdat er op de peildatum van 1 januari 2026 geen aangemelde cao is aangetroffen met een recente expiratedatum. Een cao treedt pas formeel in werking nadat de cao is aangemeld bij de directie Cao van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en SZW de aanmelding heeft bevestigd met een kennisgeving van ontvangst (artikel 4 Wet op de loonvorming). Een aanvullend criterium voor onderzoekcao’s, is daarom dat de cao is aangemeld bij SZW.

Dit betekent dat de volgende onderzoekcao’s uit 2025 buiten beschouwing blijven in 2026 (cao-code tussen haakjes):

- 1) Achmea (1512)
- 2) Arcadis (392)
- 3) Sanquin (2551)
- 4) Signify (4059)
- 5) Sweco (1141)
- 6) VodafoneZiggo (4061)

Tabel 1.2: Aantallen cao’s, werknemersaantallen en % werknemers onder cao op 1 januari 2026, uitgesplitst naar economische sector

Sector	Onderzoekcao's		Cao's in Nederland		Aandeel (%)	
	Cao's	Werknemers	Cao's	Werknemers	Cao's	Werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	6	111.000	16	117.000	38%	95%
Industrie en nutsbedrijven	27	661.000	280	797.000	10%	83%
Bouw	6	302.000	16	314.000	38%	96%
Handel	23	850.000	59	902.000	39%	94%
Vervoer en opslag	14	246.000	97	303.000	14%	81%
Horeca	4	423.000	7	426.000	57%	99%
Informatie en communicatie	4	33.249	9	40.000	56%	98%
Financiële instellingen	11	110.075	20	130.000	60%	93%
Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)	12	235.000	73	644.000	19%	37%
Openbaar bestuur	11	566.000	14	584.000	79%	97%
Onderwijs	5	490.000	14	503.000	36%	97%
Zorg	10	1.312.200	20	1.337.000	55%	98%
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	8	59.000	36	86.000	22%	69%
Totaal	141	5.398.524	661	6.183.000	22%	88%

Noot: Verschil met tabel 1.1. is dat in tabel 1.2 alleen de 141 cao’s met recente aanmeldingsdatum zijn meegenomen.

In deze rapportage “Cao-afspraken 2026” rapporteren we op basis van 141 onderzoekcao’s. In bijlage I staat een overzicht van alle onderzoekcao’s met de bijbehorende looptijd en werknemersaantallen.

1.4 Dataverzameling

1.4.1 Cao-afspraken in 2026

Voor inzicht in de actuele stand van cao-afspraken (aantallen en inhoud), gebruiken we de 141 onderzoekcao's zoals toegelicht in paragraaf 1.3. Van elke onderzoekcao is de meest recente cao-tekst onderzocht zoals aangemeld bij SZW op of voor de peildatum van dit onderzoek (1 januari 2026). In tabel 1.1 van bijlage I staat de volledige lijst van cao's met metadata (werknemersaantallen, ingangs- en expiratedatum, sbi-code en economische sector).

In deze publicatie "Cao-afspraken 2026" gaat het niet om het beeld van cao-afspraken in een specifiek kalenderjaar (2025 of 2026), maar om het meest actuele beeld van cao-afspraken op de specifieke peildatum van 1 januari 2026. Bijna zes op de tien onderzoekcao's (82) kennen op dat moment een looptijd die eindigt in of na 2026. Eén op de vier onderzoekcao's (34) is per 1 januari 2026 verlopen (zie tabel 1.2).

Tabel 1.2: Aantal onderzoekcao's en werknemersaantallen, uitgesplitst naar expiratedatum (n=141)

Expiratedatum	Aantal onderzoekcao's	Aantal cao-werknemers (miljoen)
Voor 31-12-2025	25	0,6
31-12-2025	34	0,9
In 2026	63	2,9
Eerste helft 2026	38	1,2
Tweede helft 2026	25	1,7
Na 2026	19	1,0
Totaal	141	5,4

1.4.2 Ontwikkeling 2023-2026

De uitbreiding van het aantal onderzoekcao's van 108 naar 149 in 2024 maakt het duiden van de meerjarige ontwikkeling van cao-afspraken lastig. Vorig jaar is daarom gekozen voor een herberekening van de cijfers voor 2023 en 2024 op basis van een selectie van 101 cao's die in de afgelopen jaren deel uitmaakten van het onderzoek. We noemen dit panelcao's of paneldata. Zie bijlage I (tabel I.1) voor een overzicht van de panelcao's.

Voor 2026 komen we uit op 94 panelcao's na het afvallen van de onderzoekcao's genoemd in paragraaf 1.3.

De ontwikkeling 2023 t/m 2026 wordt op basis van deze 94 panelcao's in kaart gebracht:

Tabel 1.3: Panelcao's en onderzoekcao's, 2023-2026

Jaar	2023	2024	2025	2026
Aantal panelcao's	94	94	94	94
Aantal onderzoekcao's	108	149	147	141

1.4.3 Principeakkoorden

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

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

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

De onderzochte principeakkoorden betreffen afspraken over nieuwe versies voor de 141 onderzoekcao's. Daarbij zijn de akkoorden meegenomen die zijn afgesloten tussen 1 januari 2025 en 16 april 2026. In totaal gaat het om 94 akkoorden.

Het bepalen van het aantal cao's op 1 januari 2026 start met een data-export van alle aanmeldingen in het cao-registratiesysteem van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Uit deze lijst selecteren wij alleen de cao's waarvan de looptijd per 1 januari 2026 nog niet is verstreken en cao's die maximaal 18 maanden daarvoor zijn verlopen (expiratedatum vanaf 30 juni 2024). Zo worden cao's die al lang geëxpireerd zijn niet meegeteld, maar is er wel rekening gehouden met nawerking, stilzwijgende verlenging en de tijd die in sommige gevallen verstrijkt voordat cao-partijen een nieuwe cao aanmelden bij SZW.

Naast het aantal cao's rapporteren we ook 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 bedrijfstakcao's, van het aantal werknemers dat door het algemeen verbindend verklaren (avv) onder de werking van de cao's valt⁶.

De werknemersaantallen zijn gebaseerd op de door de cao-partijen aangeleverde gegevens en kunnen verschillen van de door het CBS gepubliceerde cijfers over aantallen werknemers in Nederland. De werkingssfeer van een cao kent meestal andere grenzen dan de sectorindeling van het CBS. Bovendien kennen de opgegeven werknemersaantallen gewoonlijk een andere peildatum dan de peildatum van het CBS-onderzoek. Ondanks deze verschillen komt het aantal cao-werknemers per 1 juli 2024 volgens het CBS⁷ (6,3 miljoen werknemers) dichtbij het aantal cao-werknemers per 1 januari 2026 volgens SZW (6,2 miljoen werknemers).

6 In geval de voorafgaande cao algemeen verbindend verklaard is, wordt uitgegaan van het totaal aantal werknemers met ook avv werknemers, onder veronderstelling dat de nieuw aangemelde cao ook op termijn algemeen verbindend verklaard zal worden. Meestal is in zulke gevallen de avv-procedure wel gestart maar nog gaande.

7 [Werknemers naar soort CAO en SBI naar achtergrondkenmerken, 2010-2024 | CBS](#)

2. Cao-loonontwikkeling

Samenvatting

De gemiddelde cao-loonstijging in het jaar 2025 is 4,5% op jaarbasis. Voor 2026 komt de cao-loonstijging uit op 4,3% op jaarbasis. Dit betreft een voorlopig cijfer voor 3,5 miljoen werknemers. Cao's die later in 2026 tot stand komen kunnen het 2026-gemiddelde nog doen veranderen. De cao-loonstijging in 2026 is 0,2 procentpunt lager dan in 2025.

Verder blijkt dat het moment van afsluiten van akkoorden geen grote impact heeft op de hoogte van de gemiddelde cao-loonstijging. De gemiddelde contractloonmutatie voor 2025 varieert tussen de 3,8% en 5,1%.

In 2021 en 2022 bleef de cao-loonontwikkeling achter bij de ontwikkeling van de consumentenprijzen. Vanaf 2023 is de loonstijging hoger dan de inflatie. Het gaat om een correctie op de eerdere hogere inflatie die met vertraging pas in 2023, 2024 en 2025 opgevangen wordt.

2.1 Methode

Directie Cao volgt al jaren de bijna 150 grootste cao's in Nederland en heeft daarmee zicht op de gemaakte afspraken over de cao-loonstijging. In dit hoofdstuk presenteren we de gemiddelde contractloonmutatie voor 2025 en zover bekend 2026. Contractloonmutatie is een andere term voor de cao-loon ontwikkeling, of nog korter: cao-loonstijging.

De peildatum voor dit onderzoek is 12 maart 2026. We maken voor dit onderzoek gebruik van beschikbare cao-teksten en teksten van principeakkoorden (hierna pa genoemd) die een looptijd hebben over heel 2025 of 2026. Dit betekent dat als er geen informatie voor het hele jaar beschikbaar is, deze voor nu niet mee telt in het gemiddelde. Voor 2025 zijn er 146⁸ cao's met loongegevens, voor 2026 zijn dit er 87. Maandelijks presenteren we op de website recentere cijfers⁹.

De gepresenteerde cijfers voor de contractloonmutatie zijn met werknemersaantallen gewogen gemiddelden. Dit betekent dat een cao waar meer werknemers onder werkzaam zijn zwaarder meetelt in het gemiddelde dan een cao waar minder werknemers onder vallen. In bijlage II.b staat een verdere toelichting over hoe de (gemiddelde) contractloonmutatie wordt berekend.

⁸ Voor twee onderzoekcao's is recentelijk geen nieuwe cao aangemeld en geen cao-akkoord bekend voor een nieuwe cao: KLM Vliegers en Sabic Limburg.

⁹ <https://cao.minszw.nl/cao-loonontwikkeling>

De volgende onderwerpen komen in dit hoofdstuk aan bod:

- Paragraaf 2.1 geeft uitleg over het verschil tussen contractloonmutatie cijfers op niveau- en jaarbasis
- Paragraaf 2.2 presenteert de gemiddelde contractloonmutatie voor 2025
- Paragraaf 2.3 beschrijft een verdiepende analyse voor 2025. Daarbij wordt een vergelijking gemaakt tussen de gemiddelde loonstijging op basis van de afsluitdatum van het principeakkoord. Ook wordt de spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie in beeld gebracht. De spreiding is het verschil tussen de laagste contractloonmutatie en de hoogste contractloonmutatie
- Paragraaf 2.4 presenteert de gemiddelde contractloonmutatie voor 2026
- Paragraaf 2.5 sluit af met een beeld van de ontwikkelingen sinds 2021.

2.2 Het verschil tussen cijfers op niveaubasis en jaarbasis

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

In de Hoveniers-cao is afgesproken dat de salarisbedragen in het loongebouw in vier stappen stijgen: 3x met 3% (1-2-2023, 1-9-2023 en 1-1-2024) en 1x met 2% (1-7-2024).

Op niveaubasis kijken we alleen naar het jaar waarin een afspraak gemaakt is. Zo komen we uit op een structurele cao-loonstijging van 5% in 2024 (3% per 1-1-2025 + 2% per 1-7-2024).

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

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

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

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

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

De overloop van 2023 naar 2024 bedraagt 2,25% (regel 3+4) en de overloop van 2024

Omdat de cijfers op niveaubasis en op jaarbasis iets anders weergeven, moeten deze ook anders geïnterpreteerd worden. De verschillen zijn samengevat in tabel 2.1.

Tabel 2.1: De belangrijkste verschillen tussen contractloonmutatie op niveau- en op jaarbasis

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

2.3 De gemiddelde cao-loonmutatie in 2025

Van 146 onderzoekcao's zijn de loongegevens over 2025 bekend. Deze pa's en cao's zijn van toepassing op bijna 5,5 miljoen werknemers. In tabel 2.2 is de opbouw van de gemiddelde contractloonmutatie opgenomen. In bijlage II.a staat een overzicht van de contractloonmutatie per cao.

Tabel 2.2: Opbouw gemiddelde cao-loonmutatie 2025 in procenten (n=146)*

Componenten contractloonmutatie		
Initiële verhoging		4,4
Eenmalige uitkeringen 2025	0,1	
Eenmalige uitkeringen 2024	0,3	
	-/-	
Mutatie eenmalige uitkeringen		-0,1
Totale contractloonmutatie op niveaubasis		4,3
Overloop uit 2024	1,6	
Overloop naar 2026	1,4	
	-/-	
Overloopeffect		0,2
Totale contractloonmutatie op jaarbasis		4,5

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

Voor 2025 is de contractloonmutatie op niveaubasis 4,3%. Op jaarbasis is de contractloonmutatie 4,5%.

2.4 Verdere analyse van de contractloonmutatie in 2025

2.4.1 De contractloonmutatie naar datum principeakkoord

In deze paragraaf kijken we of er sprake is van een samenhang tussen de cao-loonstijging en de afsluitdatum van het principeakkoord. Tabel 2.3 vergelijkt de gemiddelde contractloonmutatie in pa's afgesloten vóór 1 januari 2025 en pa's die ná 1 januari 2025 zijn afgesloten.

Tabel 2.3: Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2025 in procenten (n=146)

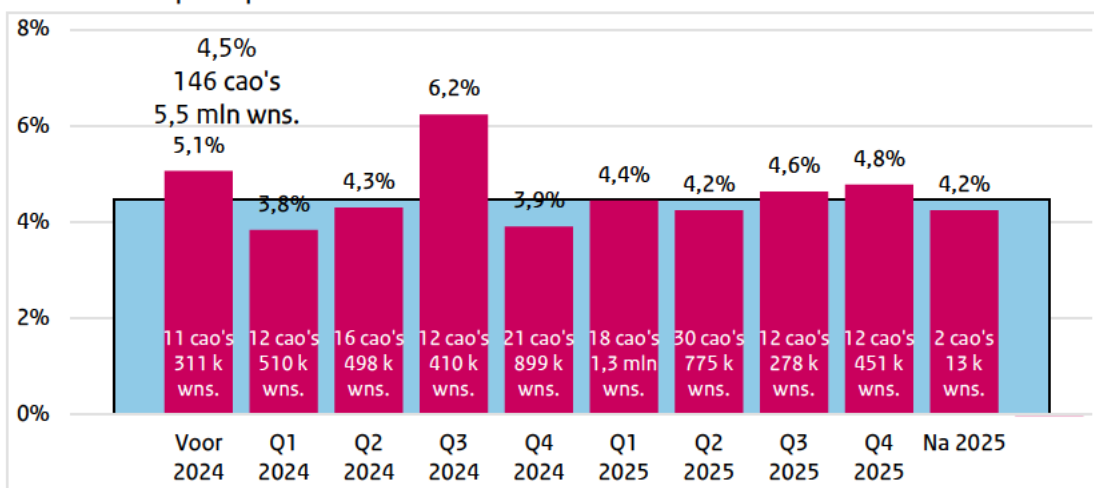
	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	Aandeel werknemers
Principeakkoord voor 1/1/2025	4,1	4,5	72	48%
Principeakkoord in 2025	4,4	4,5	74	52%
Totaal	4,3	4,5	146	100%

Op jaarbasis bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie voor 2025 4,5%. Dit geldt voor de pa's die vóór en gedurende 2025 zijn afgesloten. Op niveaubasis bedraagt de gemiddelde contractloonmutatie van pa's die vóór 2025 zijn afgesloten 4,1% (n=72). Voor de 74 pa's die in 2025 tot stand zijn gekomen, is de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis 4,4%.

Figuur 2.1 geeft een beeld van de gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis voor 2025 per kwartaal van afsluitdatum. In het blauwe vierkant staat de totale cao-loonstijging: 4,5%. Figuur 2.1 laat zien dat, afgezien van Q3 2024, het moment van afsluiten van akkoorden geen grote impact heeft op de hoogte van de gemiddelde cao-loonstijging. De gemiddelde contractloonmutatie voor 2025 varieert tussen de 3,8% en 5,1%.

De gemiddelde cao-loonstijging voor 2025 van 6,2% in het derde kwartaal van 2024 valt hoog uit door een grote cao (Metaal & Techniek met ruim 327.000 werknemers) met een bovengemiddelde cao-loonstijging van 6,75% op jaarbasis. Deze relatief hoge cao-loonstijging was nog ter compensatie van de inflatiegolf uit 2022. Eerdere compensatie was niet mogelijk omdat de voorgaande cao, afgesloten op 8 april 2022, een looptijd kende van 1 oktober 2021 tot 1 april 2024. Indien we deze cao weglaten komt de gemiddelde contractloonmutatie in 2025 uit op 3,1% in plaats van 6,2%. Dit komt doordat de overige cao's (met 83 duizend werknemers) die in Q3 2024 zijn afgesloten, een gemiddelde cao-loonstijging van 4,2% hadden. De hogere cao-loonstijging in Q3 2024 van 6,2% (t.o.v. 4,5% over geheel 2025) wordt dus vooral veroorzaakt door de cao Metaal & Techniek.

Figuur 2.1: Gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis voor 2025 gesplitst naar afsluitdatum principeakkoord



2.4.2 De spreiding van de contractloonmutatie in 2025

De spreiding is de variatie in contractloonmutatie in de 146 onderzochte cao's, of het verschil tussen de cao met de laagste en de hoogste contractloonmutatie in 2025. Hierbij kijken wij ook naar hoe vaak waarden voorkomen. In figuur 2.2 zijn de 146 onderzoekcao's op basis van de hoogte van de contractloonmutatie op niveaubasis in segmenten ingedeeld.

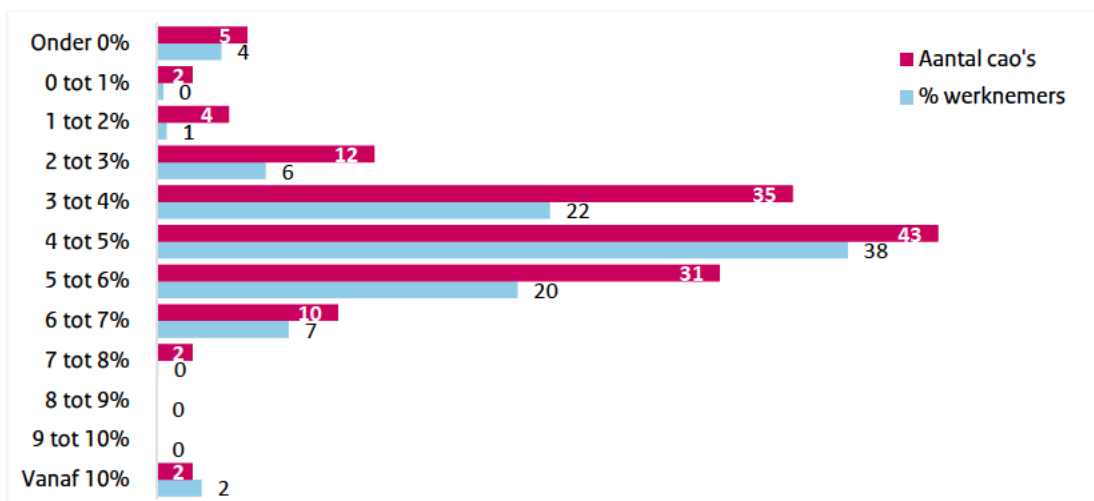
In de onderzochte cao's en pa's loopt de contractloonmutatie op niveaubasis uiteen van - 2,43% in de cao het Rijk tot 14,34% in de cao Apotheken.

In de bijlage (tabel II.2) staat meer informatie. Bij de 5 cao's met een negatieve cao-loonontwikkeling gaat het om de afboeking van een eenmalige uitkering uit 2024.

38 procent van de cao-werknemers kent een cao-loonstijging tussen de 4 en 5% in 2025.

De cao Voortgezet Onderwijs en Apotheken kennen in 2025 een cao-loonstijging hoger dan 10% in 2025 op niveaubasis.

Figuur 2.2: Spreiding van de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in 2025 naar aantallen cao's en percentage werknemers



2.4.3 Verschillen tussen markt-, overheids-, en zorgsector

Tabel 2.4 laat de gemiddelde contractloonmutatie voor de hoofdsectoren markt, overheid en zorg zien. De cijfers zijn weergegeven op niveaubasis en op jaarbasis.

De contractloonmutatie in de marktsector ligt zowel op jaarbasis als niveaubasis boven het gemiddelde. Op jaarbasis en niveaubasis kent de overheidssector de laagste cao-loonstijging.

Tabel 2.4: De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2025 naar sector

	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	% werknemers
Markt	4,6	4,6	119	57%
Overheid	3,8	4,2	16	19%
Zorg	3,9	4,3	11	24%
Totaal	4,3	4,5	146	100%

2.4.4 Verschillen tussen bedrijfstak- en ondernemingscao's

Tabel 2.5 laat het verschil zien tussen bedrijfstak- en ondernemingscao's. De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis in de bedrijfstakcao's is 0,5% hoger dan het gemiddelde voor ondernemingscao's (3,8%). Op jaarbasis is de gemiddelde contractloonmutatie 0,3% hoger voor bedrijfstakcao's dan het gemiddelde voor ondernemingscao's (4,2%).

Tabel 2.5: De gemiddelde contractloonmutatie op niveau- en jaarbasis in 2025 naar soort

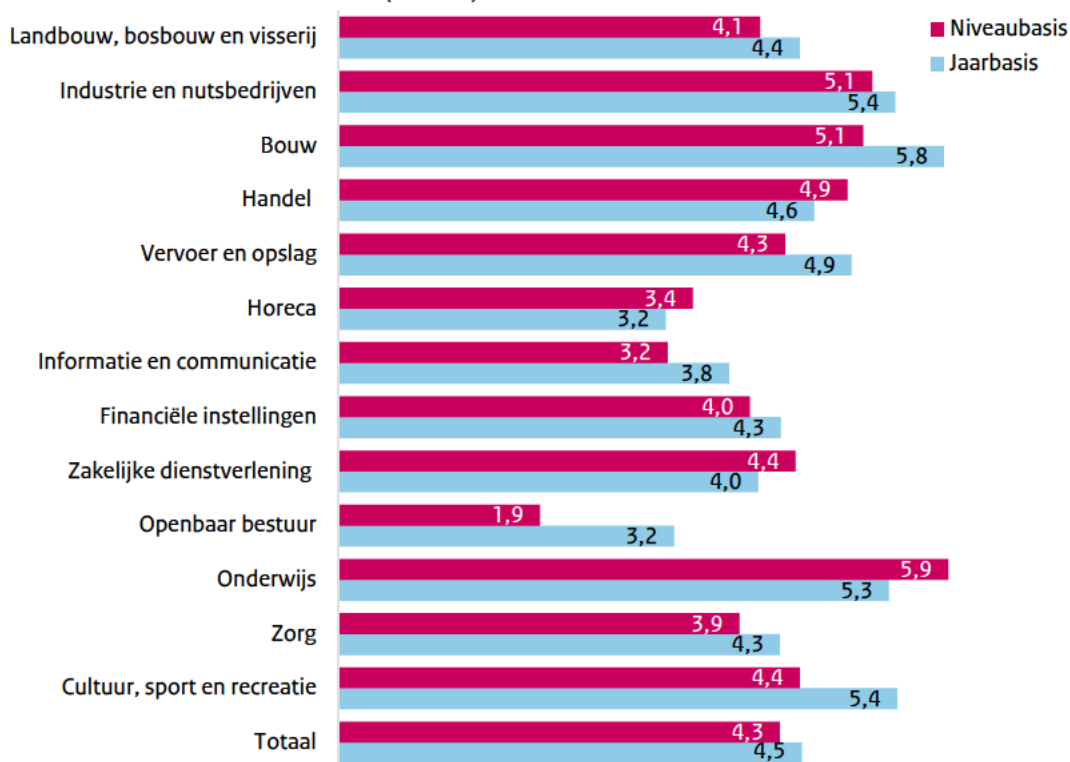
	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	% werknemers
Bedrijfstakcao's	4,3	4,5	95	95%
Ondernemingscao's	3,8	4,2	51	5%
Totaal	4,3	4,5	146	100%

2.4.5 Verschil tussen economische sectoren

Figuur 2.3 laat zien dat de gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis varieert van 1,9% in het openbaar bestuur tot 5,9% in het onderwijs.

Op jaarbasis varieert de gemiddelde contractloonmutatie van 3,2% in de sector openbaar bestuur tot 5,8% in de bouwsector.

Figuur 2.3: De gemiddelde contractloonmutatie in procenten op niveau- en jaarbasis in 2025 naar economische sector (n=146)



2.4.6 Eenmalige uitkeringen

In 2025 zijn er bij 25 van de onderzochte 146 cao's (17%) eenmalige uitkeringen uitgekeerd. Onder deze cao's vallen 679.000 werknemers; 12% van alle werknemers onder de 146 onderzochte cao's. Wanneer we kijken naar de afsluitdatum van de 25 cao's met eenmalige uitkeringen dan valt op dat de meeste cao's (19) in de eerste helft van 2025 of vóór 2025 zijn afgesloten.

2.5 De gemiddelde contractloonmutatie in 2026

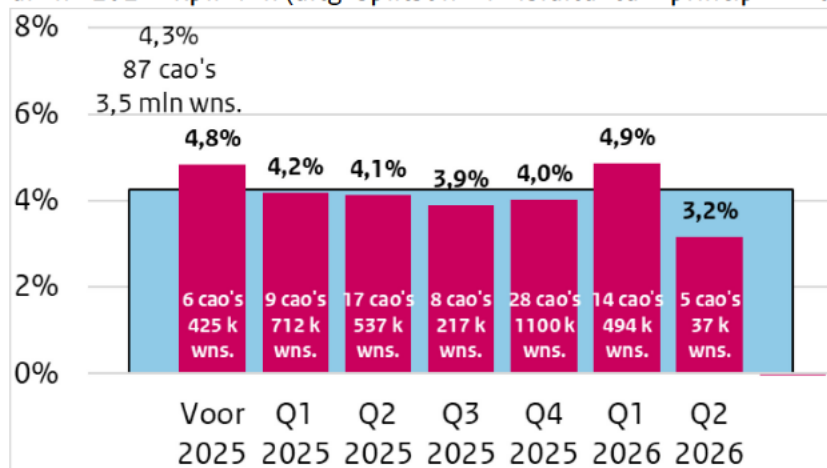
Van 87 cao's zijn de loongegevens over 2026 bekend (peildatum 1 mei 2026). Deze pa's en cao's zijn van toepassing op 3,5 miljoen werknemers. Tabel 2.7 laat op basis van de voorlopige gegevens zien dat de contractlonen in 2026 op niveaubasis met 3,4% stijgen en op jaarbasis met 4,3%. Ten opzichte van 2025 ligt de contractloonmutatie zowel op niveaubasis (-0,9%) als op jaarbasis (-0,2) vooralsnog lager. De hogere mutatie op jaarbasis kan deels worden verklaard door de grote overloop uit 2025 waardoor het overloopeffect voor het jaar 2026 positief is. Dit betekent dat er relatief vaak loonstijgingen in het laatste half jaar van 2025 afgesproken zijn. Daardoor drukken deze afspraken maar voor een beperkt deel op 2025 en voor een groot deel op 2026. Door het jaar heen zullen maandelijks recentere contractloonmutatie cijfers voor 2026 op de website verschijnen¹⁰.

Tabel 2.7: Opbouw gemiddelde contractloonmutatie 2026 in procenten (n=84)

Componenten contractloonmutatie		
Initiële verhoging		3,4
Eenmalige uitkeringen 2026	0,1	
Eenmalige uitkeringen 2025	0,2	
	-/-	
Mutatie eenmalige uitkeringen	-0,1	
Totale contractloonmutatie op niveaubasis		
		3,4
Overloop uit 2025	1,5	
Overloop naar 2027	0,6	
	-/-	
Overloopeffect		0,9
Totale contractloonmutatie op jaarbasis		
		4,3

Voor bovenstaande cao's met een looptijd over heel 2026 kan de ontwikkeling van de contractlonen in beeld worden gebracht door te kijken naar het tijdstip waarop het principeakkoord is afgesloten. In figuur 2.4 in het blauwe vlak is eveneens te zien dat de gemiddelde cao-loonstijging voor het jaar 2026 4,3% bedraagt.

Figuur 2.4: De gemiddelde contractloonmutatie (%) op jaarbasis in alle afgesloten pa's die na 2026 expireren (uitgesplitst naar afsluitdatum principeakkoord)



¹⁰ <https://cao.minszw.nl/cao-loonontwikkeling>

Het gemiddelde in het eerste kwartaal in 2026 valt hoger uit door een grote cao (Metaal & Techniek met 10% van alle werknemers in onderzoekcao's uit de marktsector) met een bovengemiddelde cao-loonstijging voor 2026 van 5,5%. De vorige cao kende een cao-loonstijging van 3% per maart 2025 en 3% per oktober 2025. In totaal betekent dit een overloop van 2,75% in 2026.

2.6 Ontwikkelingen 2021-2025

2.6.1 Relatie eenmalige uitkering en structurele loonmutatie

Komen eenmalige uitkeringen in 2025 vaker voor dan in de afgelopen jaren?

Uit tabel 2.8 blijkt dat dat niet het geval is. Dit is onderzocht voor een panel uit de selectiecao's waarvoor over de jaren 2021-2025 gegevens beschikbaar zijn. Deze groep bestaat uit 75 cao's.

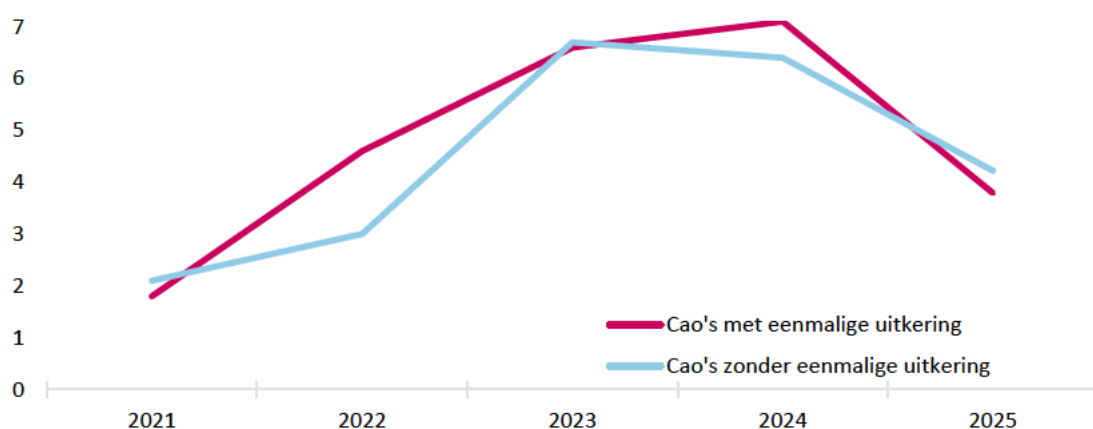
Tabel 2.8 geeft een overzicht van de aantallen cao's waarin een eenmalige uitkering is afgesproken. In de panelgroep van 75 cao's kent in 2025 19% een eenmalige uitkering, net als in 2024. In de jaren 2021 tot 2023 waren er veel meer eenmalige uitkeringen.

Tabel 2.8: Aantal akkoorden met en zonder een eenmalige uitkering (n=75)

	2021	2022	2023	2024	2025
Cao's zonder eenmalige uitkering	50	49	52	61	61
Cao's met eenmalige uitkering	28	29	26	14	14
% cao's met eenmalige uitkering	36%	37%	33%	19%	19%

Figuur 2.5 geeft een beeld van de structurele loonmutatie in de groep cao's met en de groep cao's zonder afspraken over eenmalige uitkeringen.

Figuur 2.5: De structurele loonmutatie (%) op niveaubasis voor de periode 2021-2025 uitgesplitst naar akkoorden met en zonder eenmalige uitkering (n=75)



De tweede vraag is of cao's met een eenmalige uitkering een hogere of lagere structurele loonmutatie kennen (dan cao's zonder eenmalige uitkering). Figuur 2.5 laat zien dat cao's waarin afspraken zijn gemaakt over een eenmalige uitkering in 2025, net als in 2023, een

lagere structurele cao-loonmutatie kennen dan cao's zonder eenmalige uitkering. Dit effect wordt veroorzaakt door twee cao's met een eenmalige uitkering, maar geen structurele loonsverhoging in 2025 hadden (0%). Dit waren het Rijk en Tata Steel¹¹. Wanneer we de gemiddelde structurele loonmutatie zonder deze twee cao's berekenen dan is de uitkomst 4,5% in plaats van 4,2%.

2.6.2 Spreiding en cumulatieve contractloonmutatie over de jaren

Deze paragraaf presenteert een beeld van de contractloonontwikkeling over de periode 2021-2025. De cijfers zijn gebaseerd op de loonafspraken in alle cao's waarvoor in de onderzochte jaren gegevens beschikbaar zijn. Figuur 2.6 laat de contractloonmutatie op niveaubasis per jaar zien. Verder geven de verticale staven de spreiding van de contractloonmutatie per jaar aan.

In het decennium voor 2020 schommelde het verschil tussen de hoogste en laagste cao-loonstijging rond de 6 procentpunten. In de weergegeven jaren is dit verschil (= lengte staaf in onderstaande figuur) over het algemeen veel groter: 6,8 procentpunt in 2021, 10,8 procentpunt in 2022, 16,3 procentpunt in 2023, 18,3 procentpunt in 2024 en 16,7 procentpunt in 2025.

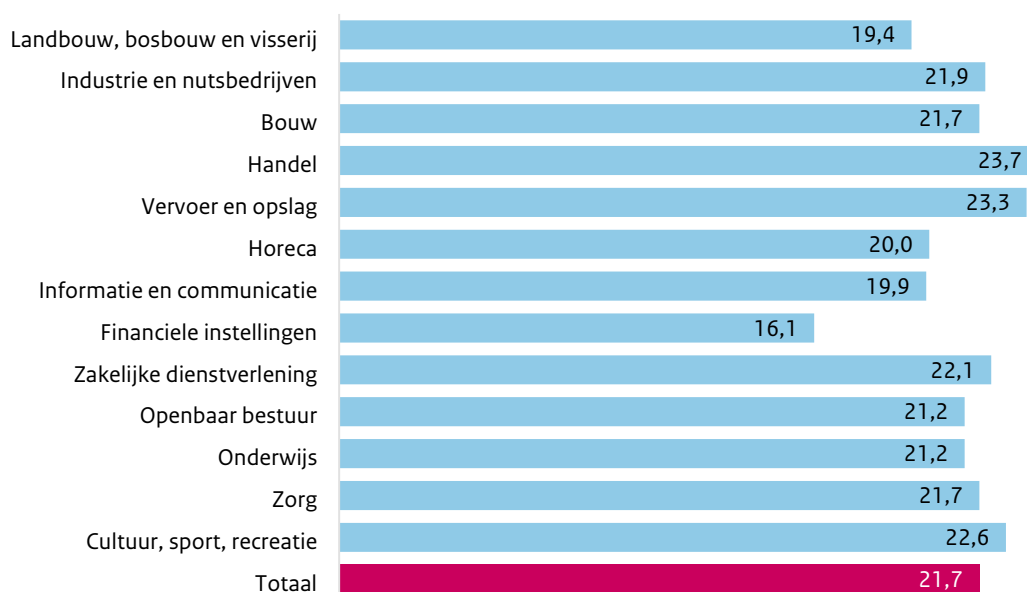
Figuur 2.6: Spreiding van de contractloonmutatie in de jaren 2021-2025 en het, met werknemersaantallen, gewogen gemiddelde van de contractloonmutatie op niveaubasis (%)



De cumulatieve contractloonmutatie per economische sector is in figuur 2.7 in beeld gebracht. In totaal zijn de contractlonen op jaarbasis sinds 2021 gemiddeld met 21,7% gestegen.

¹¹ Het betreft een crisis-cao voor één jaar. Met name vanwege de financiële situatie van tata Steel is alleen een eenmalige uitkering van €700 netto afgesproken en een voorwaardelijke extra uitkering van €300 netto (afhankelijk van winstcijfers).

Figuur 2.7: De cumulatieve (%) contractloonmutatie op jaarbasis voor de periode 2021-2025 in de verschillende economische sectoren



Figuur 2.7 laat zien dat de sectoren handel en vervoer en opslag een bovengemiddelde loonstijging over de jaren 2021-2025 kennen. Financiële instellingen kennen daarentegen een veel lagere cao-loonstijging in de deze periode.

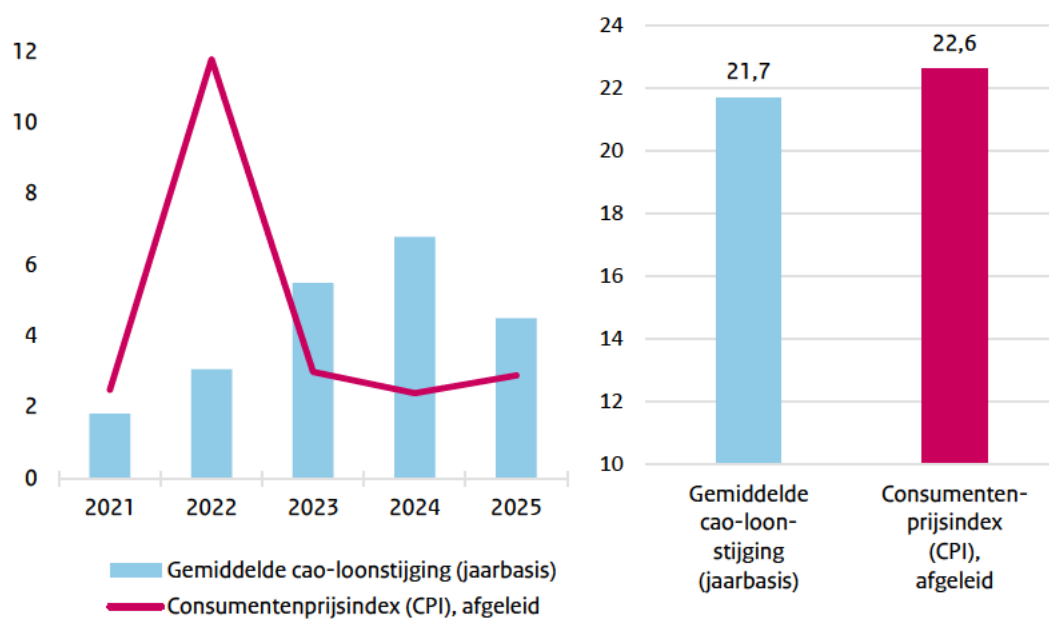
2.6.3 Stijging van de cao-lonen en inflatie

Figuur 2.8 laat voor de jaren 2021-2025 de gemiddelde contractloonmutatie zien in combinatie met de jaarlijkse mutatie van de consumentenprijsindex (CPI afgeleid) zoals gepubliceerd door het CBS¹².

Uit figuur 2.8 blijkt dat in 2021 en 2022 de cao-loonontwikkeling achterblijft bij de ontwikkeling van de consumentenprijzen. In die jaren is sprake van een reële koopkrachtdaling. Vanaf 2023 is de loonstijging hoger dan de inflatie. Het gaat om een correctie op de eerdere hogere inflatie die met vertraging pas in 2023, 2024 en 2025 opgevangen wordt. Deze vertraging is inherent aan de gemiddelde looptijd van cao's van twee jaar. Die correctie is eind 2025 nog niet geheel afgerond: uit de rechterfiguur blijkt dat de cumulatieve cao-loonstijging in de periode 2021 t/m 2025 (21,7%) nog iets achterblijft bij de inflatie afgeleid (22,6%).

¹² CBS Statline: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83131NED/table?dl=D2A11>

Figuur 2.8: De gemiddelde contractloonmutatie op jaarbasis (%) en de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (%) in de jaren 2021-2025 (links per jaar, rechts cumulatief)



3. Laagste loonschalen

Samenvatting

Dit hoofdstuk toont de afstand van de laagste (reguliere) cao-lonen tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen eind 2025. Daarvoor zijn 134 cao's met loonafspraken over heel 2025 en bruikbare loontabellen onderzocht. Gemiddeld ligt in 2025 het laagste cao-loon 3,2% boven het wettelijk minimumloon voor werknemers vanaf 21 jaar. Dit gemiddelde varieert van 0% (laagste cao-loon is gelijk aan dit wettelijk minimum) tot 6,6%.

In 35 van de 134 cao's zijn in 2025 aanloopschalen aanwezig. Aanloopschalen kunnen het laagste cao-loon drukken. Dit drukkende effect is het grootst in de bouw, zakelijke dienstverlening en de industrie: het laagste cao-loon is gemiddeld (veel) lager dan het laagste, reguliere cao-loon.

In 63 van de 134 cao's (47%) ligt het laagste cao-loon op het wettelijk minimum. Voor het laagste, reguliere cao-loon geldt dat voor 52 cao's (39%). Er zijn (heel) weinig cao's waarin het laagste (reguliere) cao-loon meer dan 20% boven het wettelijk minimum ligt.

In 52 van de 134 cao's (39%) zijn in 2025 jeugdschalen aanwezig. Jeugdschalen beginnen vaak bij 15 jaar en eindigen vaak bij 20 jaar. Jeugdschalen kunnen de wettelijke staffel volgen, een cao-jeugdloonstaffel gebruiken of bedragen voor jeugdige werknemers hebben. In vier cao's is in 2025 de vakvolwassen leeftijd verlaagd. En in eveneens vier cao's zijn in 2025 jeugdschalen afgeschaft. De gemiddelde afstand van het laagste cao-loon tot het wettelijk minimumjeugdloon ligt tussen de 1,8% en 9,2%. En is groter voor jongere (15-17 jarige) dan voor oudere (18-20 jarige) jeugdigen. De spreiding van het laagste cao-loon van jeugdige werknemers varieert per leeftijd en leeftijdsgroep.

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk laat de afstand van de laagste lonen in cao's tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen (WML) eind 2025 zien. We brengen dan in beeld hoeveel procent laagste lonen in cao's - gemiddeld - boven de lonen liggen waar (jeugdige) werknemers eind 2025 wettelijk minimaal recht op hebben. Laagste lonen in cao's kunnen ook gelijk zijn aan het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Laagste lonen staan in een loongebouw van een cao en noemen we cao-lonen. Een loongebouw heeft reguliere schalen of, wanneer aanwezig, aanloop- en/of jeugdschalen. Aanloopschalen zijn voor werknemers die nog niet de vereiste kennis en/of ervaring hebben voor de functie. Zodra werknemers aan de vereisten van de functie voldoen, stromen zij door naar de bijbehorende reguliere schaal. Een aanloopschaal is dan ook bijna altijd tijdelijk. Van jeugdschalen is sprake wanneer een cao loonschalen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd heeft. De vakvolwassen leeftijd is de leeftijd waarop

werknemers de lonen van aanloop- of reguliere schalen krijgen. Figuur 3.1 laat een loongebouw van een cao met een aanloopschaal, reguliere schalen en jeugdschalen zien.

Figuur 3.1: Loongebouw van de cao Doe-Het-Zelfbranche met de loontabel per 1 juli 2025*

Bedragen per uur						
leeftijd/functiejaar	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6
18	7,20	7,28	7,35	7,49	7,64	7,92
19	8,64	8,73	8,82	8,99	9,16	9,51
20	11,52	11,64	11,76	11,99	12,22	12,68
21	14,40	14,55	14,69	14,98	15,27	15,84
-1-		14,67	14,84	15,16	15,51	16,24
-2-		14,79	15,00	15,35	15,75	16,63
-3-		14,91	15,15	15,53	16,00	17,03
-4-			15,30	15,71	16,24	17,42
-5-			15,45	15,89	16,48	17,82
-6-				16,07	16,73	18,21
-7-				16,26	16,97	18,61
-8-					17,21	19,00

* Schaal 1 is de aanloopschaal. De schalen 2-6 zijn reguliere schalen. De lonen bij de leeftijden tot 21 jaar zijn jeugdschalen.

3.2 Wettelijke minimumuurlonen vanaf 2024

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

Vanaf 1 januari 2024 is sprake van een vast, wettelijk minimumuurloon. Alle werknemers in Nederland hebben recht op het minimumuurloon. Eind 2025 is het wettelijk minimumuurloon voor werknemers vanaf 21 jaar € 14,40. Dat is een 'kaal' bruto-uurloon zonder de wettelijke minimumvakantiebijslag van 8%.

Vaste, wettelijke minimummaandlonen zijn vanaf 1 januari 2024 verdwenen. Dat geldt ook voor de wettelijke minimum dag- en weeklonen. Maar net als voor 2024, is het minimumuurloon in 2024 en 2025 op basis van Artikel 14 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag twee keer per kalenderjaar aangepast (geïndexeerd). Dat was op 1 januari en op 1 juli. En net als voor 2024, is in 2024 en 2025 sprake van wettelijke minimumlonen voor jeugdige werknemers onder de 21 jaar. Deze minimumuurlonen zijn percentages van het wettelijk minimumuurloon voor werknemers vanaf 21 jaar. Dat heet een staffel. Deze staffel is vanaf 1 juli 2019 tot en met eind 2025 hetzelfde gebleven. Eind 2025 zijn de vaste, wettelijke minimumuurlonen voor jeugdige werknemers als volgt. De staffel is tussen haakjes getoond (met als basis het WML vanaf 21 jaar: € 14,40 (100%)):

- 15 jaar: € 4,32 (30,0%)
- 16 jaar: € 4,97 (34,5%)
- 17 jaar: € 5,69 (39,5%)
- 18 jaar: € 7,20 (50,0%)
- 19 jaar: € 8,64 (60,0%)
- 20 jaar: € 11,52 (80,0%)

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

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

3.2.1 Arbeidsduur en werkroosters

Om de arbeidsduur van werknemers te bepalen, is het werkrooster belangrijk. Werknemers kunnen namelijk op verschillende dagen per week werken. Ook kan het voltijds dienstverband in de cao anders zijn. Daarmee kan de wekelijkse arbeidsduur verschillen.

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

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

3.2.2 Werkroosters en aannames

Werkroosters kunnen dus tussen en binnen cao's verschillen. Het is echter niet mogelijk om alle verschillende werkroosters te onderzoeken. Deze informatie is namelijk niet in cao's te vinden. Daarom worden aannames gemaakt. Aannames zorgen ervoor dat informatie uit cao's logisch wordt verzameld en gebruikt. En daarmee helpen aannames de onderzoeksvraag te beantwoorden. Namelijk wat de afstand van de laagste cao-lonen tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen eind 2025 is. De volgende vijf aannames zijn gemaakt:

1. Een werkweek heeft vijf werkdagen. Eén werkdag noemen we de dagnorm. Deze aanname sluit aan bij de praktijk: als in een cao sprake is van een dagnorm¹³, is deze dagnorm gelijk aan de wekelijkse arbeidsduur verdeeld over vijf werkdagen. Bij een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, is de dagnorm dus $(38/5)=7,6$ uur.
2. De (groep) werknemers van wie het laagste cao-loon is onderzocht, kan een eigen werkrooster hebben. Als dat het geval is, is dat werkrooster gebruikt. Op deze manier is het wettelijk minimumloon van de onderzochte (groep) werknemers zo precies mogelijk bepaald.
3. Als van 2. geen sprake is, is gekozen voor het werkrooster dat standaard is in de cao. Naast standaard wordt in cao's vaak over 'gebruikelijke werktijden', 'normale bedrijfstijd' of 'dagvenster' gesproken. Het cao-onderzoek laat drie standaard werkroosters zien:
 - a. Werkrooster van maandag t/m vrijdag. Dit werkrooster heeft 261 werkbare dagen in 2025. We tellen dan hoe vaak de weekdagen (maandag t/m vrijdag) in 2025 voorkomen. Zie tabel 3.1.
 - b. Werkrooster van maandag t/m zaterdag. Uitgaande van vijf dagen per week, heeft dit werkrooster 260 of 261 werkbare dagen in 2025. Als werknemers werken van bijvoorbeeld maandag t/m vrijdag, zijn er 261 werkbare dagen in 2025. Maar als werknemers werken op bijvoorbeeld de maandag, dinsdag en donderdag t/m zaterdag, zijn er 260 werkbare dagen in 2025. Dat komt omdat er 53 woensdagen zijn in 2025.
 - c. Werkrooster van maandag t/m zondag. Uitgaande van vijf dagen per week, heeft dit werkrooster 260 of 261 werkbare dagen in 2025. Net als bij b. zijn er 260 werkbare dagen bij een rooster van maandag, dinsdag en donderdag t/m zaterdag. En net als bij a. zijn er 261 werkbare dagen bij een rooster van maandag t/m vrijdag. Ook bij andere combinaties van vijf dagen binnen een werkrooster van maandag t/m zondag is sprake van 261 werkbare dagen in 2025.

Tabel 3.1: Aantal dagen in kalenderjaar 2025, per werkdag

2025	
Maandagen	52
Dinsdagen	52
Woensdagen	53
Donderdagen	52
Vrijdagen	52
Zaterdag	52
Zondagen	52

Bij werkrooster a. horen in 2025 261 werkbare dagen per jaar. Maar bij de werkroosters b. en c. kan het gaan om 260 of 261 werkbare dagen per jaar (tabel 3.1). Toch is ook bij de werkroosters b. en c. gekozen voor 261 werkbare dagen per

13 Er kunnen uitzonderingen zijn.

jaar. Dat is gedaan, omdat bij 261 werkbare dagen per jaar sprake is van een wettelijk minimumloon dat voor alle cao-werknemers maximaal geldt¹⁴. Pas als een laagste cao-loon boven dit wettelijk minimumloon ligt, is voor alle cao-werknemers sprake van loon bovenop het wettelijk minimum. Een voorbeeld: in een cao is sprake van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur. De dagnorm is dan 7,6. Het standaard werkrooster loopt van maandag t/m zaterdag. De ene werknemer werkt op maandag, dinsdag en donderdag t/m zaterdag en daarmee 260 dagen in 2025. De andere werknemer werkt van maandag t/m vrijdag en daarmee 261 dagen in 2025. Het wettelijk minimum per maand bij 260 werkbare dagen is $((7,6 \cdot 260)/12) \cdot \text{€ } 14,40 = \text{€ } 2.371,20$. Het wettelijk minimum per maand bij 261 werkbare dagen is $((7,6 \cdot 261)/12) \cdot \text{€ } 14,40 = \text{€ } 2.380,32$ ¹⁵. Stel, het laagste cao-loon eind 2025 is € 2.375 per maand. Er is dan sprake van loon bovenop het wettelijk minimum voor de werknemer die 260 dagen werkt, maar niet voor de werknemer die 261 dagen werkt. Deze laatste werknemer heeft namelijk recht op minimaal € 2.380,32. Pas als het laagste cao-loon boven dit wettelijk minimum ligt, is voor beide cao-werknemers sprake van loon bovenop het wettelijk minimum.

4. In sommige cao's is het werkrooster onbekend of niet duidelijk (genoeg). Als er ook geen jaarurennorm is, is gekozen voor 261 werkbare dagen per jaar. De reden hiervoor is hetzelfde als bij 3. Pas als een laagste cao-loon boven het maximale wettelijk minimumloon ligt, is voor alle cao-werknemers sprake van loon bovenop het wettelijk minimum. Er zijn negen cao's waarin het werkrooster niet duidelijk (genoeg) of onbekend is.
5. In sommige cao's is geregeld dat de wekelijkse arbeidsduur wordt ingekort. Er is dan sprake van roostervrije dagen. Deze dagen worden ook adv- of atv-dagen genoemd. De term adv staat voor arbeidsduurverkorting en de term atv voor arbeidstijdverkorting. Roostervrije dagen behoren niet tot de wettelijke arbeidsduur en kunnen betaald zijn of niet. De wekelijkse arbeidsduur kan bijvoorbeeld teruggaan van 38 naar 36 uur. Dit, terwijl het loon gelijk blijft. In cao's is dan het loon voor 38 uur per week te vinden. Maar wettelijk hebben werknemers recht op 36 uur loon per week. Werkgevers en werknemers (cao-partijen) mogen namelijk zelf bepalen tegen welk loon de twee adv-uren worden betaald. In de praktijk worden adv-uren vaak tegen het vaste loon betaald. Werknemers krijgen dan hetzelfde loon voor de adv-uren (2 uur bv.) als voor de niet-adv uren (36 uur bv.). Dit onderzoek sluit aan op deze praktijk. Dat betekent dat bij adv het loon inclusief adv-uren is gebruikt. In het voorbeeld gaat het dus om het loon voor 38 uur per week¹⁶.

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

15 Zie Artikel 11 lid 1 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (voetnoot 5) voor de basis van de loonberekeningen in dit voorbeeld.

16 Het zou niet uitmaken als zou worden uitgegaan van het loon exclusief adv-uren. Voor het loon exclusief adv-uren zouden de arbeidsduur en het loon namelijk naar evenredigheid ('evenveel') worden teruggebracht.

3.2.3 Aannames en cao-lonen

Bij maandlonen zijn alle aannames 1 t/m 5 belangrijk. Net als voor en in 2024, hebben veel cao's in kalenderjaar 2025 maandlonen. Dat kan als sprake is van een vaste wekelijkse arbeidsduur, bijvoorbeeld 38 uur. Werknemers kunnen dan ook in 2025 een vast maandloon krijgen. Dat maandloon is gebaseerd op de gemiddelde arbeidsduur per maand. Dit wordt afgeleid van de arbeidsduur per kalenderjaar¹⁷. En om deze arbeidsduur te bepalen, is informatie over de dagnorm (aannamen 1), het werkrooster (aannames 2 t/m 4) en eventuele ADV-uren (aannamen 5) nodig.

Bij week- en vier-weken lonen is naast aannamen 1, alleen aannamen 5 belangrijk. De aannames 2 t/m 4 over het werkrooster zijn dan niet van belang. Het uitgangspunt is namelijk vijf werkdagen per werkweek (aannamen 1). Dat zijn in het geval van vier-weken lonen 20 (5*4) werkdagen. Om de arbeidsuren te bepalen, is naast de dagnorm alleen nog informatie over eventuele ADV-uren nodig.

Bij uurlonen is alleen aannamen 5 belangrijk. Er hoeft bij uurlonen namelijk geen dagnorm of werkrooster bepaald te worden.

3.3 Onderzoek en analyse

Uitgelegd is wat vanaf 1 januari 2024 is veranderd in de wettelijke minimum(jeugd)lonen voor werknemers in Nederland. Daarbij is ingegaan op de rol van werkroosters voor de arbeidsduur. En is aangegeven hoe deze werkroosters er in 2025 uit kunnen zien. Over werkroosters zijn vervolgens aannames gemaakt die vooral belangrijk zijn bij maandlonen.

Hieronder leggen we uit welke cao's zijn onderzocht en waarom (paragraaf 3.3.1). Ook leggen we uit hoe we de afstand van de laagste cao-lonen tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen hebben bepaald (paragraaf 3.3.2).

3.3.1 Cao's

De basis voor de analyse in dit hoofdstuk is het niveau van de laagste cao-lonen voor zover die op 31 december 2025 beschikbaar zijn. Loongegevens voor alleen een gedeelte van 2025 kunnen namelijk onvolledig zijn. Dat komt omdat cao-partijen nog loonafspraken voor de rest van het kalenderjaar 2025 kunnen maken.

De basis voor het onderzoek in dit hoofdstuk zijn 141 onderzoekcao's. Daaronder vallen 5,4 miljoen werknemers. Het onderzoek naar laagste cao-lonen sluit dan ook aan op de cao's van deze jaarrapportage. Maar soms is een onderzoekcao verlopen voor 31 december 2025. Loongegevens zijn dan eind 2025 niet beschikbaar. In dat geval is gebruikgemaakt van een principeakkoord of cao die op of na 31 december 2025 verloopt. Van een cao is alleen gebruikgemaakt als deze bij het ministerie van SZW is aangemeld.

¹⁷ In Artikel 11 lid 1 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is geregeld hoe een wettelijk minimum bij vaste maandlonen kan worden bepaald. In Artikel 11 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is de betaling bij een jaarurennorm geregeld.

Niet alle 141 onderzochte cao's of principeakkoorden zijn gebruikt voor de analyse. In één cao is het onduidelijk of de roostervrije dagen zijn betaald of niet. Daardoor kan de wekelijkse arbeidsduur bij de loontabellen moeilijk worden bepaald. Vier cao's hebben geen of geen bruikbare loontabellen. Ook bestaat voor twee cao's onvoldoende duidelijkheid over de precieze opvolging in 2025. In totaal zijn zeven cao's afgevallen. Er blijven 134 cao's met loongegevens over voor de analyse (tabel 3.2). Onder deze 134 cao's vallen ruim 5,2 miljoen werknemers. Dat is bijna 98% van de werknemers onder de 141 onderzoekcao's.

Tabel 3.2: Van 141 onderzoekcao's naar 134 cao's met loongegevens voor de analyse

	Aantal	Cao
Onderzoekcao's	141	
wv. onduidelijkheid roostervrije dagen (RVD)	1	Tata Steel
wv. geen (bruikbare) loontabellen	4	Nederlands Horeca Gilde KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen Metalektro voor het Hoger Personeel Netwerkbedrijven
wv. onvoldoende duidelijkheid opvolging	2	Sabic Limburg BV Bakkersbedrijf
Totaal	134	

3.3.2 Niveaugemiddelden

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

1. Bepalen wettelijk minimumloon. Voor elk laagste cao-loon dat geen uurbedrag is, is een wettelijk minimumloon bepaald. Voor cao's met maandlonen (75 cao's) is een wettelijk minimummaandloon bepaald¹⁸. Ook voor cao's met jaarlonen (5 cao's) is een wettelijk minimummaandloon bepaald¹⁹. Van het wettelijk minimumuurloon eind 2025 is uitgegaan als het laagste cao-loon een uurbedrag is (46 cao's). Voor zes cao's is gebruikgemaakt van vier-weken lonen. En voor twee cao's van een weekloon.
2. Bepalen laagste cao-loon als percentage van bijbehorend minimumloon. Als tweede stap is elk laagste cao-loon als percentage van het bijbehorende wettelijk minimumloon (of vast, wettelijk minimumuurloon) berekend.
3. Uitdrukken percentages stap 2 in indexcijfers. De percentages van stap 2 zijn in een derde stap uitgedrukt in indexcijfers. Deze indexcijfers zijn minimaal 100. Bij de reguliere en aanloopschalen is een laagste cao-loon soms lager dan het bijbehorende wettelijk minimumloon (of vast, wettelijk minimumuurloon) vanaf 21

18 Er zijn meer cao's met maandlonen. Maar omdat deze cao's ook uurlonen en/of (vier-)weken lonen hebben, is van deze lonen gebruikgemaakt. Dat is gedaan, omdat het wettelijk minimum dan eenvoudiger te bepalen is. Voorbeelden van cao's met maand-, uur- en/of (vier-)weken lonen zijn de cao's Beroepsgoederenvervoer en Metaal & Techniek.

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

jaar. Dat komt vaak voor in cao's zonder een vakvolwassen leeftijd. Of in cao's met een vakvolwassen leeftijd beneden de 21 jaar.

4. Wegen indexcijfers stap 3. Als vierde stap zijn de indexcijfers van stap 3 gewogen. Voor deze weging zijn de werknemersaantallen van cao's gebruikt. We spreken dan van gewogen indexcijfers. Over deze gewogen indexcijfers zijn daarna gemiddelden berekend. Dat is gedaan voor elke sector en alle 134 onderzochte cao's samen. Deze gemiddelden zijn de niveaugemiddelden.

3.3.3 Loonschalen

Niveaugemiddelden zijn voor drie loonschalen berekend: voor aanloop- en reguliere schalen samen, alleen reguliere schalen en jeugdschalen.

In paragraaf 3.4 komen de niveaugemiddelden voor aanloop- en reguliere schalen samen aan bod. In 99 cao's is geen sprake van een aanloopschaal. Dan is alleen uitgegaan van de reguliere schaal. In 35 cao's is wel sprake van een aanloopschaal. In deze cao's kan het laagste cao-uurloon van de reguliere schaal bijvoorbeeld € 16,57 en het laagste cao-uurloon van de aanloopschaal € 14,40 zijn. Voor het niveaugemiddelde is dan uitgegaan van het laagste bedrag. Dat is dus € 14,40.

In paragraaf 3.5 komen de niveaugemiddelden voor alleen reguliere schalen aan bod. Op deze manier wordt het effect van aanloopschalen op de laagste cao-lonen onderzocht. Dit effect kan aanwezig zijn. Het laagste cao-loon van een aanloopschaal ligt namelijk op of onder het laagste cao-loon van een reguliere schaal. Dat komt omdat de aanloopschaal voor werknemers is die nog niet de vereiste kennis en/of ervaring voor de functie hebben.

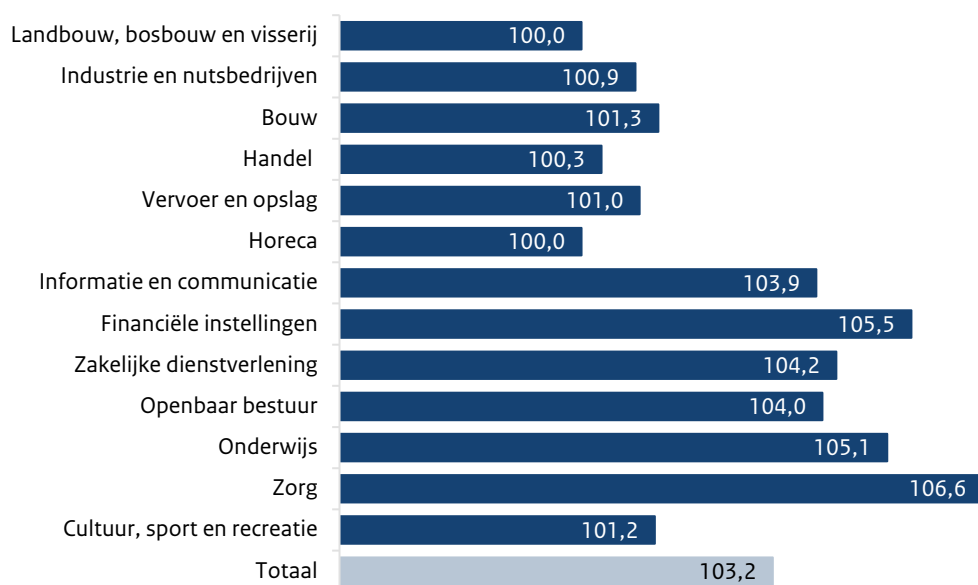
In paragraaf 3.8 komen de niveaugemiddelden voor jeugdschalen aan bod. Dat is alleen gedaan voor cao's met een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar. Net als in paragraaf 3.4, zijn niveaugemiddelden berekend voor reguliere en aanloopschalen samen. Als een cao geen aanloopschalen heeft, is alleen uitgegaan van de reguliere schalen voor jeugdige werknemers.

3.4 Niveau laagste cao-lonen

Figuur 3.2 laat zien wat de afstand is van de laagste cao-lonen tot de lonen waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben. Dat is gedaan voor elke sector en alle 134 onderzochte cao's samen. Alle 134 onderzochte cao's samen noemen we het totaal. Zoals boven uitgelegd, zijn reguliere en aanloopschalen samengenomen.

Kijkend naar het totaal in figuur 3.2, zien we een niveaugemiddelde van 103,2. Dat betekent dat het laagste cao-loon gemiddeld 3,2% boven het loon ligt waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben.

Figuur 3.2: Laagste cao-loon als percentage van het loon waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben, naar sector en totaal (n=134)



Kijkend naar de sectoren in figuur 3.2, zien we niveaugemiddelden tussen de 100,0 en 106,6. Een niveaugemiddelde van 100,0 geldt voor de sectoren horeca en landbouw. En betekent dat het laagste cao-loon gemiddeld gelijk is aan het wettelijk minimumloon. Naast de horeca en landbouw, zien we enkele sectoren met niveaugemiddelden van net boven de 100,0. Dat zijn de sectoren handel (100,3), industrie (100,9), vervoer en opslag (101,0), cultuur (101,2) en de bouw (101,3). Het laagste cao-loon in deze sectoren is gemiddeld net iets hoger dan het loon waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben.

Het hoogste niveaugemiddelde van 106,6 geldt voor de zorg. En betekent dat het laagste cao-loon van werknemers in deze sector gemiddeld 6,6% boven het wettelijk minimumloon ligt.

Er zijn extra analyses gedaan om de niveaugemiddelden te begrijpen (niet getoond). De analyses laten drie mogelijke verklaringen voor de verschillen tussen sectoren zien. De eerste verklaring gaat over een eigen bruto minimumuurloon in cao's. In zeven cao's is in 2025 sprake van een nieuw bruto minimumuurloon. Dat betekent dat er in 2024 nog

geen cao-eigen bruto minimumuurloon was. Daarnaast is in één cao sprake van een verhoging van een bestaand bruto minimumuurloon. Ook is in 2025 in twee cao's sprake van een op het WML-gebaseerd minimumuurloon. De bruto minimumuurlonen in de tien cao's liggen tussen € 14,58 en € 16. Daarmee zijn de cao-eigen minimumuurlonen hoger dan het wettelijk minimumuurloon dat in dezelfde periode geldt, namelijk € 14,40. Vooral in de sector financiële instellingen beïnvloedt een cao-eigen minimumuurloon in 2025 het niveaugemiddelde. Dat komt door de hoogte van het bruto minimumuurloon (€ 16). Maar ook door het aantal cao-werknemers vergeleken met het aantal cao-werknemers in de sector. Tabel 3.3 laat de tien cao's zien die in 2025 een nieuw of verhoging van een bestaand bruto minimumuurloon hebben.

Tabel 3.3: Cao's met een nieuw of verhoging van een bestaand bruto minimumuurloon in 2025, naar ingangsdatum cao (n=10)

Cao	Ingangs- datum cao	Bruto minimumuurloon cao	Bruto minimumuurloon vanaf
Energie- en Nutsbedrijven WenB Sector Cao	1-apr-24	€16,-	1-apr-25
Sociale Verzekeringsbank	1-mei-24	€16,-	1-jan-25
Bloemen en Planten, gespecialiseerde detailhandel in	1-jan-25	wml+1,52%	1-jul-24
Geestelijke Gezondheidszorg	1-jan-25	€15,-	1-jul-25
Productie- en Leveringsbedrijven Cao	1-jan-25	van €15,- naar €16,-	1-mei-25
De Volksbank	1-jan-25	€16,-	1-jan-25
Verzekeringsbedrijf	1-jan-25	€16,-	1-jan-25
Facilitaire Contactcenters	1-jan-25	wml+x%*	1-jan-25
ING-Bank Cao	1-jan-25	€16,-	1-jan-25
Huisartsenzorg	1-jul-25	€16,-	1-jul-25

* Op 1 januari 2025 is het bruto minimumuurloon in de cao gelijk aan het wettelijk minimumuurloon op die datum plus 3,75%. Dat komt neer op € 14,58 (14,06*1,0375) per uur. Dit uurloon geldt voor de rest van 2025.

De tweede verklaring gaat over het uitblijven en de hoogtes van cao-loonsverhogingen. Voor zowel de cao Rijk als de cao Defensie geldt dat het laagste cao-loon eind 2025 hetzelfde is als het laagste cao-loon eind 2024. Voor werknemers onder de cao Rijk geldt dat in 2025 geen sprake is geweest van een structurele cao-loonsverhoging. Voor werknemers onder de cao Defensie geldt dat in 2025 sprake is geweest van een cao-loonsverhoging van 5%. Dat het laagste cao-loon eind 2025 hetzelfde is als eind 2024, komt omdat deze loonsverhoging eind 2024 al eenmalig was toegekend. Maar van eind 2024 naar eind 2025 is het wettelijk minimumuurloon gestegen van € 13,68 naar € 14,40. De afstand van het laagste loon tot het wettelijk minimum is daarmee in de cao's Rijk en Defensie in 2025 kleiner geworden. Dat werkt op twee manieren door in het niveaugemiddelde voor het openbaar bestuur. Voor de cao Rijk is sprake van een klein, drukkend effect. Dat komt door een indexcijfer rond het niveaugemiddelde in combinatie

met verhoudingsgewijs²⁰ veel cao-werknemers. Voor de cao Defensie is sprake van een ophogend ('stuwend') effect. Dat komt door een indexcijfer ver(der) boven het niveaugemiddelde in combinatie met verhoudingsgewijs veel cao-werknemers (maar minder dan onder de cao Rijk).

Voor de Branche Cao Gemeenten en Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) is in 2025 sprake van een cao-loonsverhoging van 3,85%. Dit, terwijl het wettelijk minimumuurloon eind 2025 vergeleken met eind 2024 is gestegen met ongeveer 5,25% $((14,4/13,68)-1)*100$. Dit verschil in verhoging drukt de indexcijfers voor de Branche Cao Gemeenten en Branche Cao SGO in 2025. En ook het niveaugemiddelde voor het openbaar bestuur in 2025. Dat laatste komt omdat onder beide cao's samen verhoudingsgewijs veel cao-werknemers vallen.

De derde verklaring gaat over de wekelijkse arbeidsduur en het laagste cao-loon eind 2023 met doorwerking in 2025. Het wettelijk minimumuurloon is bij de invoering op 1 januari 2024 bepaald bij een 36-urige werkweek. Dat betekent voor cao's die eind 2023 een meer dan 36-urige werkweek en laagste cao-loon op het wettelijk minimum hadden een extra loon(kosten)stijging in januari 2024. Deze extra stijging kan cao-partijen ertoe hebben gebracht het loongebouw toekomstbestendig te maken. Een manier om dat te doen, is via een WML-aanpassingssysteem²¹. Daarbij wordt het laagste cao-loon gelijkgesteld²² aan het wettelijk minimumloon. Niet alleen in 2024, maar ook in 2025 komt deze aanpassingssysteem terug in cao's. Het gaat bijvoorbeeld om de cao's Retail Non-Food en Doe-Het-Zelfbranche in de sector handel. En om de cao's Glastuinbouw en Open Teelten in de sector landbouw. Verhoudingsgewijs vallen veel cao-werknemers onder deze cao's. Dat maakt dat de niveaugemiddelden voor de sectoren handel en landbouw in 2025 op of rond de 100 liggen²³.

20 We spreken in dit hoofdstuk vaker over verhoudingsgewijs (veel) cao-werknemers. Daarmee bedoelen we het aantal cao-werknemers onder één of meerdere genoemde cao's ten opzichte van het aantal cao-werknemers in de bijbehorende sector of analyse.

21 Een overzicht van mogelijke aanpassingsvarianten is te vinden in de rapportage [WML en loongebouwen in cao's](#).

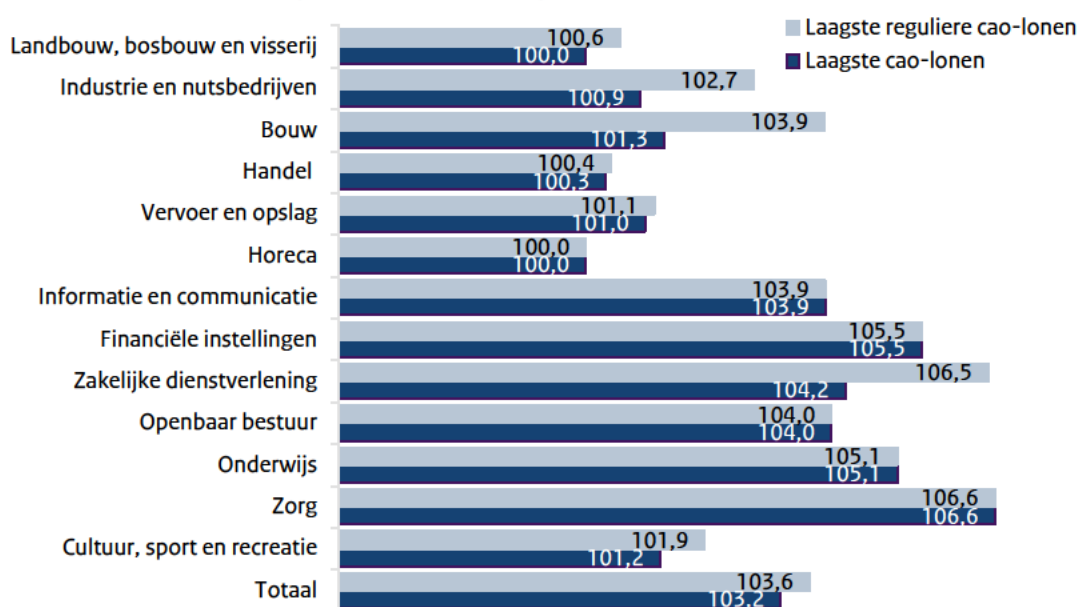
22 Het is mogelijk dat het laagste cao-loon al voor 1 januari 2024 gelijk was aan het wettelijk minimum(maand)loon. Dat maakt niet uit. Voor de cijfers over 2025 gaat het erom hoe cao-partijen hebben gereageerd op de overstap op het wettelijk minimumuurloon. Dat het laagste loon in cao's met verhoudingsgewijs veel cao-werknemers (ook) in 2025 gelijk is (blijft) aan het wettelijk minimum helpt om de verschillen tussen sectoren in figuur 3.2 te begrijpen.

23 Ook de laagste lonen van de cao's Supermarkten spelen een rol bij het niveaugemiddelde van de sector handel. Dat komt omdat verhoudingsgewijs veel cao-werknemers onder de cao's Supermarkten vallen. Net als in de cao's Retail Non-Food en Doe-Het-Zelfbranche, liggen in de cao's Supermarkten de laagste lonen in 2025 op of rond het wettelijk minimum.

3.5 Niveau laagste reguliere cao-lonen

Figuur 3.3 laat zien wat de afstand is van de laagste, reguliere cao-lonen tot de lonen waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben. Het laagste, reguliere cao-loon is het loon exclusief aanloopschalen (ijsblauwe staven). Ook is te zien wat de afstand is van de laagste cao-lonen tot de lonen waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben. Het laagste cao-loon is het loon inclusief aanloopschalen (donkerblauwe staven). Net als in figuur 3.2. Op deze manier is het mogelijke effect van aanloopschalen te zien. Om dit effect te begrijpen, laat tabel 3.4 zien hoe de cao's met aanloopschalen zijn verdeeld naar sector.

Figuur 3.3: Laagste reguliere cao-loon en laagste cao-loon als percentage van het loon waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben, naar sector en totaal (n=134)



Kijkend naar figuur 3.3 en tabel 3.4, blijkt dat aanloopschalen effect hebben op het laagste cao-loon. Omdat het laagste cao-loon vaak daalt bij aanloopschalen, spreken we van een drukkend effect. Dit drukkende effect geldt vooral voor de sectoren bouw, zakelijke dienstverlening en de industrie. Voor de sector bouw is het effect het grootst. Het laagste, reguliere cao-loon ligt gemiddeld 3,9% boven het wettelijk minimum. Voor het laagste cao-loon met aanloopschalen is dat gemiddeld 1,3% (figuur 3.2). Dit verschil ontstaat omdat vijf van de zes cao's in de bouw een aanloopschaal hebben (tabel 3.4). En het indexcijfer voor het laagste cao-loon (ver) beneden het indexcijfer voor het laagste, reguliere cao-loon ligt. Ook vallen onder de cao's met aanloopschalen bijna alle cao-werknemers in de bouw. In combinatie maakt dat het drukkend effect groot.

Voor de sector zakelijke dienstverlening is de situatie anders. In 2025 heeft deze sector drie cao's met aanloopschalen. Dat is nog geen 10% van het totaal aantal cao's met aanloopschalen (35) in dat jaar. En van het aantal cao's in de sector (12) gaat het om een kwart van de cao's met aanloopschalen. Wat blijkt is dat voor één cao het indexcijfer voor het laagste cao-loon ver beneden het indexcijfer voor het laagste, reguliere cao-loon ligt. En

onder deze cao vallen verhoudingsgewijs veel cao-werknemers. In combinatie maakt dat het drukkend effect groot.

Voor de sector industrie is de situatie weer anders. Van de in totaal 35 cao's met aanloopschalen (tabel 3.4), horen de meeste cao's (9) tot de sector industrie. Maar deze negen cao's zijn nog niet de helft van het aantal cao's in de sector. Dat zijn namelijk 22 cao's. Wat blijkt is dat bijna 85% van de cao-werknemers in de industrie onder deze negen cao's valt. Dat drukt het laagste cao-loon.

Het drukkende effect geldt niet voor de sectoren ICT, financiële instellingen, het openbaar bestuur, het onderwijs en de zorg. Dat komt omdat er (heel) weinig of geen cao's zijn met aanloopschalen. En als er aanloopschalen zijn (sector zorg), is het indexcijfer voor het laagste cao-loon gelijk aan het indexcijfer voor het laagste, reguliere cao-loon. Van een drukkend effect is dan geen sprake.

Tabel 3.4: Aantal cao's eind 2025 waarin naast de reguliere schaal ook een aanloopschaal aanwezig is, naar sector en totaal (n=134)

Sector	Reguliere schalen	Waarvan met aanloopschalen
Landbouw, bosbouw en visserij	6	3
Industrie en nutsbedrijven	22	9
Bouw	6	5
Handel	23	6
Vervoer en opslag	13	4
Horeca	3	1
Informatie en communicatie	4	-
Financiële instellingen	11	-
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	12	3
Openbaar bestuur	11	-
Onderwijs	5	-
Zorg	10	2
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	8	2
Totaal	134	35

3.6 Spreiding laagste cao-lonen

Tabel 3.5 laat de spreiding van het laagste cao-loon en het laagste, reguliere cao-loon zien. Dat doen we door de afstand van de laagste (reguliere) cao-lonen tot het wettelijk minimum in zes groepen te verdelen. Uit figuur 3.2 en figuur 3.3 bleek al dat deze afstand per sector kan verschillen. Zo zijn er cao's waarbij het laagste cao-loon op het wettelijk minimum ligt. Maar er zijn ook cao's waarbij het laagste cao-loon boven het wettelijk minimum ligt. Hoe ver en voor hoeveel cao's dat geldt, laat tabel 3.5 zien.

Tabel 3.5: Spreiding van het laagste cao-loon en het laagste reguliere cao-loon. In volgorde van afstand tot het wettelijk minimum (n=134)

Groepen	Laagste cao-loon	Laagste reguliere cao-loon
100% WML	63	52
100-105% WML	30	34
105-110% WML	13	14
110-115% WML	19	21
115-120% WML	5	8
> 120% WML	4	5
Totaal	134	134

Tabel 3.5 laat zien dat in 63 cao's het laagste cao-loon op het wettelijk minimum ligt. Dat is 47% van de 134 onderzochte cao's. Dit, terwijl in 52 cao's het laagste, reguliere cao-loon op het wettelijk minimum ligt. Dat is 39% van de 134 onderzochte cao's. Er zijn dus elf cao's met een laagste cao-loon op het wettelijk minimum, maar met een laagste, reguliere cao-loon boven dit minimum. De afstand van het laagste, reguliere cao-loon tot het wettelijk minimum varieert daarbij van 0,5% tot ruim 16%. Het gaat vooral om cao's die behoren tot de sectoren waar op basis van figuur 3.3 en tabel 3.4 sprake is van een zichtbaar, drukkend effect. Voorbeelden zijn de cao Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in de bouw, de cao Textielverzorging in de sector cultuur en de cao Metalektro in de industrie. In deze laatstgenoemde cao ligt het laagste, reguliere cao-loon ruim 6% boven het wettelijk minimum. En naast deze cao, zijn er 13 andere cao's die tot dezelfde groep horen. Deze cao's hebben laagste, reguliere cao-lonen die 5-10% boven het wettelijk minimum liggen.

Bij het laagste cao-loon zien we weinig cao's in de groepen 15-20% en meer dan 20% boven het wettelijk minimum. Het gaat om vijf (van de 134) cao's in de groep 15-20% boven WML. En om vier (van de 134) cao's in de groep meer dan 20% boven WML. Bij de laagste, reguliere cao-lonen is sprake van een vergelijkbare bevinding. Voor acht (van de 134) cao's geldt een laagste, reguliere cao-loon dat 15-20% boven het wettelijk minimum ligt. En voor vijf (van de 134) cao's geldt een laagste, reguliere cao-loon dat meer dan 20% boven het wettelijk minimum ligt.

3.7 Jeugdschalen

In 52 cao's is in 2025 sprake van jeugdschalen. Dat is 39% van de 134 onderzochte cao's. Jeugdschalen zijn, zoals vermeld, loonschalen voor leeftijdsgroepen beneden de vakvolwassen leeftijd. Van de 52 cao's met jeugdschalen behoren de meeste cao's (22) tot de sector handel. Binnen de onderzochte cao's hebben de sectoren ICT, financiële instellingen, openbaar bestuur en de zorg geen jeugdschalen.

3.7.1 Begin- en eindleeftijd jeugdschalen

Jeugdschalen in cao's hebben bijna altijd een begin- en eindleeftijd. Tabel 3.6 toont per leeftijd het aantal cao's waarin de jeugdschalen beginnen op die leeftijd. En tabel 3.7 toont per leeftijd het aantal cao's waarin de jeugdschalen eindigen op die leeftijd.

Tabel 3.6: Aantal cao's per leeftijd waarin de jeugdschalen beginnen op die leeftijd (n=52)

Beginleeftijd jeugdschaal	Aantal cao's
14 jaar	1
15 jaar	22
16 jaar	19
17 jaar	4
18 jaar	3
Onbekend	3
Totaal	52

Tabel 3.6 laat zien dat er één cao is waarin de jeugdschalen beginnen bij 14 jaar. Dat is de cao Kappersbedrijf. Vanaf 14 jaar ontvangen werknemers loon uit de loontabel van deze cao. In de meeste cao's met jeugdschalen beginnen deze schalen bij 15 jaar. Het gaat om 22 cao's. Dat zijn voornamelijk cao's binnen de sector handel. Maar ook in de sector landbouw zien we jeugdschalen vanaf 15 jaar.

In 19 cao's met jeugdschalen beginnen deze schalen bij 16 jaar. Dat zijn naast de sector handel, voornamelijk cao's in de sector industrie en nutsbedrijven. In vier cao's beginnen jeugdschalen bij 17 jaar. En in drie cao's is de beginleeftijd van jeugdschalen 18 jaar.

In drie cao's met jeugdschalen is de beginleeftijd onbekend. Maar de eindleeftijd van de jeugdschalen in deze cao's is wel bekend. Deze eindleeftijd is 17, 19 of 20 jaar.

Tabel 3.7: Aantal cao's per leeftijd waarin de jeugdschalen eindigen op die leeftijd (n=52)

Eindleeftijd jeugdschaal	Aantal cao's
17 jaar	8
18 jaar	4
19 jaar	4
20 jaar	36
Totaal	52

Tabel 3.7 laat zien dat de eindleeftijd van jeugdschalen verschilt van 17 t/m 20 jaar. Daarbij komt de eindleeftijd van 20 jaar het vaakst voor. Het gaat om 36 cao's in voornamelijk de sector handel. De eindleeftijd van 18 jaar komt in vier cao's voor. Datzelfde geldt voor de eindleeftijd van 19 jaar. In acht cao's met jeugdschalen in 2025 is de eindleeftijd 17 jaar. Het gaat vooral om cao's in de sector handel.

3.7.2 Structuur van jeugdschalen

Niet alleen de begin- en eindleeftijden van jeugdschalen verschillen. Ook de structuur van jeugdschalen in cao's kan er anders uitzien. Zo zijn er cao's die de wettelijke percentages en daarmee de wettelijke staffel volgen. Maar er zijn ook cao's die een cao-jeugdloonstaffel of bedragen voor jeugdige werknemers gebruiken.

Tabel 3.8 laat zien hoeveel van de 52 cao's met jeugdschalen in 2025 welke structuur hebben.

Tabel 3.8: Structuur van jeugdschalen, naar hoofdcategorie (n=52)

Structuur jeugdschaal	Aantal cao's
Wettelijke staffel	17
Cao-jeugdloonstaffel	15
Bedragen	20
Totaal	52

Kijkend naar tabel 3.8, zien we drie verschillende structuren van jeugdschalen in de onderzochte cao's. Het gaat om hoofdcategorieën. Dat wil zeggen dat binnen een categorie sprake kan zijn van (een) variant(en) op die categorie²⁴. Zo worden in 17 van de 52 cao's met jeugdschalen jeugdige werknemers betaald volgens de wettelijke staffel. In paragraaf 3.2 is deze staffel te vinden. De wettelijke staffel wordt toegepast op het laagste (reguliere) cao-loon van een vakvolwassen werknemer in dezelfde schaal. In veruit de meeste cao's is dit laagste (reguliere) cao-loon gelijk aan het wettelijk minimum(uur)loon voor werknemers vanaf 21 jaar. De jeugdlonen liggen dan precies op het wettelijk minimum gegeven de leeftijd. Een voorbeeld zijn de cao's in de Metaal en Techniek.

In enkele cao's ligt het laagste (reguliere) cao-loon van een vakvolwassen werknemer (iets) boven het wettelijk minimum(uur)loon voor werknemers vanaf 21 jaar. De jeugdlonen liggen dan ook (iets) boven het wettelijk minimum gegeven de leeftijd. Een voorbeeld is de cao Facilitaire Contactcenters. Dat de jeugdlonen boven het wettelijk minimum liggen heeft te maken met een op het WML-gebaseerd minimumuurloon in de cao (tabel 3.3).

In de onderzochte cao's met de wettelijke staffel is de vakvolwassen leeftijd vaak 21 jaar. Maar er zijn ook cao's waarin de vakvolwassen leeftijd lager ligt. Een voorbeeld is de cao Vleessector. De vakvolwassen leeftijd in deze cao is in 2025 19 jaar. Voor 16-18 jarige jeugdigen geldt de wettelijke staffel voor 18-20 jarigen.

²⁴ De varianten op de hoofdcategorieën in tabel 3.8 kunnen divers zijn. Soms komt een variant maar in één cao of enkele cao's voor. Voor de overzichtelijkheid is besloten deze varianten niet te noemen in tabel 3.8. In de toelichting eronder worden voorbeelden van varianten gegeven.

In 15 van de 52 cao's met jeugdschalen worden jeugdige werknemers betaald volgens een cao-jeugdloonstaffel. Ook dan geldt dat percentages worden toegepast op het laagste (reguliere) cao-loon van vakvolwassen werknemers in dezelfde schaal. Cao-jeugdloonstaffels zijn divers. Zo kan sprake zijn van eenzelfde percentage en daarmee eenzelfde jeugdloon voor een leeftijdsgroep in plaats van voor één leeftijd. Een voorbeeld is de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf. Jeugdige werknemers van 16 en 17 jaar krijgen in deze cao 50% van het laagste reguliere cao-loon. En wanneer de vakvolwassen leeftijd verandert, kan een (nieuwe) staffel worden afgesproken zodat het loon van jeugdigen 'logisch' blijft aansluiten op het vakvolwassen loon. Een voorbeeld is de PostNL Cao voor PostNL (paragraaf 3.7.3).

In de onderzochte cao's zijn cao-jeugdloonstaffels progressief. Dat betekent dat percentages hoger zijn als de leeftijd of leeftijdsgroep hoger ligt. Net als bij de wettelijke staffel, al zijn de percentages bij een cao-jeugdloonstaffel dus anders.

In 20 van de 52 cao's met jeugdschalen is sprake van bedragen. Net als bij de wettelijke en cao-jeugdloonstaffels, zijn deze bedragen progressief. En dus zijn de lonen van jeugdige werknemers hoger als de leeftijd of leeftijdsgroep hoger ligt. Ook bij bedragen zijn structuren divers. Hoewel sprake is van bedragen, kunnen de jeugdlonen worden uitgedrukt als percentages van het laagste (reguliere) cao-loon van een vakvolwassen werknemer in dezelfde schaal. Maar, omdat in de cao niet (duidelijk) wordt gesproken over een staffel, is uitgegaan van bedragen.

3.7.3 Ontwikkeling in jeugdschalen

Het cao-onderzoek laat drie ontwikkelingen in afspraken over jeugdige werknemers zien. De eerste ontwikkeling gaat over het verlagen van de vakvolwassen leeftijd. Er zijn vier cao's waarin in 2025 de vakvolwassen leeftijd is verlaagd²⁵ (tabel 3.9). Een voorbeeld is de PostNL Cao voor PostNL. Vanaf 1 januari 2025 geldt in deze cao een nieuw loongebouw. Tegelijk met dit nieuwe loongebouw wordt de vakvolwassen leeftijd verlaagd van 21 naar 18 jaar. Deze verlaging gaat gepaard met een nieuwe cao-jeugdloonstaffel. Daarbij krijgen 16-jarige jeugdigen 80% en 17-jarige jeugdigen 90% van het laagste reguliere cao-loon. In 2024 was in de PostNL Cao voor Postbezorgers al sprake van een vergelijkbare ontwikkeling in jeugdschalen.

Een ander voorbeeld is de cao Horeca. Op 1 januari 2025 is de vakvolwassen leeftijd onder de vakkrachten in deze cao verlaagd van 21 naar 20 jaar. Tegelijk met deze verlaging is sprake van een nieuwe cao-jeugdloonstaffel voor de vakkrachten van 18 en 19 jaar. Deze jeugdige werknemers krijgen vanaf 1 januari 2025 80% (18 jaar) en 90% (19 jaar) van het laagste reguliere cao-loon. In de cao Open Teelten volgt de verlaging van de vakvolwassen

25 In de cao Zwembaden is in 2024 de cao-jeugdloonstaffel aangepast. Vanaf dat jaar krijgen 19- en 20-jarige werknemers hetzelfde loon als 21-jarige werknemers. Maar vanaf 1 januari 2025 zien we dat 19- en 20-jarige werknemers geen onderdeel meer zijn van de aparte tabellen met jeugdlonen. In 2024 was dat nog wel het geval. Daarom is ervoor gekozen om de cao Zwembaden aan tabel 3.9 toe te voegen.

leeftijd naar 19 jaar in 2025 op een verlaging in 2024. In dat jaar is de vakvolwassen leeftijd namelijk verlaagd van 21 naar 20 jaar.

Tabel 3.9: Cao's waarin in 2025 de vakvolwassen leeftijd (vvl) is verlaagd, naar datum en met informatie over de jeugdschalen (n=4)

Cao	Oude vvl	Nieuwe vvl	Vvl verlaagd vanaf	Jeugdlonen voor	Aanpassing jeugdlonen
PostNL Cao voor PostNL	21 jaar	18 jaar	1-jan-25	16-17 jaar	ja ¹
Horeca en aanverwant bedrijf	21 jaar	20 jaar	1-jan-25	18-19 jaar	ja ²
Open Teelten	20 jaar	19 jaar	1-jul-25	15-18 jaar	ja ³
Zwembaden	21 jaar	19 jaar	1-jan-25	15-18 jaar	nee

¹ 16-jarige jeugdige werknemers krijgen per 1 januari 2025 80% van het laagste reguliere cao-loon (startsalaris schaal 1); voor 17-jarige jeugdige werknemers geldt 90% van het laagste reguliere cao-loon.

² 18-jarige jeugdige vakkrachten krijgen per 1 januari 2025 80% van het laagste reguliere cao-loon (basisloon groep I+II); voor 19-jarige jeugdige werknemers geldt 90% van het laagste reguliere cao-loon.

³ De cao-jeugdloonstaffel is in 2025 voor alle leeftijden aangepast.

De tweede ontwikkeling gaat over het verdwijnen van de vakvolwassen leeftijd. Jeugdschalen zijn dan afgeschaft. Er zijn vier cao's waarin in 2025 jeugdschalen zijn afgeschaft (tabel 3.10). Een voorbeeld is de cao Openbaar Vervoer. Tot 1 april 2025 was sprake van jeugdschalen in de eerste reguliere schalen van het loongebouw. Maar op 1 april 2025 zijn deze jeugdschalen afgeschaft en doet de leeftijd er niet meer toe. Werknemers die voor 1 april 2025 'jeugdig' waren krijgen voor hetzelfde (vergelijkbaar) werk dan hetzelfde loon als werknemers die voor 1 april 2025 'vakvolwassen' waren.

Een ander voorbeeld is de cao Groothandel in Groenten en Fruit. In deze cao is de aparte jeugdschaal voor 20-jarigen op 1 juli 2025 afgeschaft. Vanaf deze datum krijgen 20-jarigen hetzelfde loon als werknemers van 21 jaar en ouder. Het verdwijnen van de vakvolwassen leeftijd in deze cao in 2025 volgt op een stapsgewijze afbouw van jeugdschalen in eerdere jaren.

Tabel 3.10: Cao's waarin in 2025 de vakvolwassen leeftijd (vvl) is verdwenen, naar datum en met de vvl voor afschaffing jeugdschalen (n=4)

Cao	Vvl	Vvl verdwenen vanaf
Verzekeringsbedrijf	21 jaar	1 januari 2025
Openbaar vervoer	22 jaar	1 april 2025
Textielverzorging	21 jaar	1 juli 2025
Groenten en Fruit, Groothandel in	21 jaar	1 juli 2025

De derde ontwikkeling gaat over aanpassingen in jeugdschalen zonder dat de vakvolwassen leeftijd verandert. Er zijn vijf cao's waar van deze ontwikkeling in 2025 sprake is (tabel 3.11). Een voorbeeld is de cao Facilitaire Contactcenters. In 2025 verdwijnen in deze cao de minimum cao-uurlonen voor 16- en 17-jarige jeugdigen. Voor 16- en 17-jarige jeugdigen geldt dan het minimum cao-uurloon voor 18-jarigen. Deze aanpassing is een eerste stap in

een reeks aanpassingen waarbij de jeugdschalen worden afgebouwd (maar nog niet volledig) en anders beloond.

Tabel 3.11: Cao's waarin in 2025 jeugdschalen zijn aangepast en de vakvolwassen leeftijd (vvl) (nog) niet veranderd is (n=5)

Cao	Vvl	Jeugdlonen voor	Soort aanpassing jeugdlonen
Facilitaire Contactcenters	21 jaar	18-20 jaar	Stapsgewijze afbouw jeugdschalen
Tankstations en Wasbedrijven	21 jaar	15-20 jaar	Afschaffing jeugdlonen 20 jaar specifieke schalen
Groen, Grond en Infrastructuur	21 jaar	15-20 jaar	Verlaging cao-jeugdloonstaffel
Bloemen en Planten, Groothandel in	20 jaar	16-19 jaar	Wijziging cao-jeugdloonstaffel 16-19 jaar
Glastuinbouw	19 jaar	15-18 jaar	Wijziging cao-jeugdloonstaffel 16-18 jaar

3.8 Niveau laagste cao-loon jeugdschalen

Tabel 3.12 laat per leeftijd zien wat de afstand is van de laagste cao-lonen tot de lonen waar werknemers wettelijk minimaal recht op hebben gegeven hun leeftijd. De basis zijn de cao's waarin de vakvolwassen leeftijd (vvl) 21 jaar is. Voor 21 jaar is gekozen, omdat wettelijke minimumjeugdlonen t/m 20 jaar mogelijk zijn. Net als in paragraaf 3.4, zijn reguliere en aanloopschalen samengenomen. In totaal gaat het om 36 cao's.

Tabel 3.12: Laagste cao-loon als percentage van het loon waar werknemers gegeven hun leeftijd wettelijk minimaal recht op hebben* (n=36)²⁶

Leeftijd	Laagste cao-loon (niveaugemiddelden)	Aantal cao's
15 jaar	105,7	18
16 jaar	109,2	31
17 jaar	107,9	33
18 jaar	104,8	35
19 jaar	103,9	36
20 jaar	101,8	36

* Uitgangspunt zijn cao's met een vvl van 21 jaar.

Kijkend naar tabel 3.12, zien we een hoger niveaugemiddelde voor 16-jarige vergeleken met 15-jarige jeugdige werknemers. Voor 15-jarige jeugdige werknemers is het niveaugemiddelde 105,7; voor 16-jarige jeugdige werknemers 109,2. Dit niveaugemiddelde van 109,2 is het hoogste niveaugemiddelde van alle leeftijden. En betekent dat het laagste cao-loon van 16-jarige jeugdige werknemers gemiddeld 9,2%

26 In Bijlage III.c is te zien welke cao's jeugdschalen hebben en welke vakvolwassen leeftijd daarbij hoort. Twee cao's met jeugdschalen en een vakvolwassen leeftijd van 21 jaar kennen een op het WML-gebaseerd minimumuurloon. Door dit minimumuurloon komen de jeugdlonen in de cao's boven het wettelijk minimum gegeven de leeftijd te liggen. Er is een extra analyse gedaan zonder deze twee cao's (niet getoond). Wat blijkt is dat de niveaugemiddelden uit tabel 3.12 bijna niet veranderen als deze twee cao's niet worden meegenomen in de berekening.

boven het wettelijk minimum voor 16-jarige jeugdigen ligt. Vanaf 17 jaar zien we steeds een (iets) lager niveaugemiddelde vergeleken met de leeftijd(en) ervoor. Zo ligt het niveaugemiddelde voor 18-jarige jeugdige werknemers op 104,8. En voor 20-jarige jeugdige werknemers op 101,8. Dit laatste niveaugemiddelde betekent dat het laagste cao-loon van 20-jarige jeugdige werknemers gemiddeld 1,8% boven het wettelijk minimum voor 20-jarige jeugdigen ligt.

3.9 Spreiding laagste cao-loon jeugdschalen

Tabel 3.13 laat de spreiding van het laagste cao-loon van jeugdige werknemers naar leeftijd zien. Net als voor vakvolwassen werknemers (paragraaf 3.6), doen we dat door de afstand van de laagste cao-lonen tot het wettelijk minimum per leeftijd in zes groepen te verdelen. De basis zijn opnieuw de cao's waarin de vakvolwassen leeftijd (vvl) 21 jaar is (36 cao's).

Tabel 3.13: Spreiding van het laagste cao-loon van jeugdige werknemers naar leeftijd* (n=36)

Groepen	15 jaar	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
100% WML	11	15	15	18	18	19
100-105% WML	3	3	3	6	9	10
105-110% WML	2	4	5	2	-	2
110-115% WML	-	-	-	-	1	2
115-120% WML	-	1	-	1	-	2
> 120% WML	2	8	10	8	8	1
Totaal	18	31	33	35	36	36

* Uitgangspunt zijn cao's met een vvl van 21 jaar.

Kijkend naar tabel 3.13, blijkt voor 16- en 17-jarige jeugdige werknemers dat de meeste cao's een laagste cao-loon hebben dat of op het wettelijk minimum of meer dan 20% daarboven ligt. Cao's met een laagste cao-loon op het wettelijk minimum komen vaak voor in de sector handel. Of in de sector industrie. Dit, terwijl cao's met een laagste cao-loon van meer dan 20% boven het wettelijk minimum tot verschillende sectoren behoren.

Voor 18- en 19-jarige jeugdige werknemers is de spreiding bijna overeenkomstig. De meeste cao's hebben een laagste cao-loon op het wettelijk minimum. Met kleinere aantallen zien we ook cao's met een laagste cao-loon van meer dan 20% boven het wettelijk minimum. Of cao's met een laagste cao-loon tot 5% boven het wettelijk minimum. Cao's met een andere spreiding zien we bij 18- en 19-jarige jeugdige werknemers bijna niet.

Voor 15- en 20-jarige jeugdige werknemers is de spreiding anders. Voor deze leeftijden hebben de meeste cao's een laagste cao-loon dat op het wettelijk minimum ligt. Of is sprake van een laagste cao-loon dat tot 5% boven het wettelijk minimum ligt. Maar cao's met een laagste cao-loon dat 5% of meer boven het wettelijk minimum ligt, zien we bij 15- en 20-jarige jeugdige werknemers (heel) weinig.

4. Afstand tot de arbeidsmarkt

Samenvatting

Diverse groepen werknemers hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit onderzoek gaat over afspraken in cao's die als doel hebben om deze groepen te ondersteunen. Het onderzoek is gebaseerd op de 141 grootste cao's die op 1 januari 2026 waren aangemeld bij het ministerie van SZW.

Cao-afspraken kunnen worden onderverdeeld in algemene afspraken en afspraken die specifiek zijn gericht op kwetsbare groepen. We gaan in op huidige cao-afspraken en op de ontwikkelingen in deze afspraken in de afgelopen twee jaar. Naast cao-afspraken staan we stil bij afspraken in principeakkoorden.

De belangrijkste resultaten van het onderzoek zijn:

- 55 cao's met afspraken over gelijke behandeling en/of tegengaan van discriminatie;
- 55 cao's met afspraken over instroom op de arbeidsmarkt;
- 60 cao's met afspraken over een doelgroepschaal.

4.1 Methode

Het bepalen van het aantal cao's op 1 januari 2026 start met een data-export van alle aanmeldingen in het cao-registratiesysteem van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Uit deze lijst selecteren wij alleen de cao's waarvan de looptijd per 1 januari 2026 nog niet is verstreken en cao's die maximaal 18 maanden daarvoor zijn verlopen (expiratedatum vanaf 30 juni 2024). Zo worden cao's die al lang geëxpireerd zijn niet meegeteld, maar is er wel rekening gehouden met nawerking, stilzwijgende verlenging en de tijd die in sommige gevallen verstrijkt voordat cao-partijen een nieuwe cao aanmelden bij SZW.

4.2 Inleiding

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. Het gaat vaak om langdurig werklozen, jeugdige werklozen en personen zonder startkwalificatie. Ook gezondheid kan een oorzaak zijn. Het gaat dan om arbeidsbeperkten, jonggehandicapten en wsw-ers. Later in dit hoofdstuk duiden we deze groepen aan als de doelgroepen van dit onderzoek.

In cao's wordt de reden waarom iemand moeilijk aan de slag komt meestal niet genoemd. In de cao-afpraak staat bijvoorbeeld een verwijzing naar de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de participatiewet.

Jouw werkgever bepaalt je salaris volgens de salarisbedragen van salarisschaal 1 als:

- is vastgesteld dat je met een voltijdsdienstverband niet het wettelijk minimumloon kan verdienen;*
- je wel mogelijkheden hebt om te werken; en*
- je behoort tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet (Openbare Bibliotheken).*

Of er staat in meer algemene termen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt:

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

Waar het om gaat is dat de arbeidsparticipatie van de doelgroepen al jaren veel lager is vergeleken met de gemiddelde arbeidsparticipatie in Nederland. Op een meer inclusieve arbeidsmarkt zullen de doelgroepen meer kansen krijgen en vaker bij een reguliere werkgever aan de slag gaan. Om de inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen, hebben werkgevers in het sociaal akkoord in 2013 al afgesproken om 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking (dit is een deel van de doelgroepen in dit onderzoek) te realiseren. Dit is de banenafpraak²⁷.

Dit onderzoek gaat over afspraken in cao's die een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwetsbare arbeidsmarktpositie van de doelgroepen. In de eerste plaats gaat het hierbij om algemene afspraken, zoals anti-discriminatie-afspraken en afspraken over gelijke behandeling (paragraaf 4.3). Daarna wordt ingegaan op afspraken die de instroom en doorstroom op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen. Of uitstroom naar werkloosheid tegen kunnen gaan (paragraaf 4.4). Vervolgens wordt stilgestaan bij afspraken over een doelgroepschaal. (paragraaf 4.5). Het hoofdstuk wordt afgesloten met de ontwikkeling in cao-afspraken over de doelgroepen in de periode 2024-2026 (paragraaf 4.6). En met een korte schets van de ontwikkelingen in 2025 gebaseerd op afspraken in principeakkoorden (paragraaf 4.7).

4.3 Algemene afspraken

Algemene cao-afspraken gelden voor alle werknemers en dragen daarom bij aan het in dienst nemen of houden van mensen uit de doelgroepen. Twee categorieën afspraken zijn onderzocht:

1. Afspraken over gelijke behandeling;
2. Afspraken die discriminatie tegengaan.

²⁷

Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer 33 566, nr. 15

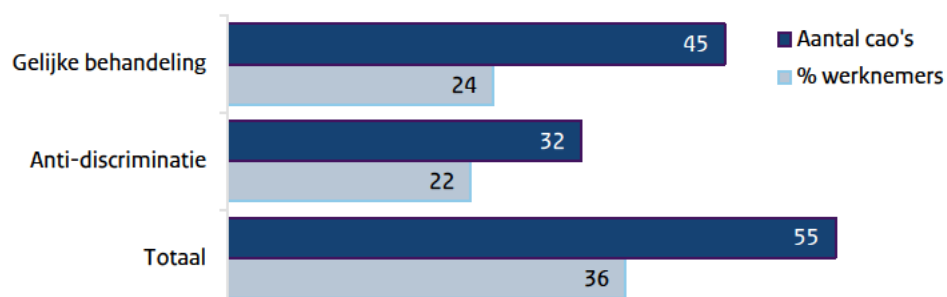
In 55 van de 141 cao's (36% van de werknemers) staat een afspraak over gelijke behandeling en/of het tegengaan van discriminatie. In tabel 4.1 staat een overzicht van de verdeling naar sector.

Tabel 4.1: Cao-afspraken over gelijke behandeling en het tegengaan van discriminatie, naar sector en % werknemers (n=55)

	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Economische sector			
Landbouw, bosbouw en visserij	5	83	94
Industrie en nutsbedrijven	5	19	30
Bouw	3	50	45
Handel	9	39	17
Vervoer en opslag	9	64	17
Horeca	2	50	9
Informatie en communicatie	-	-	-
Financiële instellingen	5	46	48
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	7	58	79
Openbaar bestuur	2	18	46
Onderwijs	2	40	26
Zorg	3	30	48
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	3	38	52
Soort cao			
Ondernemingscao	20	42	38
Bedrijfstakcao	35	38	36
Totaal	55	37	36

In tabel 4.1 is te zien dat de afspraken over gelijke behandeling en het tegengaan van discriminatie vooral voorkomen in de sectoren landbouw en zakelijke dienstverlening. Kijkend naar werknemerspercentages van alle algemene afspraken samen komen deze ongeveer evenveel voor in bedrijfstakcao's als in ondernemingscao's.

Figuur 4.1: Aantal cao's met afspraken over gelijke behandeling of anti-discriminatie en % werknemers (n= 55)



In figuur 4.1 staat een overzicht van de algemene cao-afspraken. Hieruit blijkt dat algemene afspraken over gelijke behandeling 'meer in cao's staan dan afspraken over anti-

discriminatie. Het komt ook voor dat de afspraak gaat over gelijke behandeling en anti-discriminatie. De uitwerking staat in de volgende paragrafen.

4.3.1 Gelijke behandeling

Afspraken over gelijke behandeling kunnen gaan over een verbod op ongelijke behandeling. Of om het ontwikkelen van beleid dat iedereen gelijke kansen krijgt. In 45 van de 141 cao's (24% van de werknemers) staat een afspraak over gelijke behandeling (figuur 4.1). Een voorbeeld waarin de verplichting voor de werkgever staat om gelijke kansen te bieden:

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om een gelijkwaardige werknemer gelijke kansen op werk en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze (Groen, Grond en Infra).

In 14 van de 45 cao's staat in de afspraak dat ongelijke behandeling op grond van handicap of arbeidshandicap niet mag. Een voorbeeld staat in de cao van het Verzekeringsbedrijf:

De werkgever voert, binnen het geformuleerde sociaal beleid, actief beleid dat is gericht op een divers samengesteld personeelsbestand en een inclusieve organisatiecultuur. De werkgever zal hierbij de verschillende dimensies van diversiteit in overweging nemen (zoals bijvoorbeeld gender, leeftijd en arbeidshandicap) en zich richten op die dimensie, die past bij de organisatie en haar ambitie op het gebied van diversiteit en inclusiviteit. Daarnaast richt het beleid zich op de onderwerpen gelijke beloning en gelijke in- en doorstroomkansen (Verzekeringsbedrijf).

4.3.2 Anti-discriminatie

Anti-discriminatie afspraken in cao's zijn afspraken die de intentie hebben om bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers geen onderscheid te maken naar kenmerken zoals leeftijd, geslacht of arbeidsbeperking. In 32 van de 141 cao's (22% van de werknemers) staat een afspraak (figuur 4.1).

Een voorbeeld van een afspraak gericht op het tegengaan van discriminatie bij de in- en doorstroom van werknemers staat in de cao voor de Contractcateringbranche:

*Met inachtneming van objectieve functie-eisen wijzen partijen discriminatie bij tewerkstelling op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, samenlevingsvorm, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze af en verklaren gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te willen bevorderen.
In dat verband zullen partijen nadere voorzieningen nastreven ten aanzien van werving en selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding (Contractcateringbranche).*

In zeven van de 32 cao's met afspraken over anti-discriminatie staat nadrukkelijk dat discriminatie op grond van handicap niet mag:

Discriminatie betekent dat er onterecht verschil wordt gemaakt in de behandeling van mensen. Zo kan er onder meer worden gediscrimineerd op basis van geslacht, godsdienst, handicap, leeftijd, afkomst, huidskleur, ras, burgerlijke staat en seksuele voorkeur.

Werkgevers dienen maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan.

Bijvoorbeeld:

- Laat werknemers duidelijk weten dat discriminatie niet geaccepteerd wordt.*
- Spreek ouders aan op hun gedrag.*
- Bespreek discriminatie in het teamoverleg en in functioneringsgesprekken.*
- Noteer klachten en bespreek deze in het teamoverleg.*
- Werknemers moeten het gevoel hebben dat ze met hun werkgever kunnen praten als ze ergens mee zitten.*
- Stel zo nodig een vertrouwenspersoon aan en zorg dat werknemers over deze persoon worden geïnformeerd.*
- Geef zelf het goede voorbeeld. Maak geen onderscheid in het bedrijf en handel daar ook naar bij sollicitaties. Zorg voor goede afspiegeling van de maatschappij van het personeelsbestand. (Kappersbedrijf).*

4.4 De instroom van doelgroepen op de arbeidsmarkt

In cao's staan afspraken die de doelgroepen ondersteunen om aan de slag te gaan bij een werkgever of aan de slag te blijven. Het gaat dan niet om algemene afspraken, maar om afspraken specifiek gericht op de doelgroepen. Deze afspraken zijn verschillend van aard. In 55 van de 141 cao's (41% van de werknemers) staan één of meerdere afspraken die de instroom op de arbeidsmarkt ondersteunen. In tabel 4.2 staat de verdeling van de afspraken per sector.

Afspraken komen het meest voor in de sectoren onderwijs, financiële instellingen en industrie. Kijkend naar werknemerspercentages van alle afspraken over instroom samen dan komen deze meer voor in ondernemingscao's dan in bedrijfstakcao's.

In een cao kan een streven staan om een aantal garantiebanen voor de doelgroepen te realiseren. Dat noemen we hierna concrete afspraken. Naast concrete afspraken, zijn er verschillende afspraken die helpen om de instroom te bevorderen. We gaan in op het overleg met cao-partijen of met de medezeggenschap over de instroom. En op de beschrijving van een organisatie die de afspraak uitvoert of in de gaten houdt. Tot slot is er een overzicht van het aantal cao's met een doelgroepschaal. Achtereenvolgens komen in deze paragraaf de verschillende soorten afspraken over instroom aan bod.

Tabel 4.2: Cao-afspraken die de instroom van de doelgroepen op de arbeidsmarkt ondersteunen, naar sector en % werknemers (n=55)

	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Economische sector			
Landbouw, bosbouw en visserij	-	-	-
Industrie en nutsbedrijven	15	56	77
Bouw	3	50	55
Handel	6	26	60
Vervoer en opslag	3	21	7
Horeca	1	25	4
Informatie en communicatie	2	50	45
Financiële instellingen	8	64	84
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	4	33	22
Openbaar bestuur	4	36	45
Onderwijs	5	100	100
Zorg	2	20	7
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	2	25	11
Soort cao			
Ondernemingscao	22	42	59
Bedrijfstakcao	34	34	40
Totaal	55	40	41

4.4.1 Concrete afspraken

In 17 van de 55 cao's (3% van de werknemers) staat een afspraak om een aantal werknemers uit de doelgroepen aan te nemen. Hieronder volgen enkele voorbeelden van concrete afspraken waar het voornemen in staat. In de cao voor Philips staat de volgende uitgebreide afspraak over het werkgelegenheidsplan:

Werkgelegenheidsplan

Philips zet het werkgelegenheidsplan (WGP) tijdens de looptijd van de cao voort.

We streven ernaar dat maximaal 1,5% van de personeelsbezetting ligt op het niveau van werkervaringsplaatsen. Dat vraagt een goede ondersteuning om de marktwaarde van jou als deelnemer te verhogen. Naast learning on the job via de werkervaringsplaats krijg jij de gelegenheid om deel te nemen aan opleidingen, welke ondersteunend zijn aan jouw persoonlijke leerbehoeften zoals uitgewerkt in het persoonlijke ontwikkelplan. Daarnaast ondersteunt een loopbaancoach jou bij het verwerven van een reguliere baan. Ook kun jij deelnemen aan diverse workshops die jouw kansen vergroten op het vinden van werk. Philips begeleidt jou actief in jouw zoektocht naar werk. Bij de invulling van het werkgelegenheidsplan sluit Philips zo dicht mogelijk aan bij de groepen in de samenleving die deel uitmaken van de 'harde kern' van de werkloosheid. We houden daarbij nadrukkelijk rekening met het doelgroepencriterium conform de Participatiewet, die ervoor moet zorgen dat meer mensen met een ziekte of handicap een baan vinden. In het werkgelegenheidsplan geven we

bijzondere aandacht aan:

- de bestrijding van de jeugdwerkloosheid;
- de participatie van statushouders;
- de participatie van arbeidsgehandicapten (in bijzonder Wajong-gerechtigden).

Op jaarbasis nemen minimaal 20 langdurig werklozen, die voldoen aan het doelgroepen-criterium volgens de Participatiewet, deel aan het Philips Werkgelegenheidsplan. Tijdens de looptijd van deze cao zal een plan van aanpak worden opgesteld om te bereiken dat het aandeel van deze doelgroep in het Werkgelegenheidsplan verder kan worden uitgebreid.

Als onderdeel van het Werkgelegenheidsplan levert Philips een bijdrage in qua doelstelling vergelijkbare projecten van andere bedrijven.

Philips doet dat in de vorm van kennis, ervaring, middelen en uitvoeringsondersteuning. De vakorganisaties kunnen hiervoor projecten voordragen.

Philips informeert de vakorganisaties 2 maal per jaar over de voortgang van het werkgelegenheidsplan. Daarnaast overleggen beide partijen over activiteiten om, mede met het oog op relevante maatschappelijke ontwikkelingen, de positie te versterken van groepen medewerkers die dat nodig hebben (Philips).

In de cao voor de Vleessector staat een afspraak over leerwerkplekken voor Wajongers. De afspraak gaat over begeleiding door een jobcoach en over de mogelijkheid om subsidie aan te vragen bij het sociaal fonds:

Protocol Leerwerkplekken

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 arbeidsovereenkomst (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.

Doelgroep voor deze kennismakingplekken zijn:

Werkzoekenden met startkwalificatie maar met beperkende mogelijkheden (bijvoorbeeld Wajongers), die met ondersteuning wel bemiddelbaar zijn naar reguliere banen in de vleessector.

De leerling ontvangt van de werkgever een leerwerkvergoeding van 70% van het minimum(jeugd)uurloon. De werkgever kan als tegemoetkoming in de kosten hiervoor een wettelijke subsidie aanvragen. De werkgever krijgt eveneens een forfaitair bedrag van € 1.500,- na drie maanden leerwerkplek. Indien er sprake is van jongeren met startkwalificatie, maar beperkende mogelijkheden en de leerling na 6 maanden nog steeds in dienst is, krijgt de werkgever tevens een forfaitaire vergoeding van € 500,-.

De forfaitaire bedragen worden vergoed uit Fonds Collectieve Belangen Vleessector. De

forfaitaire bedragen gaan uit van 3 maanden leerwerkplekken en zullen bij kortere leerwerkplekken (minimaal een maand) naar rato worden uitgekeerd (Vleessector).

In de cao voor de Facilitaire Contactcenters staat een afspraak over een concreet aantal werknemers per vestiging:

PARTICIPATIEWET

De Participatiewet helpt mensen met een beperking om werk te vinden en mee te doen in de samenleving. Het zorgt ervoor dat zij ondersteuning krijgen, zodat ze net als iedereen een baan kunnen hebben en een actief deel kunnen uitmaken van de maatschappij.

Jouw werkgever doet zijn best om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals beschreven in de Participatiewet, aan werk te helpen. De werkgever houdt zich aan de verplichtingen afgesproken met de vakbond om gedurende de looptijd van de cao minimaal vier arbeidsplaatsen per WFC-lid te realiseren in het kader van de Participatiewet. (Facilitaire Contactcenters).

4.4.2 Overleg met cao-partijen of met de medezeggenschap

In 27 van de 55 cao's (18% van de werknemers) staat dat de resultaten van de werkgevers om instroom te bevorderen terugkeren in (periodiek) overleg. Dat kan overleg met cao-partijen zijn of met de medezeggenschap. Het kan bijvoorbeeld gaan om een evaluatie van de inzet van werkgevers. Een voorbeeld van een afspraak staat in de al hierboven genoemde cao voor de Vleessector.

De afspraak kan gaan over het gezamenlijk opstellen van een plan van aanpak zoals bijvoorbeeld in de cao voor Nederlandse Universiteiten:

Artikel 6.3 Aandacht groepen met achterstand

- 1. In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever een stimuleringsbeleid voeren gericht op bepaalde doelgroepen zoals vrouwen, werknemers met een arbeidsbeperking, werknemers met een migratieachtergrond en andere groepen werknemers in een achterstands- of anderszins kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.*
- 2. In overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven.*
- 3. Van het gevoerde beleid doet de werkgever jaarlijks achteraf verslag. (Nederlandse Universiteiten)*

Ook kan de afspraak gaan over het delen van kennis over praktijkvoorbeelden zoals bijvoorbeeld in de beide cao's voor de levensmiddelen:

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Cao-partijen komen tot een gezamenlijke aanpak om meer werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt in de branche aan een baan te helpen door in kaart te brengen welke initiatieven nu al in de branche zijn opgestart. (cao's voor Levensmiddelen en Levensmiddelen VGL)

4.4.3 Samenwerking binnen een onderneming of bedrijfstak om instroom van de doelgroepen te bevorderen.

In 17 van de 55 cao's (11% van de werknemers) staat in de afspraak welke organisatie of netwerk zich bezighoudt met de instroom. In de cao's voor de Metaal & Techniek staat dat de uitvoering gebeurt door de Vakraad. En in de cao voor het Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf staat dat de uitvoering gebeurt door de Bedrijfsraad. Het kan zijn dat er binnen de onderneming een netwerk is gevormd zoals bijvoorbeeld in de cao voor ABN AMRO over het B-Able netwerk en de inzet van een gebaarista:

De bank focust op de mogelijkheden van mensen met een beperking. Dit gebeurt onder andere door middel van het B-Able netwerk en de B-Able Desk waar managers en medewerkers met vragen terecht kunnen. Er wordt gekeken naar kansen binnen de organisatie en daar wordt vervolgens bewust talent met een arbeidsbeperking op ingezet. Bijvoorbeeld het aannemen van medewerkers in het kantorennet die het 'warme welkom' verzorgen. Hiervoor is een convenant met het UWV/WSP afgesloten. Daarnaast wordt in de grotere kantoren ingezet op de 'gebaarista'. Deze verantwoordelijkheid stopt niet bij de eigen organisatie.

De participatieadviseur adviseert zakelijke klanten, ketenpartners, en leveranciers om hun ambities ten aanzien van de participatie van mensen met een beperking te kunnen realiseren. De bank zal verder een budget van maximaal 0,25% van het totaal van het in een jaar aan iedere medewerker betaalde salaris beschikbaar houden voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van achterstandsgroepen. (ABN AMRO)

4.4.4 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

De doelstelling om de doelgroepen aan het werk te helpen kan gelden voor de eigen onderneming. Het kan ook dat deze doelstelling bij het uitbesteden van werk wordt meegenomen. In vijf (kleinere) cao's (1% van de werknemers) staat een afspraak over maatschappelijk verantwoord ondernemen. Een voorbeeld staat in de cao voor het Kadaster:

Participatie van mensen met een arbeidsbeperking

Het Kadaster onderschrijft het belang om arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en zal zich tot het uiterste inspannen om medewerkers vanuit de Participatiewet (het doelgroep register) te laten instromen en het quotumpercentage te realiseren. Realisatie kan bij het Kadaster zelf en/of bij leveranciers en partners, waarmee het Kadaster een duurzame zakelijke relatie onderhoudt. (Kadaster)

4.5 Doelgroepschaal

In een cao kan een afspraak staan over een loonschaal voor de doelgroepen. In 60 van de 141 cao's (69% van de werknemers) staat een doelgroepschaal. In bijlage IV staat een overzicht van de afspraken per sector.

Doelgroepschalen komen vaker voor in bedrijfstak- dan in ondernemingscao's. In alle cao's in de sector onderwijs is sprake van een doelgroepschaal. Afspraken komen daarna het meest voor in de sectoren landbouw en de zorg. Kijkend naar werknemerspercentages van cao's met een doelgroepschaal dan komen deze meer voor in bedrijfstakcao's dan in ondernemingscao's.

De doelgroep kan bestaan uit werknemers in de doelgroepen zoals benoemd in de participatiewet. Een voorbeeld staat in de cao voor Levensmiddelen grootwinkelbedrijven en de cao voor het Levensmiddelenbedrijf:

Werknemers in de doelgroepen zoals benoemd in de participatiewet krijgen het loon van 106% van het wettelijk minimumloon of het schaalloon als dat lager is (Levensmiddelen Grootwinkelbedrijf en cao voor het Levensmiddelenbedrijf).

In de cao voor Woondiensten staat uitgebreider beschreven voor wie de loonschaal wel en niet is bestemd. Of in de afspraak staat dat de schaal pas mag worden toegekend nadat cao-partijen toestemming hebben verleend:

Salaris werknemers met een arbeidsbeperking
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, geldt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw. Deze loonschaal begint op 100% van het wettelijk minimumloon en eindigt op maximaal 120% van het wettelijke minimumloon.
Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief bedoeld voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:
– werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;*
– werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
– andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere werknemers of langdurig werklozen (Woondiensten).

** Wajongers die ingedeeld worden in deze loonschaal verliezen mogelijk hun recht op de Wajongstatus. Om die reden stellen cao-partijen deze loonschaal niet specifiek open voor hen.*

Garantieloon voor doelgroepen

1. Garantieloon voor werknemers die onder de Participatiewet vallen, een Wajong- indicatie of een Wsw-indicatie hebben:

Loonschaal voor doelgroepen

Zonder relevante werkervaring 100% van het wettelijk minimumloon

1 jaar relevante werkervaring 105% van het wettelijk minimumloon

2 jaar relevante werkervaring 110% van het wettelijk minimumloon

3 jaar relevante werkervaring 115% van het wettelijk minimumloon

4 jaar of meer relevante werkervaring 120% van het wettelijk minimumloon

2. Voor het toepassen van de loonschaal van dit artikel moet de werkgever vooraf schriftelijk toestemming vragen bij cao-partijen, Mauritskade 27, 2514 DH Den Haag, info@tbafbouw.nl. Het verzoek moet zijn voorzien van documenten waaruit blijkt dat de desbetreffende werknemer onder de Participatiewet valt of een Wajongindicatie dan wel een Wsw-indicatie heeft.

3 Pas nadat toestemming is verleend mag de desbetreffende werknemer conform de loonschaal doelgroepen worden uitbetaald.

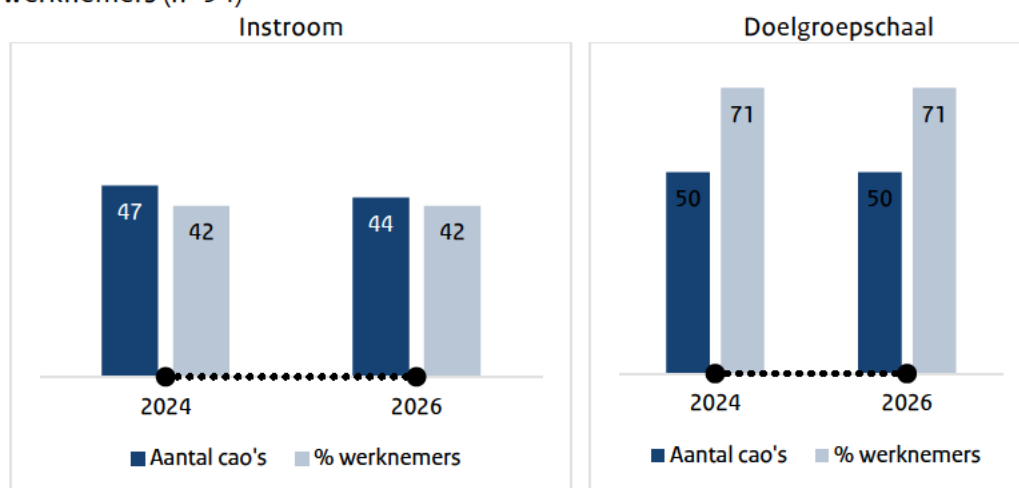
4. Dit artikel is niet van toepassing voor werknemers die een opleiding BBL op niveau 2 of 3 voor de Afbouw volgen (Afbouw).

4.6 Ontwikkelingen sinds 2024

Deze paragraaf gaat in op de ontwikkeling sinds 2024. Voor de vergelijking maken we gebruik van een panel van de onderzoekcao's. Het kenmerk van dit panel is dat cao's in zowel 2024 als 2026 onderzocht zijn. In het panel zitten 94 cao's.

Het aantal cao's met afspraken over instroom daalt²⁸. Het aantal cao's met een doelgroepschaal is stabiel. Zie figuur 4.2.

Figuur 4.2: Aantal cao's met afspraken over instroom en met een doelgroepschaal en % werknemers (n=94)



²⁸

In de cao's voor de Provincies en de Politie staat geen afspraak meer in de cao. In brieven aan de Tweede Kamer informeert de minister jaarlijks over de voortgang van de banenafpraak in de overheids- en onderwijssectoren.

4.7 Principeakkoorden

Om inzicht te krijgen in afspraken die tijdens de onderhandelingen tot stand zijn gekomen zijn 91 principeakkoorden onderzocht. Dit zijn de principeakkoorden die in 2025 zijn afgesloten. In negen principeakkoorden zijn afspraken gemaakt voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Twee keer gaat het over het loon voor de doelgroep. Een afspraak gaat over het gelijktrekken van alle loonafspraken dus bijvoorbeeld over periodieken. Het doel is om stappen te zetten richting inclusief werkgeverschap. Een afspraak gaat over een onderzoek om te kijken of een doelgroepschaal helpt om werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden.

Partijen hebben gesproken over de wens van werkgever om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt passend te laten instromen en zich duurzaam te laten ontwikkelen binnen de organisatie. Tegen die achtergrond wordt verkend of de participatieschalen (100–120% WML) uit cao NU een bruikbaar instrument kunnen zijn binnen cao WR, specifiek voor participatiebanen.

Partijen willen dit instrument nader onderzoeken. Zij spreken daarom af om in de komende periode gezamenlijk te onderzoeken welke doelgroepen op dit moment niet worden bereikt, wat de mogelijke oorzaken zijn en wat nodig is om deze doelgroepen wél te bereiken.

Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt het gesprek over de eventuele opname van de participatieschalen en/of andere mogelijkheden in de cao Wageningen Research in de volgende cao-onderhandelingen besproken. (Wageningen Research)

In de drie onderzochte principeakkoorden voor Metaal en Techniek staat de afspraak dat er gelijke kansen moeten zijn voor iedereen. Dit is geen doel op zich maar bestaande praktijk. Twee keer is een bestaande afspraak bevestigd. Het gaat om inspanningen om proefplaatsingen aan te bieden aan de doelgroepen. En om op jaarbasis 10 extra garantiebannen te bieden boven op de bestaande banen.

In het principeakkoord voor de cao Aan de Slag staat de afspraak dat werknemers zijn uitgezonderd van artikel 8 en 8a Waadi. Nadat het Besluit allocatie Arbeidskrachten door mediairs in werking is getreden.

Tot slot is er een afspraak dat bij reorganisatie werknemers uit de banenafpraak buiten het afspiegelingsbeginsel worden gehouden.

5. Arbeidsduur

Samenvatting

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

In de cao van 81% van de cao-werknemers staat een afspraak over betaald verlof op 5 mei. Ruim 2,6 miljoen werknemers (48% van de werknemers die onder de onderzoekcao's vallen) hebben elk jaar op 5 mei een vrije dag. 1,8 miljoen andere werknemers (34% van de werknemers die onder de onderzoekcao's vallen) hebben in lustrumjaren (eens in de vijf jaar) vrij op 5 mei.

5.1 Het begrip arbeidsduur

Met de term arbeidsduur wordt in cao's het aantal uren bedoeld dat een werknemer in de onderneming dagelijks/wekelijks werkzaamheden verricht. Ook wordt in cao's gesproken over de gemiddelde arbeidsduur per week. In specifieke banen met weekenddiensten of onregelmatige diensten is het mogelijk dat de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer varieert. De gemiddelde arbeidsduur wordt dan berekend over een langere periode. Daarnaast is er ook een jaarlijkse arbeidsduur. In dit hoofdstuk definiëren we de netto jaarlijkse arbeidsduur als de arbeidsduur per jaar voor een voltijdmedewerker, gecorrigeerd voor eventuele doorbetaalde roostervrije dagen, feestdagen en vakantiedagen (inclusief bovenwettelijk). In Bijlage V is een overzicht van de jaarlijkse arbeidsduur per cao opgenomen.

5.2 Gemiddelde arbeidsduur per week

Van twee van de 141 onderzoekcao's ontbreken gegevens over de arbeidsduur: KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen en E-commerce (fulltime werkweek is 35 t/m 40 uur, afhankelijk van de rol).²⁹ De gemiddelde arbeidsduur in de onderzochte cao's loopt uiteen van 34 tot 40 uur per week. In figuur 5.1 zijn de cao's ingedeeld in zes klassen. Op basis van de feitelijke arbeidsduur in de onderzochte cao's is een met werknemersaantallen gewogen gemiddelde berekend.³⁰ Dit bedraagt 37,2 uur (zie bijlage V voor de achterliggende gegevens).

Er zijn twee cao's die een gemiddelde arbeidsduur van minder dan 36 uur per week hebben. Het gaat om Zorgverzekeraars en de FNV. Onder deze cao's vallen ruim 7.000 werknemers.

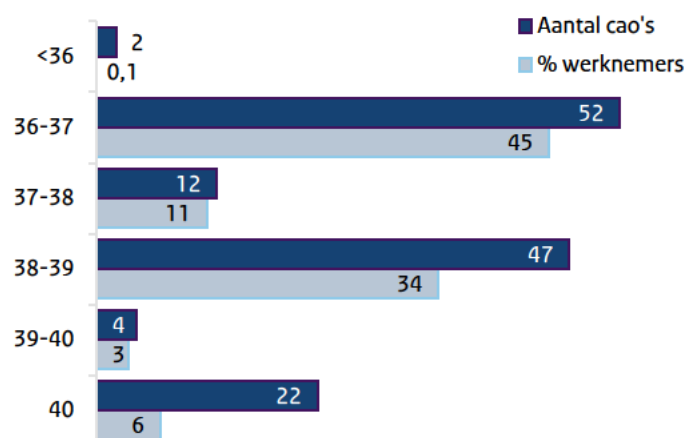
Voor 45% van de werknemers die vallen onder 141 van de onderzochte cao's, geldt een gemiddelde arbeidsduur die ligt tussen de 36 en 37 uur per week. Het gaat om 2,5 miljoen

²⁹ Deze cao's zijn buiten beschouwing gelaten.

³⁰ De cijfers voor de gemiddelde arbeidsduur zijn gecorrigeerd voor eventuele doorbetaalde roostervrije dagen.

werknemers. Voor 11% van de werknemers, geldt een gemiddelde arbeidsduur die ligt tussen de 37 en 38 uur per week. Onder deze 12 cao's vallen 590.000 werknemers. Voor 34% van de werknemers, ligt de gemiddelde arbeidsduur tussen de 38 tot 39 uur per week. Onder deze 47 cao's vallen 1,8 miljoen werknemers. Voor 3% van de werknemers geldt een gemiddelde arbeidsduur die ligt tussen de 39 en 40 uur per week. Onder deze vier cao's vallen ruim 172.000 werknemers. Een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week komt voor in 22 cao's. Onder deze cao's vallen bijna 347.000 werknemers (6%).³¹

Figuur 5.1: Gemiddelde arbeidsduur over aantal cao's en % werknemers (n=139)



5.2.1 Gemiddelde arbeidsduur naar economische sector

In tabel 5.1 wordt per economische sector de gemiddelde arbeidsduur in beeld gebracht. Dit zijn naar werknemersaantallen gewogen cijfers. Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde arbeidsduur in de sector zorg met gemiddeld 36 uur het laagst is. Daarna volgen de sectoren openbaar bestuur en financiële instellingen. Beide sectoren hebben een gemiddelde arbeidsduur van 36,3 uur. In de sectoren zorg, openbaar bestuur en financiële dienstverlening zijn 37% van de werknemers die vallen onder de onderzochte cao's werkzaam. In de sector vervoer en opslag is de arbeidsduur met gemiddeld 39,1 uur per week het hoogst. Daarna volgen de sectoren horeca (38 uur), onderwijs (37,8 uur) en zakelijke dienstverlening (37,8 uur).

³¹ Percentages komen niet exact op 100% uit door afronding.

Tabel 5.1: Gemiddelde arbeidsduur naar aantal cao's en % werknemers per economische sector (n=139)

Economische sector	Aantal cao's	% werknemers	Gemiddelde arbeidsduur
Landbouw, bosbouw en visserij	6	2	37,6
Industrie en nutsbedrijven	27	12	37,7
Bouw	6	6	37,7
Handel	22	16	37,5
Vervoer en opslag	13	5	39,1
Horeca	4	8	38,0
Informatie en communicatie	4	1	37,6
Financiële instellingen	11	2	36,3
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	14	4	37,8
Openbaar bestuur	11	11	36,3
Onderwijs	5	9	37,8
Zorg	11	24	36,0
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	8	1	37,4
Totaal	139	100*	37,2

* Percentages komen niet exact op 100% uit door afronding.

5.3 Roostervrije dagen

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

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

In 31 (21 bedrijfstak- en 10 ondernemingscao's, van toepassing op 26% van de werknemers) van de 141 cao's zijn afspraken gemaakt over doorbetaalde roostervrije dagen. In absolute aantallen komen de meeste afspraken voor in de sector industrie en nutsbedrijven. In deze sector zijn 12 cao's met afspraken over roostervrije dagen. Onder deze 12 cao's valt zo'n 66% van de werknemers die vallen onder de onderzochte cao's in de sector. Van alle sectoren vallen werknemers in de bouwsector relatief het vaakst onder een cao-afpraak over roostervrije dagen. Vijf van zes onderzochte cao's in de bouwsector

hebben een afspraak over roostervrije dagen (98% van alle onderzochte werknemers in de bouwsector). Afspraken over roostervrije dagen komen het minst voor in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, horeca, informatie en communicatie en zakelijke dienstverlening. Al deze sectoren kennen één afspraak over roostervrije dagen. De sectoren financiële dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs, zorg en cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening kennen geen cao-afspraken over roostervrije dagen. De doorbetaalde roostervrije dagen lopen uiteen van 3,5 tot 26 dagen per jaar. In tabel V.1 van bijlage V staat het aantal doorbetaalde roostervrije dagen vermeld bij de bijbehorende cao's.

5.4 Vakantiedagen

In artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat werknemers aanspraak hebben op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week, of als de overeengekomen arbeidsduur is uitgedrukt in uren per jaar, van een overeenkomstige tijd.³² Dit betekent dat een werknemer met bijvoorbeeld een arbeidsduur van 40 uur per week (8 uur per dag maal 5 werkdagen) recht heeft op 160 wettelijke vakantie-uren per jaar. Dit komt (160 gedeeld door de dagnorm van 8 uur) neer op 20 wettelijke vakantiedagen per jaar. Sociale partners kunnen afspraken maken voor extra vakantie-uren boven op de wettelijke vakantie-uren. Dit worden bovenwettelijke vakantie-uren genoemd.³³ De vakantiedagen in tabel 5.2 zijn dus een samenstelling van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. In tabel 5.2 is per sector de laagste waarde, hoogste waarde en de gemiddelde waarde uiteengezet. Hierbij zijn alle 141 onderzochte cao's meegenomen.

We zien dat er in iedere economische sector cao's zijn met afspraken over bovenwettelijke vakantiedagen. Wel zijn er 16 cao's waar werknemers enkel recht hebben op het wettelijk minimum. Hierbij moet de kanttekening worden geplaatst dat voor 12 van de 16 cao's de bovenwettelijke vakantiedagen zijn opgenomen in het persoonlijke keuzebudget³⁴ van de werknemer. Hierdoor zijn de bovenwettelijke dagen niet meegenomen in de berekening van het totale aantal vakantiedagen en hebben deze cao's voor de berekeningen enkel het wettelijke minimum aan vakantiedagen (20).

Van de vier cao's die het wettelijk minimum aan vakantiedagen geven zonder persoonlijke keuzebudget geldt dat alleen bij de PostNL cao voor Postbezorgers er het wettelijk minimum geldt voor werknemers. Bij de andere drie cao's heeft de werknemer nog een optie om extra vakantie-uren te kopen of is er een optie tot het opnemen van spaarverlofuren.

Naast je wettelijk verlof heb je aanspraak op 36 uur spaarverlof per kalenderjaar.
(Netwerkbedrijven)

³² [wetten.nl - Regeling - Burgerlijk Wetboek Boek 7 - BWBR0005290](https://wetten.nl/BWBR0005290)

³³ [Rijksoverheid. Op hoeveel vakantiedagen heb ik recht?](#)

³⁴ Andere gebruikte namen zijn Individueel Keuzebudget (IKB), Persoonlijk Levensfasebudget (PLB), Balansverlof en Benefit Budget.

1. In het jaargesprek kun je aangeven of jij in het komende tijdvak van 1 januari tot en met 31 december bovenwettelijke verlofuren als vrije tijd wilt genieten. In dat geval kun je bovenwettelijk verlof kopen, waardoor je maandsalaris zal verminderen.
2. Een bovenwettelijke verlofdag dag telt bij een voltijd dienstverband 8 uur en heeft een waarde van 0,38% van het bruto jaarsalaris op voltijdbasis. (Bloemen en Planten Gespecialiseerde Detailhandel)

De medewerker wordt de mogelijkheid geboden om jaarlijks maximaal 48 verlofuren te kopen. De waarde van een verlofuur is vastgesteld op 0,75% van het maandsalaris. Het kopen van verlofuren is slechts mogelijk als deze uren, samen met het restant aan verlofuren, nodig zijn voor opname in het lopende kalenderjaar. (Nederlandse Gasunie)

Het gemiddelde aantal vakantiedagen van alle onderzochte cao's bedraagt 26,3 dagen. Het hoogste gemiddelde aantal vakantiedagen is in de sector Onderwijs. Het gemiddelde in deze sector wordt omhooggeduwd vanwege de cao Primair Onderwijs waar de werknemers recht hebben op 47,5 vakantiedagen per jaar, maar ook de overige cao's in de onderwijssector zitten ruim boven het gemiddelde van 26,3 dagen. Het laagste gemiddelde is in de sectoren vervoer en opslag en informatie en communicatie. Beide sectoren hebben 24 vakantiedagen. De sector openbaar bestuur zit daar met 24,1 dagen net iets boven. Wel wordt het gemiddelde van de sector openbaar bestuur naar beneden gedrukt doordat vijf van de 11 cao's enkel voor de wettelijke minimumvakantiedagen meetellen doordat ze hun bovenwettelijke vakantiedagen hebben opgenomen in het persoonlijke keuzebudget. In de zorgsector speelt hetzelfde. Daar hebben werknemers van drie (Ziekenhuizen, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening en Gehandicaptenzorg) van de 10 cao's ook alleen recht op de wettelijke vakantiedagen (20 dagen) omdat de bovenwettelijke dagen in het persoonlijke keuzebudget zitten.

Tabel 5.2: Laagste waarde, hoogste waarde en het gemiddelde aantal vakantiedagen per economische sector (n=141)

Economische sector	Min	Max	Gemiddelde
Landbouw, bosbouw en visserij	25,0	26,0	25,4
Industrie en nutsbedrijven	20,0	32,0	25,1
Bouw	20,0	25,0	24,9
Handel	20,0	27,1	24,4
Vervoer en opslag	20,0	35,0	24,0
Horeca	25,0	25,0	25,0
Informatie en communicatie	20,0	27,8	24,0
Financiële instellingen	25,0	29,0	26,5
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	22,0	30,0	25,5
Openbaar bestuur	20,0	31,0	24,1
Onderwijs	30,0	47,5	37,0
Zorg	20,0	33,0	26,4
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	25,0	32,6	25,7
Totaal	20	47,5	26,3

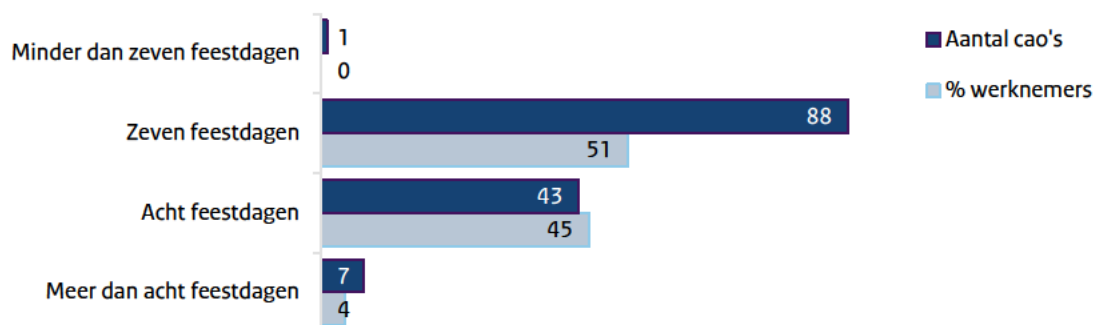
5.5 Feestdagen

Voor algemeen erkende feestdagen geldt dat er geen wettelijk recht op een doorbetaalde vrije dag bestaat. Het is de bevoegdheid van sociale partners om in cao's hierover afspraken te maken en een algemeen erkende feestdag als verplichte doorbetaalde vrije dag aan te wijzen.³⁵

In 139 van de 141 onderzochte cao's hebben sociale partners afspraken gemaakt over feestdagen als doorbetaalde vrije dagen.³⁶ We zien bij twee cao's dat er geen informatie beschikbaar is over feestdagen als vrije dagen. Dat zijn de cao's KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen en E-commerce Nederland. Deze twee cao's zijn buiten beschouwing gelaten.

In de meeste van deze 139 cao's gelden zeven of acht feestdagen. In figuur 5.2 zien we dat er 88 cao's zijn (van toepassing op 2,8 miljoen werknemers) met zeven feestdagen. En 43 cao's (van toepassing op 2,4 miljoen werknemers) met acht feestdagen. Daarnaast zijn er zes cao's met negen feestdagen. Drie van deze cao's met negen doorbetaalde feestdagen zijn in de sector onderwijs. Dit zijn de cao's Nederlandse Universiteiten, Hoger Beroepsonderwijs en Middelbaar Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie. De resterende drie cao's met negen feestdagen zijn Stichting CBR, Verzekeringsbedrijf en Zorgverzekeraars. Daarnaast is er één cao met tien feestdagen en één cao met drie feestdagen. Werknemers die vallen onder de FNV-organisaties cao hebben met tien feestdagen de meeste vrije dagen. Werknemers onder de Nederlands Horeca Gilde cao hebben met drie feestdagen de minste vrije feestdagen.

Figuur 5.2: Aantal feestdagen naar aantal cao's en % werknemers (n=139)



We zien in tabel 5.3 de verdeling tussen het aantal feestdagen naar aantal cao's per economische sector. De cao's met acht doorbetaalde feestdagen zijn in de sectoren openbaar bestuur, zorg en financiële instellingen nadrukkelijk meer aanwezig. Daarentegen zien we in de resterende economische sectoren, met uitzondering van de sector onderwijs, dat zeven feestdagen doorgaans de norm is.

³⁵ [Wanneer zijn de officiële feestdagen in Nederland? | Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/feestdagen)

³⁶ Deze cijfers zijn inclusief 5 mei als feestdag mits er in een desbetreffende cao is afgesproken dat het een jaarlijkse vrije dag is.

Tabel 5.3: Aantal cao's over het aantal feestdagen naar economische sector (n=139)

Economische sector	Zeven feestdagen	Acht feestdagen	Anders	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	5	1	0	6
Industrie en nutsbedrijven	18	9	0	27
Bouw	4	2	0	6
Handel	21	1	0	22
Vervoer en opslag	12	1	0	13
Horeca	3	0	1	4
Informatie en communicatie	2	2	0	4
Financiële instellingen	1	8	2	11
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	10	2	0	12
Openbaar bestuur	3	7	1	11
Onderwijs	0	2	3	5
Zorg	2	8	0	10
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	7	0	1	8
Totaal	88	43	8	139

5.6 5 mei

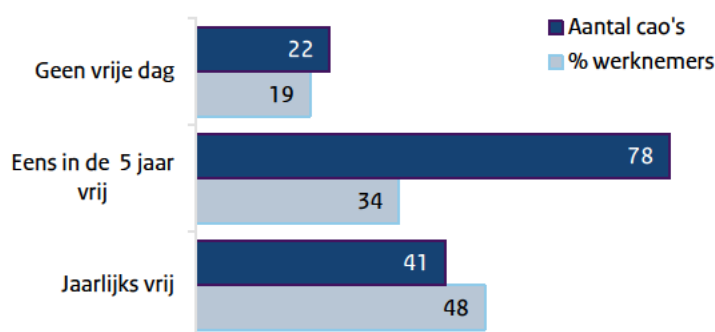
Sinds 1982 wordt op 5 mei jaarlijks de bevrijding van het Koninkrijk van de Duitse en Japanse bezetter herdacht en gevierd. In 1990 krijgt 5 mei de status van jaarlijkse nationale feestdag, maar wordt geen algemene vrije dag voor alle Nederlanders. Op 28 april 2021 heeft de minister van BZK mede namens de minister van SZW de Tweede Kamer toegezegd om de ontwikkelingen ten aanzien van 5 mei in cao's te blijven volgen. Hiermee wordt ingegaan op die toezegging.³⁷

In 119 van de 141 (80 bedrijfstak- en 39 ondernemingscao's, 81% van de werknemers) onderzochte cao's hebben sociale partners afspraken gemaakt over 5 mei (zie figuur 5.3). Het gaat meestal om twee soorten afspraken:

- Elk jaar vrij:
In 41 cao's (29 bedrijfstak- en 12 ondernemingscao's, 48% van de werknemers) hebben werknemers elk jaar op 5 mei een vrije dag. Hieronder vallen 2,6 miljoen werknemers.
- Lustrum:
In 78 cao's (51 bedrijfstak- en 27 ondernemingscao's, 34% van de werknemers) is vastgelegd dat werknemers in lustrumjaren, dus elke vijf jaar, recht hebben op een betaalde vrije dag op 5 mei. Hieronder vallen 1,8 miljoen werknemers.

³⁷ [Kamerstuk 34430, nr. 19 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen](#)

Figuur 5.3: Afspraak over 5 mei als doorbetaalde vrije dag naar aantal cao's en % werknemers (n=141)



In 22 cao's (13 bedrijfstak- en 9 ondernemingscao's, 19% van de werknemers) zijn geen afspraken over Bevrijdingsdag als vrije dag. In de Metaal en Techniek cao's is wel een afspraak over 5 mei, maar is deze niet te categoriseren als jaarlijks of lustrum:

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

We zien in tabel 5.4 een overzicht van de afspraken over 5 mei naar aantallen cao's per economische sector. De sector onderwijs is de enige sector waarvan alle werknemers die vallen onder de onderzoekcao's elk jaar vrij zijn op 5 mei. In de sectoren vervoer en opslag en horeca zien we dat er geen afspraken zijn waar de werknemers elk jaar vrij zijn.

Tabel 5.4: Aantal cao's over 5 mei als doorbetaalde vrije dag naar economische sector (n=141)

Economische sector	Lustrum	Elk jaar vrij	Geen vrije dag	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	4	1	1	6
Industrie en nutsbedrijven	12	8	7	27
Bouw	3	1	2	6
Handel	18	1	4	23
Vervoer en opslag	13	0	1	14
Horeca	2	0	2	4
Informatie en communicatie	2	2	0	4
Financiële instellingen	3	5	3	11
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	9	2	1	12
Openbaar bestuur	3	7	1	11
Onderwijs	0	5	0	5
Zorg	2	8	0	10
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	7	1	0	8
Totaal	78	41	22	141

5.7 Netto jaarlijkse arbeidsduur

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

Om de bruto jaarlijkse arbeidsduur te berekenen moeten we de dagnorm vermenigvuldigen met het aantal werkdagen in een jaar. Het totaal aan dagen in 2025 was 365. Per maand zijn er in 2025 gemiddeld 21,75 werkdagen. Dat resulteert in 261 werkdagen in 2025. Voorbeeld: De dagnorm van de cao Tuinzaadbedrijven is 7,6 uur. Dit vermenigvuldigen we met $(7,6 * 21,75) * 12 = 261$. Dan komen we uit op 1983,60 uren per jaar. Dit noemen we de bruto jaarlijkse arbeidsduur.

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

Voorbeeld Tuinzaadbedrijven: $(7,6 * 21,75) * 12 - (25 * 7,6) - (8 * 7,6) = 1732,8$ uur

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

In tabel 5.5 zijn de laagste waarden, hoogste waarden en de gemiddelde waarden per sector uiteen gezet. Twee cao's, KLM Vliegers op Vleugelvliegtuigen en E-commerce Nederland, zijn buiten beschouwing gelaten omdat de dagnorm en het aantal feestdagen ontbreken.

Tabel 5.5: Laagste waarde, hoogste waarde en de gemiddelde netto jaarlijkse arbeidsduur naar economisch sector (n=139)

Economische sector	Min.	Max.	Gemiddelde
Landbouw, bosbouw en visserij	1634,0	1740,4	1715,2
Industrie en nutsbedrijven	1640,0	1864,0	1714,4
Bouw	1642,5	1728,0	1714,6
Handel	1633,7	1872,0	1710,0
Vervoer en opslag	1648,8	1848,0	1795,2
Horeca	1728,0	1770,8	1740,6
Informatie en communicatie	1621,6	1824,0	1725,0
Financiële instellingen	1520,8	1722,8	1643,7
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	1631,8	1856,0	1723,9
Openbaar bestuur	1605,6	1740,0	1663,4
Onderwijs	1595,4	1683,2	1628,5
Zorg	1584,2	1740,4	1635,0
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	1529,0	1812,0	1707,1
Totaal	1520,8	1872,0	1685,9

³⁸ Er kunnen uitzonderingen zijn.

We zien dat de sectoren financiële instellingen (1520,8 uren per jaar), cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening (1529), en zorg (1584,2) cao's met de laagste uren per jaar hebben. Daarentegen zijn de cao's met de hoogste waarden in de sectoren handel (1872), industrie en nutsbedrijven (1864) en zakelijke dienstverlening (1856).

De gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur is in de sectoren vervoer en opslag (1795,2), horeca (1740,6) en informatie en communicatie (1725,0) het hoogst. In de sectoren onderwijs (1628,5), zorg (1635) en financiële instellingen (1643,7) is de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur het laagst. De gemiddeldes zijn gewogen naar het aantal werknemers.

5.8 5 mei in recente principeakkoorden

We zien in de onderzochte principeakkoorden zeven afspraken over 5 mei als feestdag. Dit zijn de principeakkoorden: Architectenbureaus, Verzekeringsbedrijf, Woondiensten, ICK, Kinderopvang, Productie- en Leveringsbedrijven en de Glastuinbouw. In vier van de zeven principeakkoorden staat dat 5 mei in het vervolg een jaarlijkse feestdag is. Het gaat om de principeakkoorden van het Verzekeringsbedrijf, Woondiensten, Kinderopvang en de Productie- en Leveringsbedrijven.

Cao-partijen zijn tot overeenstemming gekomen dat 5 mei ieder jaar een doorbetaalde feestdag is. (Verzekeringsbedrijf)

Met ingang van 2026 wordt Bevrijdingsdag (5 mei) een jaarlijkse feestdag. (Woondiensten)

Bevrijdingsdag 5 mei wordt jaarlijks een vrije dag. Als werkgevers vinden we het van belang dat iedereen zich in Nederland bewust is van onze verworvenheden op het gebied van vrijheid; voor onszelf en voor de nieuwe generaties, juist in deze tijden van internationale onrust. (Kinderopvang)

Vanaf 2025 is Bevrijdingsdag ieder jaar een feestdag. Bevrijdingsdag wordt als feestdag toegevoegd aan artikel 4.2.. Voor medewerkers in de ploegendienst betekent dit dat de ploegentoeslag zal worden aangepast. Voor medewerkers die werken in de 5-ploegendienst zal de toeslag worden verhoogd van 30 naar 30,1%. (Productie- en Leveringsbedrijven)

In het principeakkoord Architectenbureaus geven de sociale partners aan dat zij de cao Bouw & Infra zullen volgen in relatie tot de vraag of 5 mei een jaarlijkse of een lustrumfeestdag gaat zijn in de toekomst:

In lustrumjaren geldt 5 mei als een erkende feestdag waarbij de werknemer recht heeft op betaald verlof. In de niet-lustrumjaren is dit (nog) niet het geval, maar er is afgesproken dat de cao voor Architectenbureaus hierin de cao Bouw en Infra zal volgen. Wanneer er in de cao Bouw en Infra wordt afgesproken dat 5 mei een erkende feestdag is met betaald verlof, dan zal dit ook in de eerstvolgende cao voor Architectenbureaus worden opgenomen. (Architectenbureaus)

In het principeakkoord ICK is opgenomen dat werknemers die vanwege 5 mei vrij willen nemen hiervoor een verzoek moeten indienen en zelf verlof opnemen. 5 mei is dus een normale werkdag volgens principeakkoord ICK.

Bij vakorganisaties bestaat de wens om 5 mei vrij te kunnen nemen. Besloten is dat werknemers die op 5 mei een verlofdag willen opnemen hiervoor een verzoek moeten indienen. Het verzoek wordt volgens de huidige spelregels voor het aanvragen van verlof in behandeling genomen en goedgekeurd mits de bedrijfsvoering dit mogelijk maakt en het verlofsaldo toereikend is. (ICK)

In het principeakkoord van de Glastuinbouw is een verduidelijking van de status van 5 mei als lustrumfeestdag opgenomen. De afspraak is inhoudelijk niet gewijzigd.

In het lustrum jaar is 5 mei een vrije dag. Voor arbeid op deze dag geldt geen toeslag, maar de gewerkte tijd wordt uitbetaald of in tijd gecompenseerd. De volgende tekst wordt als toelichting bij 5 mei in de cao opgenomen: In 2010 is 5 mei als jaarlijkse vrije dag uit de cao gehaald en in plaats daarvan is er een vakantiedag bijgekomen. (Glastuinbouw)

5.9 Arbeidsduur in recente principeakkoorden

Daarnaast zien we in vijf principeakkoorden dat een verkorting (bij Ziekenhuizen is vermeerderen ook een optie) van de arbeidsduur worden genoemd. Dit zijn de principeakkoorden VGZ, Ziekenhuizen, Huisartsenzorg, Waterbedrijven en Kinderopvang. Het gaat hier niet om concrete afspraken tot verkorting maar om afspraken om de mogelijkheden van een verkorting te onderzoeken:

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

Onderzoek normwerkweek:

Dit onderzoek richt zich op zowel het verminderen als vermeerderen van de normwerkweek en betreft alles tussen de 32-urige normwerkweek en de 40-urige normwerkweek. Hierbij wordt de impact op de individuele medewerker meegenomen als ook de maatschappelijke context/ontwikkelingen, waaronder de impact op het beschikbare arbeidspotentieel en de zorgcapaciteit. (Ziekenhuizen)

Naar aanleiding van de inzet van de vakbonden in de cao-onderhandelingen spreken sociale partners af een experiment rondom een verkorte werkweek uit te voeren. Naast het verhogen van de productiviteit, ligt de focus van het experiment op het verhogen van de deeltijdfactor en het verlagen van de werkdruk. De kaders hierover worden besproken en vastgesteld in het OAK. (Kinderopvang)

Onderzoek naar 36-urige werkweek. (Huisartsenzorg)

Gedurende de looptijd van deze cao zullen vakbonden en werkgevers onderzoek doen naar de wensen van de werkgevers en de mogelijkheden in de sector voor het verkorten van de arbeidsduur. (Waterbedrijven)

Hoewel er in het principeakkoord van de Timmerindustrie geen afspraak staat over collectieve arbeidsduurverkortings is er wel de mogelijkheid gecreëerd voor individuele werknemers om aanspraak te maken op een vierdaagse werkweek:

Vierdaagse werkweek; werknemers kunnen aanspraak maken op een vierdaagse werkweek. Indien sprake is van zwaarwegende (economische)bedrijfsbelangen kan een werkgever een verzoek om een vierdaagse werkweek afwijzen (Timmerindustrie)

6. Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Samenvatting

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

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

Voor ruim een kwart (circa 1,5 miljoen) van de werknemers onder de onderzoekcao's gelden bovenwettelijke regelingen over reparatie van het derde WW-jaar. Begin 2025 is sprake van 19 verzamelcao's³⁹ waarin voor sectoren en bedrijven de reparatie concreet is geregeld. Daarnaast kent de sector Metaal en Techniek een eigen cao, waaruit de reparatie van het 3e WW-jaar wordt gefinancierd en is er voor de werknemers in de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT) een collectieve verzekering afgesloten. Tezamen gelden de bovenwettelijke afspraken over het derde WW-jaar in cao's, de PAWW-cao's en de AOV VVT voor circa 4,5 miljoen werknemers.

39 Zie paragraaf 6.3.3.

6.1 Achtergrond en in leiding

6.1.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid: algemeen

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

6.1.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid: OCTAS & hervorming stelsel

Eind 2022 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) opdracht gegeven voor een verkennend onderzoek naar de toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel. Hiervoor is de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) ingesteld. Eind februari 2024 is het eindrapport⁴⁰ opgeleverd en aan de Tweede Kamer gestuurd. In januari 2025 heeft de minister van SZW de Kamer geïnformeerd over wat het OCTAS-rapport aan inzichten heeft opgeleverd.⁴¹ In 2025 heeft het kabinet opdracht gegeven voor een Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) WIA. Eind 2025 is daarover gerapporteerd aan de Tweede Kamer⁴². Aanbevelingen gaan onder andere over afschaffing van de IVA. Daarnaast is in het coalitieakkoord 2026⁴³ het voornemen opgenomen om het maximumdagloon voor de WIA met 20% te verlagen.

6.1.3 Werkloosheid: algemeen

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken voor zijn ontslag in minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieert van drie tot 24 maanden. Partijen hebben in het Sociaal Akkoord van 2013 afgesproken de duur van de loongerelateerde WW- en WGA-uitkering te kunnen repareren tot maximaal 38 maanden. Hiervoor is onder andere de Stichting Private Aanvulling WW & WGA (SPAWW) ingericht.⁴⁴

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

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

42 [Tweede Kamer, vergaderjaar 2025–2026, 32716, nr. 55](#)

43 <https://www.kabinetsformatie2025.nl/documenten/2026/01/30/aan-de-slag---coalitieakkoord-2026-2030>

44 <https://spaww.nl>

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

6.1.4 Werkloosheid actualiteiten: verkorting WW-duur en opvolger WTV

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

- het voornemen om te bezuinigen op de WW en
- de uitwerking van een Crisisregeling personeelsbehoud als opvolger van de Regeling werktijdverkorting (WTV).⁴⁵

6.2 Resultaten bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

6.2.1 Loondoorbetaling gedurende het 1e en 2e ziektejaar

Een werknemer heeft de eerste twee ziektejaren recht op loondoorbetaling van 70% van zijn loon. In de cao kan zijn afgesproken dat de werknemer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krijgt, al dan niet met als voorwaarde het meewerken aan re-integratie. Re-integratie-inspanningen kunnen zijn het deels weer werken in de eigen functie, het verrichten van andere (passende) arbeid, het werken op arbeid therapeutische basis, het volgen van scholing of een re-integratietraject.

Op basis van het bovenstaande zijn in cao's vier categorieën loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren te onderscheiden⁴⁶:

1. Minder dan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen
Hiervan is sprake voor circa 40.000 werknemers. Het gaat om drie cao's: E-commerce Nederland, Nederlands Horecagilde en Facilitaire Contactcenters. De loondoorbetaling in het eerste ziektejaar is daarbij minder dan 100%.
2. Gelijk aan 170%, ongeacht re-integratie-inspanningen
Dit geldt voor bijna één miljoen werknemers, met name werkzaam in de sectoren horeca, cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening en bouw. Ruim een half miljoen van de werknemers in deze categorie krijgt in het eerste ziektejaar minder dan 100% doorbetaald.
3. Gelijk aan 170%, maar hoger dan 170% bij werkhervatting of re-integratie-inspanningen
Dit geldt voor ruim drie miljoen werknemers van de onderzoekcao's. Voor ruim 2,5 miljoen werknemers in deze categorie bedraagt de loondoorbetaling tijdens het 1e ziektejaar 100%. Voor het overige deel is de loonaanvulling tijdens het 1e ziektejaar

⁴⁵ [Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 29544, nr. 1208](#)

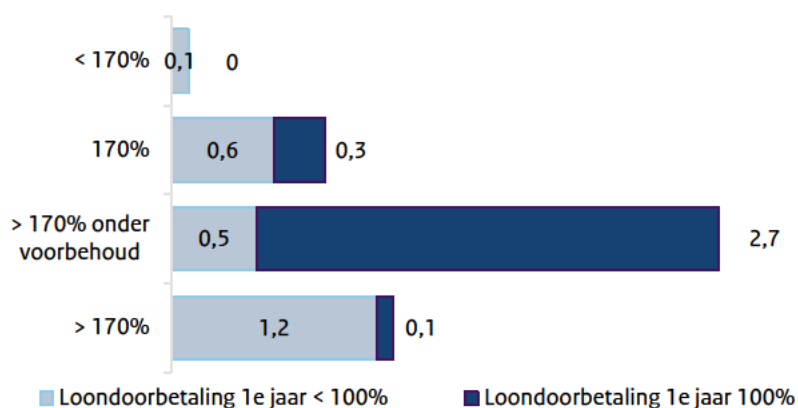
⁴⁶ In tabel VI.1 in bijlage VI is het aantal cao's en percentage werknemers onder de vier categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector

minder dan 100%. Als de werknemer voldoet aan de re-integratieverplichtingen variëren de aanvullingspercentages van 5% tot 30%. Onder deze categorie vallen bijna alle werknemers in de sectoren landbouw en zorg (circa negen op de tien). Ook valt hieronder ruim driekwart van de werknemers in de sectoren openbaar bestuur, zakelijke dienstverlening en onderwijs.

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

Voor 1,2 miljoen werknemers is de loondoorbetaling bij ziekte tijdens de eerste twee ziektejaren zonder meer hoger dan 170%. Dit geldt voor ruim de helft van werknemers in de sectoren bouw, handel en financiële instellingen en relatief vaker voor werknemers onder een ondernemingscao dan voor werknemers onder een bedrijfstakcao. Voor 1,1 miljoen werknemers in deze categorie 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. Voor de overige werknemers in deze categorie wordt het loon in het eerste ziektejaar voor 100% doorbetaald. Voorbeelden zijn de cao's in het openbaar vervoer, RET NV, Schiphol Nederland en de Bijenkorf.

Figuur 6.1: Categorieën loondoorbetaling 1e twee ziektejaren en loondoorbetaling in 1e ziektejaar naar aantal werknemers (in miljoenen), 2026 (n=141)



Uit figuur 6.1 blijkt dat de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste twee ziektejaren voor ruim 5 miljoen werknemers 170% of meer bedraagt. Voor bijna 4,5 miljoen werknemers is de loondoorbetaling hoger dan 170% (al dan niet onder voorwaarden). Voor ruim 2 miljoen werknemers wordt het loon tijdens het eerste ziektejaar niet volledig doorbetaald.

In tabel 6.1 zijn de onderscheiden categorieën inclusief de loondoorbetaling in het eerste ziektejaar gespecificeerd naar aantal werknemers onder de onderzochte cao's.

Tabel 6.1: Categorieën loondoorbetaling 1e twee ziektejaren en loondoorbetaling in 1e ziektejaar naar aantal cao's en aantal werknemers, 2026 (n=141)

Loondoor- betaling tijdens de eerste twee ziektejaren	Aantal cao's	Aantal wns*	Aantal cao's loondoor- betaling = 100% in 1e ziektejaar	Aantal wns* loondoor- betaling = 100% in 1e ziektejaar	Aantal cao's loondoor- betaling < 100% in 1e ziektejaar	Aantal wns* loondoor- betaling < 100% in 1e ziektejaar
a) < 170%	3	0,05	0	0	3	0,05
b) =170%	17	1,0	9	0,3	8	6,4
c) >170% mits deels werkhervatting of re-integratie	80	3,2	56	2,7	24	5,0
d) > 170%	41	1,2	13	0,1	28	1,1
Totaal	141	5,4	78	3,1	63	2,3

* Aantal werknemers (in miljoenen). Door afrondingsverschillen kan het totaal afwijken van de som van de vier onderscheiden categorieën.

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

Als in het eerste ziektejaar al blijkt dat een werknemer nooit meer in staat zal zijn om te werken (duurzaam >80% arbeidsongeschikt), dan kan deze een vervroegde IVA-uitkering aanvragen bij het UWV. De werkgever betaalt het loon door en kan de IVA-uitkering hiervan aftrekken. Voor ruim een derde van de werknemers in de onderzoekcao's zijn afspraken gemaakt over een vervroegde IVA-uitkering.⁴⁷ Zulke afspraken gelden relatief vaak voor werknemers in de sectoren financiële instellingen (78%) en vervoer en opslag (65%).

6.2.3 Beroepsziekten en arbeidsongevallen⁴⁸: loondoorbetaling en wachtdagen

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

Een werkgever mag tijdens de eerste twee ziektejaren van de werknemer het loon of een verlofdag inhouden. Dit mag alleen als het in de arbeidsovereenkomst of cao is afgesproken.

In 36 van de onderzoekcao's, van toepassing op 32% van de werknemers, zijn afspraken over wachtdagen opgenomen. De afspraken over wachtdagen zijn divers. Vaak gelden wachtdagen vanaf de 1e ziektemelding, maar ze kunnen ook pas vanaf een 2e of 3e ziektemelding worden ingehouden. In een aantal cao's wordt één wachtdag per ziektemelding ingehouden, maar bij frequenter ziekteverzuim (bijvoorbeeld na de 4e ziektemelding) twee dagen. Dit is het geval bijvoorbeeld voor de cao's Informatie-,

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

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

Communicatie- en Kantoortechologiebranche (ICK) en Zorgvervoer en Taxi. In de cao voor de Groothandel in Bloemen en Planten is een maximum (vier) wachtdagen per jaar afgesproken. Voor ongeveer de helft van de werknemers onder een cao met een afspraak over wachtdagen, worden in geval van beroepsziekte of arbeidsongeval geen wachtdagen gehanteerd.⁴⁹

6.2.4 Kwetsbare werknemers: loondoorbetaling en wachtdagen

Cao's kunnen speciale afspraken bevatten voor kwetsbare werknemers, bijvoorbeeld met een chronische of levensbedreigende aandoening. In 15 cao's van toepassing op 20% van de werknemers is een afspraak gevonden, waarbij de loondoorbetaling wordt aangevuld en/of er geen wachtdagen gelden.

6.2.5 Bovenwettelijke aanvullingen na het 2e ziektejaar

Na twee jaar ziekte wordt door het UWV de mate van arbeid(on)geschiktheid bepaald en kan een werknemer in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Cao-partijen kunnen afspraken maken over aanvullingen op de eventuele uitkering, zowel qua hoogte als duur. In 95 cao's, van toepassing op 70% van de werknemers, staan afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hier om 69% van de werknemers onder de onderzochte bedrijfstakcao's en om 77% van de werknemers onder de onderzochte ondernemingscao's. De WIA kent vier categorieën: werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt, werknemers 35-80% arbeidsongeschikt, werknemers 80-100% niet-duurzaam arbeidsongeschikt en werknemers 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt.

6.2.6 Arbeidsongeschiktheid < 35% (geen WIA-uitkering)

Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt de werknemer niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Het is de bedoeling dat deze werknemers voor het arbeidsproces worden behouden, of in het eigen bedrijf, of bij een andere werkgever. Werknemers in deze categorie hebben geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.⁵⁰ 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 74 cao's van toepassing op 60% van de werknemers geldt een cao-afpraak over (aanvulling op) het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% of is een zogenaamde bodemverzekering mogelijk, ter dekking van een aanvulling op het loon bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid. De aanvullingen variëren van 50% van het verschil van het oorspronkelijke maandsalaris en de vastgestelde verdien capaciteit (Ikea) tot 100% van het salaris voor het aantal uren dat je werkt onder de

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

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

voorwaarde dat je werkt in je eigen functie of dat je werkt op het niveau van de eigen functie (Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg). In 16 van de 74 cao's is sprake van een staffel waardoor de aanvulling wordt afgebouwd naarmate de duur van de arbeidsongeschiktheid aanhoudt.

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

6.2.7 Arbeidsongeschiktheid 35-80% en 80-100% niet duurzaam (WGA-uitkering)

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

De WGA-uitkering bestaat uit twee fasen. De eerste fase bestaat uit een aanspraak op een loongerelateerde uitkering. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en duurt minimaal drie en maximaal 24 maanden.⁵¹ In de tweede fase heeft men aanspraak op een loonaanvulling of een vervolgutkering. Dit hangt af van of men na de loongerelateerde fase meer of minder dan de helft van de resterende verdien capaciteit benut.

In 67 van de onderzoekcao's is een afspraak over een aanvulling op het loon/de WGA-uitkering. Daarbij gaat het om een aanvulling op de hoogte en/of op de duur van de uitkering. De afspraken zijn van toepassing op 39% van de werknemers. Hieronder vallen ook cao's waar WGA-gerechtigden een eindejaarsuitkering krijgen (sector bouw) of een andere uitkering/budget voor re-integratie (Groothandel in Bloemen en Planten) of van-werk-naar-werk (Fokus). De aanvullingspercentages op de WGA-uitkering lopen uiteen: de uitkering plus aanvulling kan uitkomen op bijvoorbeeld 50% van het verschil tussen enerzijds het oorspronkelijke maandsalaris en anderzijds de resterende verdien capaciteit vermeerderd met de loongerelateerde uitkering (Ikea) tot 100% van het Ziektewetdagloon (Metalektro). De duur van de aanvullingen is meestal afhankelijk van het aantal dienstjaren/arbeitsverleden, maar kan ook afhangen van de tijd resterend tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Voor 29% van de werknemers (58 cao's) is het een afspraak over een WGA-uitkering voor arbeidsongeschiktheid tussen 35-80%. Voor 14% (41 cao's) geldt een afspraak over niet-duurzame arbeidsongeschiktheid boven de 80%. Voor 12% (32 cao's) gaat het om dezelfde aanvulling en duur als bij een arbeidsongeschiktheid van 35-80%. Dit varieert van 75% tot

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

100% van het laatstverdiende loon met een duur van één tot vijf jaar. De afspraken zijn divers, waarbij de aanvullingen afhankelijk zijn van een aantal voorwaarden, zoals het verrichten van passende arbeid, het benutten van de restverdiencapaciteit en/of gerelateerd zijn aan het arbeidsongeschiktheidspercentage. Bovendien wordt bij de berekening van de aanvullingen doorgaans uitgegaan van het maximum dagloon, tenzij hiervoor een verzekering is afgesloten die boven het maximum dagloon aanvult. Het laatste komt verder in dit hoofdstuk aan de orde.

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

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

Werknemers die volledig (80% of meer) én duurzaam arbeidsongeschikt zijn, kunnen aanspraak maken op een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). In 37 cao's van toepassing op 15% van de werknemers geldt dat een afspraak over aanvulling op de IVA-uitkering wordt genoemd. Hieronder vallen ook cao-bepalingen waarin er een aanvulling uit een arbeidsongeschiktheidspensioenfonds is, bijvoorbeeld bij Timmerindustrie, of een aanvullende verzekering (Nederlandse Gasunie NV). De IVA-uitkering plus de aanvulling komen uit op een totale uitkering variërend van 75 tot 90% van het gemaximeerde dagloon, het laatstverdiende salaris, het laatste jaarinkomen of het pensioengevend inkomen. De duur varieert van één tot zeven jaar (cao's Levensmiddelenbedrijf). De sector financiële instellingen scoort hier samen met de sectoren bouw en handel relatief gezien het hoogst. Ook hier geldt dat sprake kan zijn van een verzekering die nog boven het maximum dagloon aanvult, wat verderop in dit hoofdstuk nog aan de orde komt.

Tabel 6.2: Aantal cao's en percentage werknemers aanvulling na 2e ziektejaar, 2026 (n=141)

Verzekeringen arbeidsongeschiktheid	Aantal cao's	% werknemers
<35% arbeidsongeschikt	73	60%
35-80% arbeidsongeschikt (WGA)	58	29%
80-100% arbeidsongeschikt niet duurzaam (WGA)	41	14%
80-100% arbeidsongeschikt duurzaam (IVA)	37	15%
Totaal*	95	70%

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

6.2.9 Reparatie 3e WGA-jaar

In deze editie wordt voor het eerst gerapporteerd over de reparatie van de WGA-duur, welke is gerelateerd aan de WW-duur. Eind 2017 is voor het eerst voor cao-partijen de mogelijkheid ontstaan om zich aan te sluiten bij een landelijke organisatie die de uitvoering van de reparatie van het 3e WW- en WGA-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. Aansluiting van cao-partijen bij deze landelijke uitvoeringsorganisatie vindt plaats op basis van zogenoemde verzamelcao's. In deze cao's worden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers vastgelegd. De looptijd van de cao's is vijf jaar. De verzamelcao's zijn in 2022 verlengd en zullen aflopen in 2027.

Op 1 januari 2026 zijn 19 vernieuwde verzamel-cao's PAWW bij SZW aangemeld. De 19 verzamel-cao's bestaan in vijf sectoren, agrarisch, groen en visserij, industrie en techniek, bouw, niet semipublieke dienstverlening en semipublieke dienstverlening⁵². Daarnaast is voor alle werknemers onder de cao Verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (VVT) een collectieve verzekering afgesloten conform de PAWW-regeling die sinds 1 oktober 2022 van kracht is via de SPAWW. In 13 cao's van toepassing op 12% van de werknemers is dit in de cao zelf afgesproken. De 19 verzamelcao's PAWW, de collectieve verzekering VVT en de 13 cao's die een bovenwettelijke regeling kennen zijn tezamen van toepassing op in het totaal circa 3,5 miljoen werknemers.

6.2.10 WGA en beroepsziekte en arbeidsongevallen⁵³

In 20 cao's van toepassing op 17% van de werknemers is een afspraak gemaakt over aanvulling op de WIA-uitkering als er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval (beroepsincident, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst). Daarbij gaat het voornamelijk om cao's in de sector overheid.

6.2.11 Verzekeren van (bovenwettelijke) aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid

Werknemers kunnen zich al dan niet verplicht en/of via de werkgever verzekeren tegen inkomensdaling bij arbeidsongeschiktheid. In de volgende paragrafen komen de verschillende verzekeringen aan bod.

6.2.12 Verplichte WGA-verzekering: premie en verhaal op werknemer

De werkgever is verplicht om werknemers te verzekeren voor arbeidsongeschiktheid ingevolge de WGA en betaalt hiervoor de zogenaamde WGA-premie. Deze premie maakt deel uit van de premie Werkhervattingskas (Whk) en is bedoeld om de loonkosten te betalen van werknemers die ziek of arbeidsongeschikt zijn. Werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor het WGA-risico betalen geen Whk-premie, maar kunnen wel maximaal de helft van hun WGA-lasten verhalen op het loon van hun werknemers⁵⁴. De werkgever mag de premie voor maximaal 50% verhalen op de werknemer. In 29 cao's, van

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

53 Sommige cao's bevatten afspraken over collectieve ongevallenverzekering ter dekking van (bedrijfs)ongevallen (zie paragraaf 6.2.17).

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

toepassing op 27% van de werknemers, bestaat een afspraak over verhaal van de WGA-premie op de werknemer. Deze afspraak komt naar verhouding vaker voor in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij en cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening.

6.2.13 Verzekeren aanvulling bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

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

6.2.14 Verzekeren aanvullingen WIA (WIA-hiaat)

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

6.2.15 Verzekeren WGA-hiaat⁵⁵

Bij onvoldoende benutten van de zogenaamde restverdiencapaciteit (RVC) kan een werknemer na 4 jaar arbeidsongeschiktheid te maken krijgen met een enorme inkomensdaling, het zogenaamde WGA-hiaat. In cao-afspraken van toepassing op 21% van de werknemers wordt een WGA-hiaatverzekering ter afdekking van deze inkomensdaling genoemd.

6.2.16 Verzekeren WGA/IVA-Excedent

Verzekering van (aanvulling op) het inkomen boven het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten⁵⁶ (excedent) geldt voor 2% van de werknemers onder de onderzoekcao's.

6.2.17 Collectieve ongevallenverzekering

In 32 cao's, van toepassing op 18% van de werknemers is een collectieve ongevallenverzekering afgesproken ter dekking van kosten en/of inkomensachteruitgang. Deze afspraken komen met name voor in sectoren waar werknemers een hoger risico lopen, zoals de bouw en de sector vervoer en opslag.

⁵⁵ In het 3e en 4e ziektejaar krijgen werknemers mogelijk een loongerelateerde uitkering van 70% van hun inkomen. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden. Daarna krijgen werknemers die door voortdurende arbeidsongeschiktheid niet of voor minder dan de helft hun restverdiencapaciteit benutten een vervolgutkering van het UWV. De hoogte van de vervolgutkering is gebaseerd op een uitkeringspercentage maal het minimumloon. Het uitkeringspercentage wordt afgeleid van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit betekent een inkomensdaling, het zogenaamde WGA-hiaat.

⁵⁶ Het maximum dagloon voor de sociale verzekeringswetten bedraagt, gerekend over het gehele jaar, voor 2026: € 79.409.

Tabel 6.3: Aantal cao's en percentage werknemers met verzekeringen, 2026 (n=141)

Verzekeringen arbeidsongeschiktheid	Aantal cao's	% werknemers
Verplichte WGA-premie	44	35%
Bodemverzekering <35%	13	12%
WIA-hiaat (extra AOV)	36	18%
WGA-hiaat	38	21%
Excedent	13	2%
Collectieve ongevallen	32	17%

6.2.18 Ontwikkeling bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

In deze paragraaf is de ontwikkeling van afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid weergegeven voor de periode 2023 tot 2026. In 2024 is de selectie van onderzoekcao's uitgebreid van 108 naar 149 cao's. In deze editie gaat het om 141 selectiecao's. Dit maakt het duiden van de ontwikkeling van cao-afspraken lastig. Daarom is gekozen voor een panel van 94 selectiecao's.

6.2.19 Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren

In deze paragraaf wordt een beeld gegeven van het percentage werknemers dat valt onder een cao met een afspraak over de loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren. Tabel 6.4 laat zien wat de percentages waren in de jaren sinds 2023.

Tabel 6.4: Percentage werknemers naar categorieën loondoorbetaling (2023-2026)

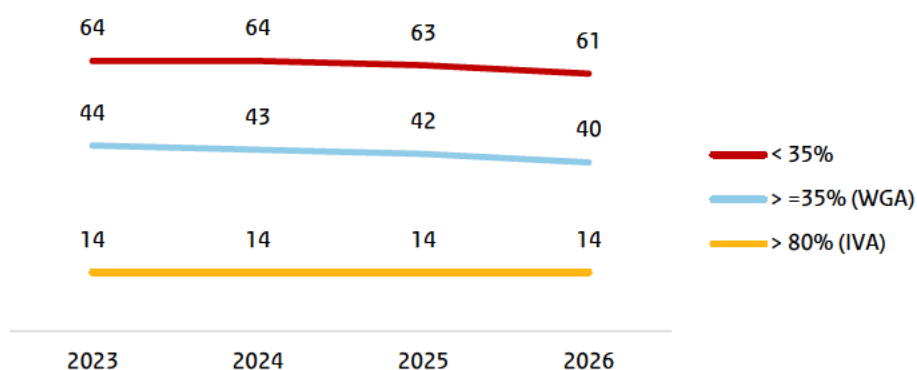
Loondoorbetaling eerste twee ziektejaren	2023 (n=94)	2024 (n=94)	2025 (n=94)	2026 (n=94)
a) <170%	0	0	0	0
b) =170%	18	17	18	18
c) >170% onder voorwaarden	61	61	59	60
d) >170%	22	22	22	22

Uit tabel 6.4 lijkt het alsof er in de afgelopen vijf jaren geen ontwikkeling is. Dat wil niet zeggen dat partijen geen afspraken maken, maar dat het gemiddelde percentage over twee jaren wel hetzelfde blijft. Zo is in de cao van de Zoetwarenindustrie het percentage loondoorbetaling in het eerste ziektejaar gewijzigd van 100% over 12 maanden, naar zes maanden 100% en de daarop volgende zes maanden naar 95%. Het percentage loondoorbetaling in het tweede ziektejaar is gewijzigd van 12 maanden 95% naar zes maanden 95% en daarna nog 6 maanden 100%. Per saldo valt deze cao nog steeds in categorie >170% loondoorbetaling over twee jaar, onder voorwaarden van re-integratie of (gedeeltelijke) werkhervatting.

6.2.20 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren

Vanaf 2023 is het percentage werknemers dat valt onder een cao met afspraken over een bovenwettelijke aanvulling vrijwel constant.

Figuur 6.2: Percentage werknemers naar categorie van bovenwettelijke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, 2023-2026 (N=94)



Figuur 6.2 laat zien dat het percentage werknemers waarvoor afspraken over bovenwettelijke aanvullingen voor <35% en >= 35% (WGA) na 2023 licht afneemt. Afspraken over IVA blijven stabiel.

6.2.21 WGA-premieverdeling

Vanaf 2023 ligt het percentage werknemers met een afspraak over de WGA-premie rond de 35%. Voor driekwart van de werknemers is hierbij afgesproken dat de werkgever de WGA-premie kan verhalen op de werknemer.

Tabel 6.5: Percentage werknemers bij afspraken over WGA-premieverdeling, 2023-2026

	2023 (n=94)	2024 (n=94)	2025 (n=94)	2026 (n=94)
Afspraak WGA-premieverdeling	35	34	35	36
Verhaal op werknemer	77	76	78	77
Geen verhaal op werknemer	23	24	22	23

Tabel 6.5 laat zien dat het percentage werknemers onder een cao met afspraken over de verdeling van de WGA-premie in de periode 2023-2026 nagenoeg gelijk blijft.

6.3 Resultaten bovenwettelijke aanvullingen en reparatie WW-uitkering

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken voorafgaand aan zijn ontslag in minimaal 26 weken gewerkt heeft (referte-eis), heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). Daarnaast kan er sprake zijn van aanvulling op een tijdelijke WW-uitkering, namelijk bij werktijdverkorting in geval van een crisis of onwerkbaar weer.

6.3.1 Aanvulling op de reguliere WW-uitkering

De WW-uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon⁵⁷ en vervolgens 70% van het dagloon. Cao-partijen kunnen ervoor kiezen om de WW-uitkering aan te vullen, zowel qua hoogte als qua maximale duur van de uitkering. Voor 24% van de werknemers onder de onderzoekcao's is een afspraak gemaakt over aanvulling op de reguliere WW.

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

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

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

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

Aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering: WTV

In 12 cao's, van toepassing op 11% van de werknemers, is afgesproken dat in geval van door de overheid goedgekeurde werktijdverkorting (WTV)⁵⁸, de WW-uitkering wordt aangevuld. Het betreft onder andere de cao's Glastuinbouw, Metaal & Techniek en Recreatie.

57 Hierbij wordt een maximum dagloon gehanteerd van €304,25 (in 2026).

58 [Kan ik als werkgever gebruik maken van de Regeling Werkijdverkorting \(wtv\)? | Rijksoverheid.nl](#)

Aanvulling op de tijdelijke WW-uitkering: Regeling onwerkbaar weer

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

Tabel 6.6 geeft een beeld van het aantal cao's dat een aanvulling kent op de reguliere dan wel tijdelijke WW-uitkering.

Tabel 6.6: Aantal cao's en percentage werknemers bij bovenwettelijke aanvulling WW (anders dan reparatie 3e WW-jaar) 2026 (n=141)

Bovenwettelijke aanvulling WW	Aantal cao's	% werknemers
Aanvulling reguliere WW	25	24
Aanvulling tijdelijke WW/WTV	12	11
Aanvulling tijdelijke WW/regeling onwerkbaar weer	20	22
Totaal*	48	46

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

6.3.3 Reparatie 3e WW-jaar

Eind 2017 is voor het eerst voor cao-partijen de mogelijkheid ontstaan om zich aan te sluiten bij een landelijke organisatie die de uitvoering van de reparatie van het 3e WW-jaar verzorgt: de Stichting PAWW. Deze stichting voert de regeling uit, waarbij de werkgever de premie op het brutoloon van deelnemende werknemers inhoudt en aan de stichting afdraagt. Aansluiting van cao-partijen bij deze landelijke uitvoeringsorganisatie vindt plaats op basis van zogenoemde verzamelcao's. In deze cao's worden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers vastgelegd. De looptijd van de cao's is vijf jaar. De verzamelcao's zijn in 2022 verlengd en zullen aflopen in 2027.

Op 1 januari 2026 zijn 19 vernieuwde verzamel-cao's PAWW bij SZW aangemeld. De 19 verzamel-cao's bestaan in vijf sectoren, agrarisch, groen en visserij, industrie en techniek, bouw, niet semipublieke dienstverlening en semipublieke dienstverlening⁵⁹. Daarnaast is bij SZW de cao PAWW Metaal en Techniek aangemeld en is voor alle werknemers onder de

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

cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT) een collectieve verzekering afgesloten conform de PAWW-regeling die sinds 1 oktober 2022 van kracht is via de SPAWW. In 26 cao's van toepassing op 28% van de werknemers is dit in de cao zelf afgesproken. Reparatie van de WW-duur komt verhoudingsgewijs vaker voor in cao's in de sectoren onderwijs, openbaar bestuur en landbouw, bosbouw en visserij dan in de sectoren horeca en vervoer en opslag. De 19 verzamelcao's PAWW, de cao PAWW voor de Metaal en Techniek, de collectieve verzekering VVT en de cao's die een bovenwettelijke regeling kennen zijn tezamen van toepassing op in het totaal ruim 4,5 miljoen werknemers. Dit komt neer op circa driekwart van alle werknemers onder cao.

6.3.4 Ontwikkeling bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid

In deze paragraaf is de ontwikkeling van afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid weergegeven voor de periode 2023 tot 2026. Voor de ontwikkeling in de jaren 2023 tot 2026 is vanwege wijziging in de selectie onderzoekcao's gebruik gemaakt van een panel van 94 cao's die in de jaren dezelfde zijn gebleven.

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

Tabel 6.7: Percentage werknemers bij bovenwettelijke aanvulling en reparatie WW-uitkering (2023-2026)

	2023 (n=94)	2024 (n=94)	2025 (n=94)	2026 (n=94)
Aanvulling reguliere WW	28	28	28	25
Reparatie 3e WW-jaar ⁶⁰	73	74	75	76

Tabel 6.7 laat zien dat het percentage werknemers onder een cao met een afspraak over een aanvulling op de reguliere WW sinds 2026 een lichte afname kent. Het percentage werknemers onder een cao met een afspraak over reparatie van de WW-duur of aansluiting bij een verzamelcao PAWW vertoont sinds 2025 een licht stijgende lijn. Daarbij gaat het in 2026 om ongeveer driekwart van de werknemers onder de panelcao's. Hieruit blijkt dat het panel aan selectiecao's representatief is voor het totaalbeeld dat eerder in de paragraaf over reparatie van de WW-duur is beschreven.

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

6.4 Ontwikkelingen in principeakkoorden in 2025

6.4.1 Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Sinds de vorige rapportage zijn door cao-partijen voor 94 van de 141 onderzoekcao's principeakkoorden afgesloten. Van de 94 akkoorden bevatten 32 akkoorden afspraken over het thema ziekte en arbeidsongeschiktheid. In zes akkoorden staan afspraken over een bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid.

6.4.2 Principeakkoorden met afspraken over ziekte en arbeidsongeschiktheid

In 21 van de 94 onderzochte akkoorden gaat het om een nieuwe of gewijzigde afspraak over de loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren. In tien akkoorden betreft het aanpassing van de percentages en/of berekening van (aanvulling op) de loondoorbetaling of wijziging in de afspraak over wachtdagen. Andere afspraken over ziekteverzuim en loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren gaan over loondoorbetaling en werken na de AOW-leeftijd.

- Cao-partijen in de Bouw starten een studie naar de (mogelijke) effecten van het afschaffen van de bestaande wachtdagen. Tegelijkertijd worden de effecten bekeken van een lagere uitkering gedurende het eerste ziektejaar en een hogere uitkering in het tweede ziektejaar.
- In het akkoord van de Afbouw wordt de loondoorbetaling per 1-1-2027 90% in het eerste ziektejaar en 80% in het tweede ziektejaar.
- Voor werknemers in de Banden- en Wielenbranche wordt de loondoorbetaling 100% in het eerste half jaar, daarna 90%.
- Cao-partijen bij de GGZ hebben afgesproken om vanaf 1 juli 2025 100% loon door te betalen over de uren die de medewerker re-integreert.
- In het akkoord van de VVT is een onderzoek afgesproken naar een andere staffel van loondoorbetaling tijdens de eerste 104 weken, waarbij 170% het uitgangspunt blijft, met de intentie om de loondoorbetaling stapsgewijs af te bouwen.
- In het akkoord van E-commerce wordt de loondoorbetaling bij ziekte versimpeld door een staffel, waarbij de eerste vier weken 70% wordt doorbetaald. Daarna wordt 73 weken 85% doorbetaald, vervolgens tot week 102 70%.
- In het akkoord van DHL-Ecommerce komt de wachtdag voor oproepbezorgers te vervallen.
- In het akkoord van Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen wijzigt het aantal wachtdagen van 4 naar 3 per kalenderjaar/ziekmeldingsperiode.
- In het akkoord van Railinfrastructuur wordt de afspraak over wachtdagen aangevuld, waardoor een bovenwettelijke vakantiedag kan worden ingezet als wachtdag. Verder wordt het aantal wachtdagen per kalenderjaar gemaximeerd op twee en bij een bedrijfsongeval wordt er geen wachtdag ingehouden.
- In het akkoord van Retail non food gaat het om een tekstuele aanpassing, zodat minimaal het WML wordt betaald.

In 16 akkoorden gaat het om een afspraak over arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan twee jaar.

In twee akkoorden betreft het afspraken over aanvulling op het loon of de uitkering:

- In het akkoord van Signify is afgesproken dat per 1 januari 2025 bij volledige arbeidsongeschiktheid in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid recht bestaat op een aanvulling tot 90%.
- In het akkoord van het HBO staat een afspraak voor medewerkers die na 1-1-2026 voor 35% of minder arbeidsongeschikt worden bevonden. Het betreft een garantie op een arbeidsovereenkomst op de gehele restverdien capaciteit van 80% van het loonverschil gedurende tenminste 10 jaar. De garantie wordt gedekt door een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering.

In negen akkoorden gaat het om afspraken over verzekeringen, waarvan:

- In drie akkoorden om verdeling van de WGA-premie (Uitvaartbranche, Vleessector en Aan de Slag);
- In twee akkoorden om een afspraak over een WGA-hiaatverzekering (Achmea en VVT);
- In twee akkoorden om een afspraak over een collectieve/sectorale arbeidsongeschiktheidsverzekering (Ziekenhuizen en GGZ);
- In één akkoord gaat het om een afspraak over een onderzoek naar de invulling van de verplichte ongevallenverzekering (Woondiensten).
- In het akkoord van het HBO gaat het om dekking van een garantie-aanvulling voor 35-minners.

In de overige vier akkoorden gaat het om afspraken over indexering van het arbeidsongeschiktheidspensioen (Verzekeringsbedrijf en Canon), over verhoging van de leeftijd bij het artikel over garantie-inkomen en langdurige arbeidsongeschiktheid (DSM) en over de premie aan de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW).

6.4.3 Principeakkoorden met afspraken over bovenwettelijke aanvulling werkloosheid

In zes van de 94 afgesloten akkoorden staan afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid en/of reparatie 3e WW-jaar

- In vier van de zeven akkoorden zijn afspraken gevonden gerelateerd aan de reparatie van de WW-duur (Glastuinbouw, Open Teelten, VVT en Uitvaartbranche).
- In één akkoord gaat het om bespreken en beoordelen van het stelsel met afspraken over ontslag en voorzieningen bij werkloosheid in de cao (Voortgezet onderwijs).
- In het gezamenlijk akkoord van de Samenwerkende gemeenschappelijke organisaties (SGO's) en Gemeenten is afgesproken om met ingang van 1 januari 2028 de na-wettelijke uitkering voor medewerkers die op die datum jonger zijn dan 55 jaar te schrappen.

7. Tariefafspraken zzp'ers

Samenvatting

Van de 141 onderzoekcao's tellen we 29 cao's met een expliciete afspraak over zzp'ers. De meeste afspraken komen voor in de zorgsector, gevolgd door de bouw. Op de derde en vierde plaats staan de cultuursector en financiële instellingen. Meestal gaat het om een afspraak over inzetbaarheid van zzp'ers. Deze cijfers zijn gebaseerd op de grootste cao's die op 1 januari 2026 waren aangemeld bij SZW (zie ook hoofdstuk 1).

Als we kijken naar alle 661 aangemelde cao's, dan tellen we 49 cao's met een expliciete afspraak over zzp'ers. In totaal kennen elf cao's een expliciete afspraak over tariefafspraken over zzp'ers. In bijlage VII staan alle afspraken vermeld.

7.1 Inleiding

Naar aanleiding van de motie Gijs van Dijk en Van Weyenberg⁶¹ is afgesproken jaarlijks aan de Kamer te rapporteren over tariefafspraken voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in alle bij SZW aangemelde cao's.

In dit hoofdstuk kijken we naast tariefafspraken voor zzp'ers, ook naar drie andere onderwerpen met betrekking tot zzp'ers. Namelijk of vaste medewerkers voorrang krijgen op zzp'ers bij de inroosting van diensten, naar de inzet van zzp'ers (verhouding vaste werknemers en zzp'ers) en naar opdracht- en modelovereenkomsten. De meest voorkomende afspraak gaat over (inperking van) de inzetbaarheid van zzp'ers (zie tabel 7.1).

We kijken niet alleen naar de onderzoekcao's, maar ook naar alle 661 reguliere bedrijfstak- en ondernemingscao's die bij SZW zijn aangemeld (peildatum 1 januari 2026).

In tabel 7.2 staat een uitsplitsing van de afspraken over zzp'ers naar sector.

In dit hoofdstuk kijken we alleen naar expliciete afspraken over zelfstandige ondernemers zonder personeel (zzp'ers). Meer algemene afspraken over inhuur van externe krachten en over flexibele contractvormen blijven buiten beschouwing.

61 Gewijzigde motie van de leden Gijs van Dijk en van Weyenberg ter vervanging van die gedrukt onder nr. 224, voorgesteld 2 juli 2020, Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 31 311, nr. 233. Verzoek jaarlijks te rapporteren of en in welke mate er afspraken zijn gemaakt over sectorale minimumtarieven voor zzp'ers.

Tabel 7.1: Aantallen cao's met afspraken over zzp'ers, onderzoekcao's en alle aangemelde cao's, uitgesplitst naar soort afspraak

Soort afspraak	Aantal onderzoek-cao's	% cao's	Alle reguliere cao's	% cao's
Tariefafspraken (tabel VII.1)	5	4	11	2
Inroostering (tabel VII.2)	7	5	8	1
Inzetbaarheid zzp'ers (tabel VII.3)	13	9	25	4
Opdracht en modelovereenkomst (tabel VII.4)	7	5	9	1
Overige afspraken (tabel VII.5)	2	1	5	1
Totaal (exclusief dubbelingen*)	29	21	49	7

* Een cao kan meerdere soorten afspraken over zzp'ers hebben en in meerdere tabellen voorkomen. Daardoor valt het totaal aantal cao's lager uit dan de optelsom van de vijf soorten afspraken/tabellen.

Tabel 7.2: Aantallen cao's met afspraken over zzp'ers, onderzoekcao's en alle aangemelde cao's, uitgesplitst naar economische sector

Economische sector	Aantal onderzoek-cao's	% cao's	Alle reguliere cao's	% cao's
Landbouw, bosbouw en visserij	1	17	1	6
Industrie en nutsbedrijven	2	7	8	3
Bouw	3	50	4	25
Handel	1	4	3	5
Vervoer en opslag	2	14	6	6
Horeca	0	0	0	-
Informatie en communicatie	0	0	0	-
Financiële instellingen	4	36	4	20
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	3	25	5	7
Openbaar bestuur	1	9	1	7
Onderwijs	1	20	2	14
Zorg	8	80	8	40
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	3	38	7	19
Totaal	29	21	49	7

7.2 Tariefafspraken

Afspraken in cao's over minimumtarieven voor zzp'ers kunnen zorgen voor een minimum inkomen voor en bescherming van zzp'ers. In vijf onderzoekcao's staat een expliciete (onderzoeks)afpraak of richtlijn over tarieven voor zzp'ers. Ook protocolafspraken, intentieverklaringen, niet bindende rekenmodellen en aangekondigde onderzoeken zijn meegenomen onder de noemer van (tarief)afspraken over zzp-ers.

In elf van 661 onderzochte cao's staan afspraken over tarieven voor zzp'ers. Deze afspraken zijn bedoeld om de zzp'er in staat te stellen voor zichzelf voorzieningen als een pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekering te regelen. Het gaat om twee ondernemingscao's en negen bedrijfstakcao's. De cao Kunsteducatie kent bijvoorbeeld een concrete rekentool. In zes andere onderzochte cao's, staat een (minimum) opslagpercentage. Dit percentage loopt uiteen van 40 tot 67% en bedraagt gemiddeld 52,5%. Zo is in de cao Nederlandse Podia, sprake van een minimum uurtarief gebaseerd op het loongebouw en vermeerderd met ten minste 60%.

In tabel VII.1 van bijlage VII zijn alle afspraken uit de betreffende cao's opgenomen.

Met behulp van de FairPacct rekentool voor kunstprofessionals in cultuureducatie en amateurkunst stel je eenvoudig een passend zzp-tarief in het kader van de Fair Practice Code vast. Je kunt deze rekentool vinden op:

<https://rekentool.fairpacct.nl/rekentools/rekentool-kunstprofessionals-in-cultuureducatie-en-amateurkunst/>

Deze tool is zowel door werkenden als werkgevers in te vullen. Er is gekozen voor een eenvoudige, eenvormige opzet en alle belangrijke elementen uit o.a. deze cao zijn in de berekening opgenomen. (Kunsteducatie)

Voor de honorering van een zzp'er zoals gedefinieerd in artikel 1.1 is het functie- en loongebouw van deze cao het vertrekpunt voor de overigens vrij onderhandelbare honoreringsafspraken. Dat betekent dat het honorarium in alle gevallen – ongeacht de contractduur van hetzij een dag, een week, een maand of anders – een ondergrens kent die gebaseerd is op een uurtarief van 1/143 van het bij de functie horende bruto maandsalaris, verhoogd met ten minste 50%. Deze verhoging wordt toegekend om de zzp'er op een met een werknemer vergelijkbaar niveau te honoreren en daarmee de zzp'er in staat te stellen voor zichzelf voorzieningen als een pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekering te regelen. (Toneel en Dans)

7.3 Inroostering

Volgens cao-partijen kan het voorrang geven aan werknemers in vaste dienst bij inroostering van diensten bijdragen aan een verminderde werkdruk en meer werk-privé balans voor deze werknemers. Deze afspraak komt acht keer voor in de onderzochte cao's, vrijwel uitsluitend in de zorgsector. In tabel VII.2 in bijlage VII zijn alle afspraken uit de betreffende cao's opgenomen.

Werknemers krijgen bij de invulling van de diensten en roosters de eerste keuze boven ingehuurde krachten. Het wijzigen van diensten ten behoeve van een ingehuurde kracht, mag door de werknemer geweigerd worden. (Ziekenhuizen)

7.4 Inzetbaarheid zzp'ers

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

In 25 van de 661 onderzochte cao's staan afspraken over de inzet van zzp'ers of de verhouding tussen vaste werknemers en flexibele werknemers (waaronder zzp'ers). Hieronder staan twee voorbeelden. In tabel VII.3 van bijlage VII zijn alle afspraken uit de betreffende cao's opgenomen.

Het gebruik van flexovereenkomsten en inzet van bedrijven die personeel uitzenden/detacheren wordt tot het uiterste beperkt door deze alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties of bij (intra)sectorale uitwisseling. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan worden geleverd. (Ambulancezorg)

Binnen de musea wordt gewerkt op basis van verschillende contractvormen: arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires. Daarbij is het uitgangspunt dat structureel en regelmatig werk in principe wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Per museum wordt jaarlijks met de OR/PVT overleg gevoerd over de definitie van structureel en regelmatig werk en over de verhouding tussen de verschillende contractvormen. (Museum cao)

7.5 Opdrachtovereenkomsten

In negen van de 661 onderzochte cao's staan afspraken over het gebruik van een model- of opdrachtovereenkomst. In vier van de negen cao's met een opdrachtovereenkomst gaat het om een cao in de bouwsector. In tabel VII.4 in bijlage VII zijn alle afspraken uit de betreffende cao's opgenomen.

De werkgever zal bij het inhuren van zelfstandigen zonder personeel inhoudelijk voldoen aan de sectorale modelovereenkomst voor het werken met zelfstandigen zonder personeel, zoals goedgekeurd door de Belastingdienst. (Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven)

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

De hovenierssector wil dat nadrukkelijk uitstralen richting de arbeidsmarkt. Cao-partijen vinden concurrentie op arbeidsvoorwaarden daarom onwenselijk en streven ernaar allerlei constructies die dat bevorderen tegen te gaan. (Hoveniersbedrijf)

7.6 Overige afspraken

In vijf van de 661 onderzochte cao's staat een afspraak over zzp'ers die niet goed in de bovenstaande indeling past. In tabel VII.4 in bijlage VII zijn alle afspraken uit de betreffende cao's opgenomen. Het gaat bijvoorbeeld om een klokkenluidersregeling, een arbocatalogus en vergroting van het pensioenbewustzijn.

*Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen
We bespreken het zelfstandig ondernemerschap met ZZP'ers en we creëren meer bewustzijn voor pensioen en/of arbeidsongeschiktheid bij ZZP'ers en gedetacheerden door ze voor start van de werkzaamheden te wijzen op het belang hiervan. (Verzekeringsbedrijf)*

7.7 ZZP-ers in principeakkoorden

In dit hoofdstuk kijken we alleen naar de principeakkoorden die het laatste jaar tot stand zijn gekomen voor de 147 onderzoekcao's.

Er zijn vijf principeakkoorden waarin expliciet afspraken zijn gemaakt over zzp'ers. Bij Primair Onderwijs gaan cao-partijen onderzoeken of een "regie-arbeidsovereenkomst" interessant kan zijn voor de sector. Een dergelijke afspraak bestaat al bij de cao Verpleeg-Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT).

In het nieuwe onderhandelingsresultaat voor de cao Afbouw spreken partijen af dat een werkgever zich bij de inhuur van zzp'ers zal houden aan een modelovereenkomst die is goedgekeurd door de Belastingdienst. Daarnaast bevat het resultaat afspraken op grond waarvan een werkgever zich ervan moet vergewissen dat een ingehuurd zzp'er voldoet aan bepaalde veiligheids- en arbeidsomstandighedeneisen.

Een andere aanpassing van een bestaande cao-afspraak over zzp'ers komt voor bij Nederlandse Podia. Uurtarieven komen minimaal overeen met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 60% (was 50%).

Bij de cao Kinderopvang en Uitvaartbranche zijn intentie/overlegafspraken gemaakt.

Regie-arbeidsovereenkomst

De cao-partijen zien dat de afgelopen jaren als gevolg van de krappe arbeidsmarkt diverse zzp'ers, uitzendbureaus en andere commerciële organisaties zich op de onderwijsarbeidsmarkt hebben begeven. Zowel de bonden als de PO-Raad zien onderwijsprofessionals echter het liefst in dienst van de onderwijsorganisaties en werkzaam onder de CAO PO. Ook vanuit de overheid zien we dat stevig wordt ingezet op het terugdringen van de inzet van zzp'ers (wet DBA en het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers).

In deze context vinden de cao-partijen de mogelijkheden die een regie-arbeidsovereenkomst kan bieden interessant om te onderzoeken. De regie-arbeidsovereenkomst is een overeenkomst die werkgevers en werknemers flexibiliteit geeft en tegelijkertijd de medewerker een vast regulier

salaris per maand biedt. Daarbij heeft de werknemer regie over de eigen inzet. (Primair Onderwijs)

ZZP'ers

Tekstvoorstel aanvulling artikel 6: onderaanneming:

3. De werkgever zal bij het inhuren van zelfstandigen zonder personeel inhoudelijk voldoen aan de voorwaarden van de modelovereenkomst Afbouw voor het werken met zelfstandigen zonder personeel, zoals goedgekeurd door de Belastingdienst bij besluit nr. 90522.90169.1.0 van 908202110378410 van 29 september 2022. Zie ook de website van de Belastingdienst Nederland en zoek: modelovereenkomst afbouw.

4. Vergewisbepaling bij inhuur van zzp'ers mbt veiligheid en arbeidsomstandigheden

a. De werkgever vergewist zich ervan dat bij de inhuur van zelfstandigen zonder personeel voldaan is aan de voorwaarden met betrekking tot veiligheid en arbeidsomstandigheden in de modelovereenkomst Afbouw zoals hiervoor vermeld, en dat de feitelijke uitvoering conform deze voorwaarden is. Dit ter bevordering van de veiligheid van de werknemers op de bouwplaats. Op verzoek van TBA zal de werkgever aantonen dat hij zich hiervan heeft vergewist.

b. De werkgever vergewist zich ervan dat de zzp'er:

- de gestelde veiligheidseisen en bepalingen uit de Arbowet, het Arbobesluit en de arbocatalogus Afbouw of Natuursteen als bedoeld in artikel 96 naleeft;
- voor de vereiste persoonlijke beschermingsmiddelen zorgt en de vereiste opleidingen heeft afgerond;
- aan de werkgever een kopie van het geldige certificaat (vol-)VCA verstrekt dan wel op andere wijze hiervan bewijs levert;
- aan de werkgever een kopie van de polis en bijbehorende voorwaarden van een aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven (AVB) verstrekt, waarbij een dekking is overeengekomen van tenminste € 2.500.000,- per gebeurtenis.

5. Voor zover de werkgever zzp'ers inhuurt die in het bezit zijn van het Afbouwveiligheidsbewijs heeft deze in ieder geval voldaan aan de vergewisplicht zoals vermeld onder 4.

Bovenstaande bepalingen onder 3 en 4, dan wel onderdelen daarvan, treden pas in werking op de datum van algemeen verbindend verklaring. (Afbouw)

Minimum honorering zzp art 19 lid 9 (aangepast)

Indien een ZZP'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor zeer korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is (of in hoge mate overeenkomt) met die van een werknemer, vormt het loonfunctiegebouw van deze cao het vertrekpunt van de onderhandelingen de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief (zie definities artikel 1) dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisoniveau, verhoogd met tenminste 60%. (Nederlandse Podia)

Cao-partijen erkennen het belang van een gelijk speelveld in de uitvaartbranche, waarin gezonde concurrentie samengaat met kwaliteit en professionaliteit. Daarom spreken cao-partijen af gedurende de looptijd van deze cao minimaal één overleg te organiseren met vertegenwoordigers van zelfstandigen. Doel: ontwikkelingen in de markt bespreken,

standpunten uitwisselen over onderwerpen zoals tarief, verzekeringen, pensioen, certificering en diploma-eisen, en samen werken aan een sterke, toekomstbestendige sector.

Gedurende de looptijd van deze cao formuleren cao-partijen mede op basis van dit overleg voorstellen voor collectieve afspraken om het gelijke speelveld en de kwaliteit en professionaliteit te verbeteren. (Uitvaartbranche)

De vraag naar kinderopvang gaat in de komende jaren toenemen. Verhogen van de instroom, verlagen van de uitstroom en het door ontwikkelen van vakmanschap bij onze werknemers, zijn essentieel. De werkgeversorganisaties stellen daarbij vast dat het beperken van zzp'ers en het beperken van flexibele contracten hierbij behulpzaam zou kunnen zijn. Ook heeft onze sector, na een periode van veel veranderingen, behoefte aan stabiliteit. Dit vormen redenen voor het aangaan van een tweejarige cao. (Eindbod werkgevers Kinderopvang)

Bijlage I: Onderzoekcao's

In tabel I.1 zijn de 147 onderzoekcao's opgenomen. Hiervan blijven zes cao's buiten beschouwing omdat de expiratedatum van de meest recent aangemelde cao langer dan anderhalf jaar voor de peildatum van dit onderzoek ligt (1-1-2026).

Toelichting op de tabel:

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

Tabel I.1: Onderzoekcao's naar belangrijkste kenmerken per 1-1-2026, naar sector, soort cao en aflopend aantal cao-werknemers

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Panel cao ¹	Soort cao ²	Werk-nemers ³	Ingangs-datum	Expiratie-datum
Landbouw, bosbouw en visserij							
1944	Open Teelten	11	Ja	B	39.500	1-7-25	1-7-27
1869	Glastuinbouw	11	Ja	B	31.900	1-7-25	1-4-26
725	Groen, Grond En Infrastructuur	16	Ja	B	24.200	1-1-25	1-10-26
245	Tuinzaadbedrijven	16	Nee	B	7.100	1-1-24	1-1-26
1945	Productiegerichte Dierhouderij	14	Nee	B	7.000	1-1-24	1-1-26
634	Bedrijfsverzorgingsdiensten	16	Nee	B	1.600	1-5-24	1-11-25
Industrie en nutsbedrijven							
824	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	256	Ja	B	160.200	1-4-24	1-2-26
487	Metalektro	240	Ja	B	126.600	1-6-24	1-1-26
1345	Sociale Werkvoorziening	329	Ja	B	70.000	1-1-21	1-1-26
488	Metalektro Voor Het Hoger Personeel (Hp)	240	Ja	B	55.600	1-6-24	1-1-26
1496	Bakkersbedrijf	107	Ja	B	44.200	1-6-23	1-8-25
4205	Aan De Slag	329	Nee	B	23.000	1-1-25	1-1-26

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Panel cao ¹	Soort cao ²	Werk-nemers ³	Ingangs-datum	Expiratie-datum
3313	Netwerkbedrijven Cao	351	Ja	B	22.000	1-7-25	1-1-27
526	Interieurbouw En Meubelindustrie Cao	310	Ja	B	19.900	1-1-25	1-7-26
822	M&T Carrosseriebedrijf	292	Ja	B	19.800	1-4-24	1-2-26
1287	Grafimedia	181	Ja	B	16.900	1-4-24	1-1-26
51	Timmerindustrie Cao	162	Ja	B	12.400	1-3-25	1-3-27
3335	Productie- En Leveringsbedrijven Cao	351	Ja	B	11.800	1-1-25	1-1-27
26	Vleessector	101	Ja	B	10.900	1-5-25	1-9-26
1471	Energie- En Nutsbedrijven Wenb Sector Cao Geo Proces En Services	380	Nee	B	8.700	1-4-24	1-4-26
359	Zoetwarenindustrie	108	Ja	B	8.500	1-10-24	1-10-26
2535	Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	131	Ja	B	8.000	1-1-24	1-9-25
941	Waterbedrijven Aangesloten Bij De Wwb	360	Nee	B	6.600	1-7-25	1-7-27
1709	Tata Steel	241	Ja	O	9.400	1-10-23	1-4-25
15	Philips	260	Ja	O	8.300	1-7-24	1-7-26
857	Merck Sharp & Dohme	211	Ja	O	3.500	1-1-25	1-1-26
4043	Tso	351	Nee	O	3.500	1-9-23	1-1-26
2861	Nxp	261	Ja	O	2.300	1-11-23	1-1-26
161	Nederlandse Gasunie N.V.	351	Nee	O	2.000	1-1-24	1-1-26
4059	Signify	274	Nee	O	2.000	1-9-20	1-7-22 *
387	Shell Nederland Raffinaderij En Shell Nederland Ch	192	Nee	O	1.700	1-3-22	1-3-25
4315	Canon Production Printing	282	Nee	O	1.700	1-7-24	1-1-26
3707	Dsm NI Services B.V.	201	Ja	O	1.700	1-10-24	1-1-26
2028	Sabic Limburg Bv	201	Nee	O	1.500	1-7-24	1-7-25
Bouw							
2297	M&T Technisch Installatiebedrijf	432	Ja	B	147.800	1-4-24	1-2-26
10	Bouw En Infra (Cao)	410	Ja	B	123.700	1-1-25	1-4-27
759	Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- En Glaszetbedrijf In Nederland	433	Ja	B	13.800	1-10-21	1-11-25
254	Afbouw	433	Nee	B	8.000	1-1-24	1-1-26
1393	Railinfrastructuur	421	Nee	B	3.400	14-7-25	1-1-27
2161	Prorail	421	Ja	O	5.500	1-7-24	1-1-26
Handel							
533	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl	472	Ja	B	217.200	2-7-24	1-4-26
727	Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	477	Ja	B	133.500	1-1-24	1-1-26
316	Levensmiddelenbedrijf	472	Ja	B	132.800	2-7-24	1-4-26
823	Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf	452	Ja	B	83.400	1-2-25	1-11-27
730	Technische Groothandel	464	Ja	B	47.100	1-10-23	1-10-25
518	Drogisterijbranche Vdf-Cao	477	Nee	B	35.000	1-7-25	1-7-26
1639	Doe-Het-Zelfbranche	475	Ja	B	24.000	1-1-24	1-7-26
50	Apotheken	477	Ja	B	22.400	1-7-24	1-1-28

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Panel cao ¹	Soort cao ²	Werk-nemers ³	Ingangs-datum	Expiratie-datum
650	Groenten En Fruit Groothandel In-	463	Ja	B	19.000	1-7-25	1-7-26
3854	Foodservice En De Groothandel In Levensmiddelen (Fsgil)	463	Nee	B	17.800	1-7-25	1-7-27
1285	Tankstations En Wasbedrijven	473	Ja	B	16.500	1-4-25	1-1-27
748	Slagersbedrijf	472	Ja	B	16.400	1-3-24	1-9-25
4236	E-Commerce Nederland	461	Nee	B	16.000	1-5-25	1-7-28
41	Bouwmaterialen, Handel In-	467	Nee	B	13.100	1-4-24	1-10-25
791	Textielgoederen En Aanverwante Artikelen Groothandel In	464	Ja	B	12.400	1-7-24	1-7-26
683	Elektrotechnische Detailhandel	474	Nee	B	11.700	1-1-24	1-1-26
592	Bloemen En Planten Gespecialiseerde Detailhandel In	477	Nee	B	7.800	1-1-25	1-1-27
2266	Visdetailhandel	472	Nee	B	5.400	1-1-25	1-1-26
1547	Bloemen En Planten Groothandel In-	462	Nee	B	4.200	1-10-24	1-10-26
559	Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V.	475	Ja	O	7.000	1-1-25	1-1-26
448	Albert Heijn Bv (Voor Het Personeel Van Logistics)	463	Ja	O	2.900	15-4-24	14-4-25
52	De Bijenkorf Cao	471	Ja	O	2.300	1-5-25	1-5-27
1336	Welkoop	477	Nee	O	2.000	1-5-24	1-1-26

Vervoer en opslag

21	Beroepsgoederenvervoer Over De Weg En De Verhuur Van Mobiele Kranen	494		B	157.600	1-1-26	1-1-27
679	Zorgvervoer En Taxi	493	Ja	B	24.400	1-1-26	1-1-28
163	Openbaar Vervoer	493	Ja	B	12.400	1-1-23	1-4-25
1521	Postnl Cao Voor Postnl	531	Ja	O	16.400	1-4-24	1-7-26
2025	Postnl Cao Voor Postbezorgers	531	Ja	O	15.000	1-1-24	1-1-26
1071	Klm Vliegers Op Vleugelvliegtuigen	511	Nee	O	3.300	2-3-23	1-3-25
4161	Fedex Cao	531	Ja	O	3.000	1-6-24	1-6-26
242	Schiphol Nederland B.V.	522	Ja	O	2.400	1-4-23	1-10-24
2841	Ret Nv Cao	493	Nee	O	2.200	1-1-24	1-7-25
2982	Ceva Logistics Nederland	494	Nee	O	2.100	1-4-25	1-7-26
136	Htm-Cao	493	Nee	O	2.100	1-1-24	1-7-26
3947	Dhl Ecommerce Nederland	494	Nee	O	2.000	1-1-24	1-1-26
2822	Dhl Express Nederland	494	Nee	O	1.900	1-1-24	1-1-26
1428	Ect	522	Nee	O	1.600	1-1-25	1-1-28

Horeca

182	Horeca- En Aanverwante Bedrijf	560	Ja	B	375.600	1-1-25	1-1-27
1165	Recreatie	552	Ja	B	21.100	1-1-24	1-1-26
750	Contractcateringbranche	562	Ja	B	16.600	1-4-24	1-1-26
4274	Nederlands Horeca Gilde - Horeca Cao	562	Nee	B	10.000	1-1-24	1-7-26

Informatie en communicatie

3798	Uitgeverijbedrijf Cao Voor Het	581	Ja	B	11.200	1-1-24	1-10-25
1296	Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (Ick)	620	Ja	B	7.000	1-4-25	1-4-26

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Panel cao ¹	Soort cao ²	Werk-nemers ³	Ingangs-datum	Expiratie-datum
1537	Omroeperspersoneel	591	Nee	B	4.900	1-1-25	1-1-27
1540	Kpn Collectieve Arbeidsovereenkomst	611	Ja	O	9.700	1-1-24	1-1-26
4061	Vodafoneziggo Cao	611	Nee	O	6.800	1-1-22	1-1-24 *
Financiële instellingen							
637	Verzekeringsbedrijf, Cao Voor Het	651	Ja	B	12.500	1-1-25	1-7-26
615	Zorgverzekeraars	651	Nee	B	5.500	1-10-22	1-10-24
1606	Rabobank	641	Ja	O	31.000	1-7-25	1-1-27
1633	Abn-Amro	641	Ja	O	19.400	1-7-24	1-7-26
1635	Ing-Bank Cao	641	Ja	O	15.200	1-1-25	1-1-27
1512	Achmea B.V.	651	Nee	O	10.900	1-12-21	1-12-23 *
3355	Nn Cao	651	Ja	O	7.500	1-1-24	1-1-26
3981	Asr Nederland N.V. De Andere Cao	651	Ja	O	7.000	1-7-24	1-1-26
1027	De Volksbank (Voorheen Sns Bank N.V.)	641	Ja	O	3.600	1-1-25	1-1-27
1183	Apg Groep Cao	653	Ja	O	3.400	1-7-24	1-7-26
1989	Dnb Cao	641	Nee	O	2.500	1-7-25	1-7-27
3408	Vgz	651	Nee	O	2.200	1-1-25	1-7-26
Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)							
433	Schoonmaak- En Glazenwassersbedrijf	812	Ja	B	114.700	1-7-24	1-7-26
833	Woondiensten	682	Ja	B	29.500	1-4-25	1-4-27
496	Beveiliging, Particuliere	801	Ja	B	26.700	18-12-24	27-12-26
2070	Facilitaire Contactcenters	822	Nee	B	15.500	1-1-25	1-1-28
243	Hoveniersbedrijf In Nederland	813	Ja	B	11.600	1-10-24	1-7-26
924	Reisbranche	791	Ja	B	10.000	1-7-24	1-7-26
43	Architectenbureaus	711	Nee	B	8.900	1-1-25	1-7-26
2165	Signbedrijven	731	Nee	B	4.500	1-3-24	1-3-26
1475	Stichting Wageningen Research	721	Ja	O	3.800	1-4-23	1-7-24
3826	Randstad Groep Nederland	782	Ja	O	3.500	1-7-25	1-4-26
365	Anwb Cao	799	Ja	O	3.300	1-4-24	1-4-26
144	Royal Floraholland	829	Ja	O	2.900	1-4-24	1-4-26
392	Arcadis	711	Nee	O	2.300	1-4-21	1-10-22 *
1141	Sweco	711	Nee	O	1.700	1-1-23	1-1-24 *
Openbaar bestuur							
1630	Branche Cao Gemeenten	841	Ja	B	195.000	1-4-25	1-4-27
1646	Rijk	841	Ja	B	156.000	1-7-24	1-1-26
1587	Defensie Personeel ⁴	842	Ja	B	68.000	1-1-25	1-9-26
1636	Politie Personeel ⁴	842	Ja	B	65.900	1-12-25	16-12-27
4091	Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	841	Nee	B	33.000	1-4-25	1-1-29
1637	Provinciale Sector	841	Ja	B	16.200	1-7-25	1-7-26
1849	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Uwv)	843	Ja	O	22.300	1-5-24	1-8-25

Cao-code	Cao-naam	Sbi-code	Panel cao ¹	Soort cao ²	Werknemers ³	Ingangsdatum	Expiratiedatum
1353	Sociale Verzekeringsbank	843	Ja	O	3.900	1-5-24	1-12-25
4090	Kadaster Cao	841	Nee	O	1.900	1-1-25	1-7-26
1927	Rdw	841	Nee	O	1.800	1-3-24	1-9-25
426	Cbr, Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen	841	Nee	O	1.800	1-11-24	1-1-26
Onderwijs							
1494	Primair Onderwijs	852	Ja	B	192.000	1-10-24	1-11-25
1188	Voortgezet Onderwijs	853	Ja	B	113.500	1-10-24	1-11-25
1536	Nederlandse Universiteiten	854	Ja	B	66.000	1-7-25	1-7-26
1022	Beroepsonderwijs En Volwasseneneducatie, Mbo	853	Ja	B	60.000	1-8-25	1-3-26
625	Hoger Beroepsonderwijs	854	Ja	B	58.800	1-7-24	1-1-26
Zorg							
2948	Verpleeg- Verzorgingshuizen En Thuiszorg En Jeugdgezondheidszorg	870	Ja	B	474.800	1-1-25	1-9-26
156	Ziekenhuizen	861	Ja	B	220.000	1-2-25	1-2-27
317	Gehandicaptenzorg	872	Ja	B	187.000	1-1-25	1-1-27
1612	Kinderopvang Voor Kindercentra En Gastouderbureaus	889	Ja	B	126.700	1-1-25	1-1-27
1574	Geestelijke Gezondheidszorg (Ggz)	862	Ja	B	95.100	1-1-25	1-8-26
1618	Universitair Medische Centra	861	Ja	B	80.000	1-1-24	1-1-26
301	Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk	889	Ja	B	58.000	1-8-25	1-6-27
721	Huisartsenzorg	862	Ja	B	40.200	1-1-24	1-7-25
234	Jeugdzorg	879	Ja	B	27.700	1-1-24	1-1-26
2551	Sanquin Cao	869	Nee	O	2.800	1-1-23	1-1-24 *
170	Fokus Exploitatie, Stichting	872	Ja	O	2.600	1-1-25	1-7-26
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening							
405	Kappersbedrijf	960	Nee	B	21.300	1-7-25	1-1-27
35	Textielverzorging	960	Nee	B	9.300	1-5-25	1-9-26
214	Bibliotheken, Openbare	910	Nee	B	7.700	1-4-24	1-4-26
3855	Zwembaden	931	Ja	B	7.700	1-10-24	1-1-27
3768	Uitvaartbranche	960	Ja	B	4.800	1-3-24	1-1-26
2143	Nederlandse Podia	900	Nee	B	2.700	1-4-25	1-1-27
985	Holland Casino	920	Nee	O	3.900	1-10-23	1-4-25
1681	Fnv-Organisaties	942	Nee	O	1.900	1-5-23	1-5-26
141	onderzoekcao's				5.398.800		

¹ Panel-cao:

- "Ja": cao meegenomen is in de meerjarige overzichten van cao-afspraken

- "Nee" cao niet meegenomen is in de meerjarige overzichten van cao-afspraken

² Soort cao:

-B: bedrijfstakcao

-O: ondernemingscao

³ Het aantal werknemers vallend onder de Horeca-cao is aangepast om het aantal cao-werknemers in de sector Horeca in de pas te laten lopen met CBS-aantallen.

⁴ De cao Defensie en de cao Politie worden niet bij SZW aangemeld.

Bijlage II: Cao-loonontwikkeling

Bijlage II.a: Contractloonmutaties 2025

In tabel II.1 staan de onderzochte cao's vermeld, inclusief afsluitdatum en looptijd van de aangemelde cao. Van de 148 onderzochte cao's kon op het moment van onderzoek voor 146 cao's de cao-loonstijging vastgesteld worden. De cao-loonstijging in het jaar 2025 staat in de laatste twee kolommen. In de één-na-laatste kolom staat de cao-loonstijging op niveaubasis, in de laatste kolom op jaarbasis. In hoofdstuk 2 staat het verschil tussen deze twee begrippen verder toegelicht.

In enkele gevallen is sprake van een expiratedatum in (of voor) 2025. In dat geval kan de cao-loonstijging voor heel het jaar 2025 eigenlijk niet berekend worden, want in de nog af te sluiten (en bij SZW aan te melden) cao kunnen nog cao-loonafspraken voor 2025 staan. De vermelde cao-loonstijging is in deze cao's niet alleen gebaseerd op de loonparagraaf in de aangemelde cao, maar ook op de loonparagraaf in het principeakkoord voor de nieuwe cao.

Tabel II.1: Contractloonmutaties in kalenderjaar 2025 per cao, per sector in alfabetische volgorde (n=146)

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Eind-datum	Clm* op niveau-basis	Clm* op jaar-basis
Landbouw, bosbouw en visserij						
634	Bedrijfsverzorgingsdiensten	27-10-2025	1-11-2025	1-1-2028	3,60	3,73
1869	Glastuinbouw	30-5-2025	1-4-2025	1-4-2026	4,06	3,68
725	Groen, Grond En Infrastructuur	4-12-2024	1-1-2025	1-10-2026	4,00	4,00
1944	Open Teelten	10-6-2025	1-7-2025	1-7-2027	4,50	5,85
1945	Productiegerichte Dierhouderij	12-12-2023	1-1-2024	1-1-2026	2,90	2,90
245	Tuinzaadbedrijven	2-7-2024	1-1-2024	1-1-2026	3,00	3,25
Industrie en nutsbedrijven						
4205	Aan De Slag	30-4-2025	1-1-2025	1-1-2026	5,74	5,64
9997	Bakkersbedrijf (Ambachtelijk)	9-4-2025	1-3-2025	1-9-2026	4,75	5,83
9998	Bakkersbedrijf (Industrieel)	20-1-2025	1-1-2025	1-1-2027	5,00	6,00
4315	Canon Production Printing	30-5-2024	1-7-2024	1-1-2026	4,10	2,77
3707	Dsm NI Services B.V.	12-11-2024	1-10-2024	1-1-2026	4,00	4,00
1471	Energie- En Nutsbedrijven Wenb Sector Cao Geo Proces En Services	11-3-2024	1-4-2024	1-4-2026	8,19	8,84
1287	Grafimedia	17-7-2024	1-4-2024	1-1-2026	3,80	4,80
526	Interieurbouw En Meubelindustrie Cao	17-6-2025	1-1-2025	1-7-2027	5,80	4,26
822	M&T Carrosseriebedrijf	9-8-2024	1-4-2024	1-2-2026	6,00	6,75
824	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	9-8-2024	1-4-2024	1-2-2026	6,00	6,75
857	Merck Sharp & Dohme	6-11-2024	1-1-2025	1-1-2026	4,00	4,35
487	Metalektro	13-5-2024	1-6-2024	1-1-2026	4,66	4,56
488	Metalektro Voor Het Hoger Personeel (Hp)	13-5-2024	1-6-2024	1-1-2026	4,66	4,56

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Eind-datum	CIm* op niveau-basis	CIm* op jaar-basis
2535	Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	19-9-2025	1-9-2025	1-11-2026	5,07	2,77
161	Nederlandse Gasunie N.V.	22-1-2024	1-1-2024	1-1-2026	3,60	3,60
3313	Netwerkbedrijven Cao	27-5-2025	1-7-2025	1-1-2027	5,00	4,00
2861	Nxp	12-4-2024	1-11-2023	1-1-2026	1,36	2,57
15	Philips	13-11-2024	1-7-2024	1-7-2026	3,08	5,12
3335	Productie- En Leveringsbedrijven Cao	21-3-2025	1-1-2025	1-1-2027	5,10	4,87
2028	Sabic Limburg Bv	27-6-2024	1-7-2024	1-7-2025		
387	Shell Nederland Raffinaderij	7-5-2025	1-3-2025	1-3-2028	4,00	4,63
4059	Signify	15-1-2025	1-1-2025	1-1-2026	3,00	1,83
1345	Sociale Werkvoorziening	17-5-2021	1-1-2021	1-1-2026	5,49	5,49
1709	Tata Steel	31-3-2025	1-4-2025	1-4-2026	0,70	2,32
51	Timmerindustrie Cao	20-6-2025	1-3-2025	1-3-2027	5,00	6,46
4043	Tso	13-6-2023	1-9-2023	1-1-2026	7,00	7,00
26	Vleessector	2-10-2025	1-5-2025	1-9-2026	5,30	5,22
941	Waterbedrijven Aangesloten Bij De Wwb	2-6-2025	1-7-2025	1-7-2027	5,00	3,75
359	Zoetwarenindustrie	17-6-2024	1-10-2024	1-10-2026	5,00	3,88
Bouw						
254	Afbouw	20-12-2023	1-1-2024	1-1-2026	2,60	5,37
10	Bouw En Infra (Cao)	31-3-2025	1-1-2025	1-4-2027	4,50	5,33
2297	M&T Technisch Installatiebedrijf	9-8-2024	1-4-2024	1-2-2026	6,00	6,75
2161	Prorail	29-11-2024	1-7-2024	1-1-2026	1,55	2,68
1393	Railinfrastructuur	11-4-2025	14-7-2025	1-1-2027	4,25	3,25
759	Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- En Glaszetbedrijf In Nederland	10-11-2025	1-11-2025	1-1-2029	2,70	2,70
Handel						
448	Albert Heijn Bv (Voor Het Personeel Van Logistics)	11-4-2025	15-4-2025	18-4-2026	4,25	4,39
50	Apotheken	16-5-2025	1-7-2024	1-1-2028	14,34	9,01
592	Bloemen En Planten Gespecialiseerde Detailhandel In	2-12-2024	1-1-2025	1-1-2027	3,31	4,56
1547	Bloemen En Planten Groothandel In-	20-12-2024	1-10-2024	1-10-2026	3,00	3,50
41	Bouwmaterialen, Handel In-	16-12-2025	1-10-2025	1-1-2028	1,87	2,81
52	De Bijenkorf Cao	14-4-2025	1-5-2025	1-5-2027	7,00	4,67
1639	Doe-Het-Zelfbranche	22-11-2023	1-1-2024	1-7-2026	5,17	5,17
518	Drogisterijbranche Vdf-Cao	26-5-2025	1-7-2025	1-7-2026	2,50	3,65
4236	E-Commerce Nederland	8-4-2025	1-5-2025	1-7-2028	3,00	2,50
683	Elektrotechnische Detailhandel	29-4-2024	1-1-2024	1-1-2026	0,87	2,75
3854	Foodservice En De Groothandel In Levensmiddelen (Fsgil)	10-6-2025	1-7-2025	1-7-2027	4,00	3,50
650	Groenten En Fruit Groothandel In-	14-7-2025	1-7-2025	1-7-2026	4,55	5,33
559	Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V.	17-4-2025	1-1-2025	1-1-2026	2,40	2,10

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Eind-datum	Clim* op niveau-basis	Clim* op jaar-basis
533	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl	10-12-2024	2-7-2024	1-4-2026	5,00	4,25
316	Levensmiddelenbedrijf	10-12-2024	2-7-2024	1-4-2026	5,00	4,25
823	Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf	2-6-2025	1-2-2025	1-11-2027	5,00	4,86
727	Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	12-1-2024	1-1-2024	1-1-2026	5,17	5,17
748	Slagersbedrijf	1-10-2025	1-9-2025	1-3-2027	4,50	4,54
1285	Tankstations En Wasbedrijven	4-4-2025	1-4-2025	1-1-2027	4,75	4,16
730	Technische Groothandel	19-12-2025	1-10-2025	1-1-2028	3,90	4,32
791	Textielgoederen En Aanverwante Artikelen Groothandel In	29-10-2024	1-7-2024	1-7-2026	4,80	5,46
2266	Visdetailhandel	27-11-2024	1-1-2025	1-1-2026	4,50	3,75
1336	Welkoop	18-4-2024	1-5-2024	1-1-2026	5,17	6,11
Vervoer en opslag						
21	Beroepsgoederenvervoer Over De Weg En De Verhuur Van Mobiele Kranen	8-12-2023	1-1-2024	1-1-2026	4,00	5,00
2982	Ceva Logistics Nederland	23-4-2025	1-4-2025	30-6-2026	3,99	4,99
3947	Dhl Ecommerce Nederland	14-12-2023	1-1-2024	1-1-2026	4,00	5,00
2822	Dhl Express Nederland	24-1-2024	1-1-2024	1-1-2026	5,00	5,00
1428	Ect	20-1-2025	1-1-2025	1-1-2028	6,83	6,58
4161	Fedex Cao	3-6-2024	1-6-2024	1-6-2026	3,50	4,44
136	Htm-Cao	13-12-2023	1-1-2024	1-7-2026	3,98	4,23
1071	Klm Vliegers Op Vleugelvliegtuigen	24-9-2023	2-3-2023	1-3-2025		
163	Openbaar Vervoer	20-5-2025	1-4-2025	1-7-2026	6,50	4,88
2025	Postnl Cao Voor Postbezorgers	25-3-2024	1-1-2024	1-1-2026	5,79	6,09
1521	Postnl Cao Voor Postnl	15-10-2024	1-4-2024	1-7-2026	3,00	3,50
2841	Ret Nv Cao	14-10-2025	1-7-2025	1-1-2027	5,16	4,80
242	Schiphol Nederland B.V.	27-9-2024	1-10-2024	1-10-2026	3,12	3,12
679	Zorgvervoer En Taxi	27-9-2024	1-7-2024	1-1-2026	5,00	5,00
Horeca						
750	Contractcateringbranche	25-4-2024	1-4-2024	1-1-2026	-0,59	2,04
182	Horeca- En Aanverwante Bedrijf	22-10-2024	1-1-2025	1-1-2027	3,63	3,17
4274	Nederlands Horeca Gilde - Horeca Cao	9-1-2024	1-1-2024	1-7-2026	1,50	2,25
1165	Recreatie	15-2-2024	1-1-2024	1-1-2026	3,58	4,53
Informatie en communicatie						
1296	Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (Ick)	11-3-2025	1-4-2025	1-4-2026	4,00	3,50
1540	Kpn Collectieve Arbeidsovereenkomst	11-1-2024	1-1-2024	1-1-2026	4,70	6,17
1537	Omroepersoneel	10-4-2025	1-1-2025	1-1-2027	-1,80	-1,80
3798	Uitgeverijbedrijf Cao Voor Het	19-1-2026	1-10-2025	1-1-2028	3,90	3,90
4061	Vodafoneziggo Cao	8-4-2026	1-1-2026	1-1-2026	2,50	4,38

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Eind-datum	Clm* op niveau-basis	Clm* op jaar-basis
Financiële instellingen						
1633	Abn-Amro	20-6-2024	1-7-2024	1-7-2026	3,75	4,88
1512	Achmea B.V.	19-9-2025	1-9-2025	1-9-2027	-1,00	-1,00
1183	Apg Groep Cao	9-7-2024	1-7-2024	1-7-2026	3,75	4,42
3981	Asr Nederland N.V. De Andere Cao	13-10-2025	1-4-2025	1-1-2027	3,00	3,38
1027	De Volksbank (Voorheen Sns Bank N.V.)	16-12-2024	1-1-2025	1-1-2027	6,25	6,79
1989	Dnb Cao	9-7-2025	1-7-2025	1-7-2027	5,50	5,90
1635	Ing-Bank Cao	9-12-2024	1-1-2025	1-1-2027	6,75	6,93
3355	Nn Cao	21-12-2023	1-1-2024	1-1-2026	-0,98	-0,31
1606	Rabobank	8-9-2025	1-7-2025	1-1-2027	5,05	5,36
637	Verzekeringsbedrijf, Cao Voor Het	28-1-2025	1-1-2025	1-7-2026	5,00	4,00
3408	Vgz	10-1-2025	1-1-2025	1-7-2026	5,00	4,24
615	Zorgverzekeraars	30-9-2024	1-10-2024	1-10-2026	3,75	5,44
Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)						
365	Anwb Cao	11-7-2024	1-4-2024	1-4-2026	3,05	5,23
392	Arcadis	15-7-2025	1-1-2025	1-1-2027	4,79	5,16
43	Architectenbureaus	13-1-2025	1-1-2025	1-7-2026	3,50	4,13
496	Beveiliging, Particuliere	17-10-2024	18-12-2024	27-12-2026	4,50	4,50
2070	Facilitaire Contactcenters	14-10-2024	1-1-2025	1-1-2028	4,54	4,54
243	Hoveniersbedrijf In Nederland	28-11-2024	1-10-2024	1-7-2026	5,40	5,40
3826	Randstad Groep Nederland	25-9-2025	1-7-2025	1-4-2026	4,00	2,75
924	Reisbranche	13-5-2024	1-7-2024	1-7-2026	4,45	5,34
144	Royal Floraholland	20-6-2024	1-4-2024	1-4-2026	4,00	5,00
433	Schoonmaak- En Glazenwassersbedrijf	7-5-2024	1-7-2024	1-7-2026	4,34	3,67
2165	Signbedrijven	2-11-2023	1-3-2024	1-3-2026	2,00	3,50
1475	Stichting Wageningen Research	10-7-2025	1-7-2025	1-7-2026	5,33	5,61
1141	Sweco	19-3-2025	1-4-2025	1-10-2026	4,00	3,50
833	Woondiensten	17-3-2025	1-4-2025	1-4-2027	4,76	3,38
Openbaar bestuur						
1630	Branche Cao Gemeenten	17-4-2025	1-4-2025	1-4-2027	3,85	2,90
4091	Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	17-4-2025	1-4-2025	1-4-2027	3,85	2,90
426	Cbr, Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen	2-10-2024	1-11-2024	1-1-2026	4,04	5,18
1587	Defensie Personeel	29-5-2024	1-1-2025	1-9-2026	3,51	3,51
4090	Kadaster Cao	9-12-2024	1-1-2025	1-7-2026	4,68	4,64
1636	Politie Personeel	29-7-2025	1-12-2025	15-12-2027	2,69	5,52
1637	Provinciale Sector	16-4-2025	1-7-2025	1-7-2026	3,72	4,14
1927	Rdw	27-1-2026	1-9-2025	1-9-2027	6,00	6,29
1646	Rijk	29-3-2024	1-7-2024	1-1-2026	-2,43	2,37
1353	Sociale Verzekeringsbank	14-11-2025	1-12-2025	1-1-2028	3,00	3,73

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Eind-datum	Clm* op niveau-basis	Clm* op jaar-basis
1849	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Uwv)	24-10-2025	1-8-2025	1-6-2026	3,65	3,62
Onderwijs						
1022	Beroepsonderwijs En Volwasseneneducatie, Mbo	4-7-2025	1-8-2025	1-3-2026	3,20	4,43
625	Hoger Beroepsonderwijs	13-6-2024	1-7-2024	1-1-2026	4,00	5,50
1536	Nederlandse Universiteiten	25-6-2025	1-7-2025	1-7-2026	5,25	5,62
1494	Primair Onderwijs	5-11-2025	1-11-2025	1-3-2027	4,60	4,44
1188	Voortgezet Onderwijs	5-11-2025	1-11-2025	1-3-2027	10,73	6,90
Zorg						
170	Fokus Exploitatie, Stichting	16-12-2024	1-1-2025	1-7-2026	4,50	3,25
1574	Geestelijke Gezondheidszorg (Ggz)	19-3-2025	1-1-2025	1-8-2026	2,39	3,49
317	Gehandicaptenzorg	20-3-2025	1-1-2025	1-1-2027	4,00	4,67
721	Huisartsenzorg	20-6-2025	1-7-2025	1-7-2027	5,50	4,66
234	Jeugdzorg	20-11-2023	1-1-2024	1-1-2026	6,60	6,13
1612	Kinderopvang Voor Kindercentra En Gastouderbureaus	7-3-2025	1-1-2025	1-1-2027	3,84	4,34
2551	Sanquin Cao	12-6-2024	1-1-2024	1-1-2026	3,00	4,33
1618	Universitair Medische Centra	15-2-2024	1-1-2024	1-1-2026	2,63	2,48
2948	Verpleeg- Verzorgingshuizen En Thuiszorg En Jeugdgezondheidszorg	11-3-2025	1-1-2025	1-9-2026	4,00	4,29
301	Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk	29-9-2025	1-8-2025	1-6-2027	3,50	2,88
156	Ziekenhuizen	27-3-2025	1-2-2025	1-2-2027	4,00	4,75
Cultuur, sport, recreatie/ overige dienstverlening						
214	Bibliotheken, Openbare	29-4-2024	1-4-2024	1-4-2026	4,23	4,35
1681	Fnv-Organisaties	8-5-2023	1-5-2023	1-5-2026	2,90	2,90
985	Holland Casino	30-6-2025	1-4-2025	1-4-2026	3,50	3,56
405	Kappersbedrijf	15-7-2025	1-7-2025	1-1-2027	4,00	6,19
2143	Nederlandse Podia	11-3-2025	1-4-2025	1-1-2027	4,50	3,75
35	Textielverzorging	10-4-2025	1-5-2025	1-9-2026	5,70	5,40
3768	Uitvaartbranche	15-4-2024	1-3-2024	1-1-2026	2,92	4,75
3855	Zwembaden	1-11-2024	1-10-2024	1-1-2027	6,10	6,60
146 onderzoekcao's					4,2	4,5

Tabel II.2: Spreiding van de contractloonmutatie op niveaubasis in 2025

Interval	Aantal cao's	Aantal werknemers	Voorbeelden
Vanaf 10%	2	136.443	Voortgezet Onderwijs, Apotheken
8 tot 10%	0	-	
7 tot 8%	2	5.776	Bijenkorf, TSO
6 tot 7%	10	399.042	Metaal & Techniek (3x), RDW, Zwembaden, De Volksbank, Openbaar vervoer, Jeugdzorg, ING, ECT
5 tot 6%	31	1.087.408	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven), Verzekeringsbedrijf, Zorgvervoer en Taxi, Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven, Waterbedrijven (NWb), VGZ, RABO-bank, Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie, Productie- en Leveringsbedrijven, RET, Retail Non Food (RNF), Welkoop, Doe Het Zelfbranche, Nederlandse universiteiten, Stichting Wageningen Research, Hoveniersbedrijf, Huisartsenzorg, DNB, Meubelindustrie en meubileringsbedrijven
4 tot 5%	43	2.080.038	Royal FloraHolland, Ziekenhuizen, Gehandicaptenzorg, Shell, VVT, DSM, Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, Reisbranche, Bouwnijverheid, Metalektro, KPN-ITS, Woondiensten, Arcadis
3 tot 4%	35	1.183.853	Signify, ANWB, Philips, Schiphol Nederland, MBO, Architectenbureaus, Defensie-personeel, Horeca- en aanverwant bedrijf, UWV, Provinciepersoneel, Zorgverzekeraars, Kinderopvang, Gemeente-ambtenaren, HTM
2 tot 3%	12	329.541	IKEA, Drogisterijbranche VDF, VodafoneZiggo, Afbouw, Universitair Medische Centra, Politie-personeel, Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf, FNV
1 tot 2%	4	30.926	NXP, Nederlands Horeca Gilde - Horeca-cao, Prorail, Bouwmaterialen (handel in)
0 tot 1%	2	21.122	TATA Steel, Elektrotechnische Detailhandel
Onder 0%	5	195.931	Rijk, Omroeperspersoneel, Achmea, NN, Contractcateringbedrijf
Totaal	146		

Tabel II.3: De gemiddelde contractloonmutatie op niveaubasis en jaarbasis in 2025 naar economische sector

Economische sector	Niveaubasis	Jaarbasis	Aantal cao's	% werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	4,1	4,4	6	2%
Industrie en nutsbedrijven	5,1	5,4	27	12%
Bouw	5,1	5,8	6	6%
Handel	4,9	4,6	24	17%
Vervoer en opslag	4,3	4,9	13	4%
Horeca	3,4	3,2	4	8%
Informatie en communicatie	3,2	3,8	5	1%
Financiële instellingen	4,0	4,3	13	2%
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	4,4	4,0	13	4%
Openbaar bestuur	1,9	3,2	11	10%
Onderwijs	5,9	5,3	5	9%
Zorg	3,9	4,3	11	24%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	4,4	5,4	8	1%
Totaal	4,3	4,5	146	100%

Bijlage II.b: Berekening van de (gemiddelde) contractloonmutatie

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

Box 1: Twee rekenvoorbeelden

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

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

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

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

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

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

Deze beloning wordt wel meegenomen als:

- 1) op het moment dat cao-afspraken over een resultaatafhankelijke beloning worden gemaakt, het resultaat al bekend is
- 2) een voorschot op de resultaatafhankelijke beloning wordt uitgekeerd, waarvan op basis van de cao niet duidelijk is dat dit voorschot op een later moment kan worden teruggevorderd dan wel worden verrekend met andere beloningscomponenten
- 3) sprake is van een vloer in de uitkering zodat iedere medewerker, ongeacht het resultaat, in ieder geval een bepaald bedrag ontvangt

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

Bijlage III.c: Componenten van de contractloonmutatie

Prijscompensatie-effect

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

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

Initiële verhoging

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

Mutatie vakantietoeslag

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

Mutatie toeslagen

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

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

Mutatie eenmalige uitkeringen

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

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

effect van de eenmalige uitkering in dat jaar verrekend met de eenmalige uitkering in het voorafgaande jaar: de mutatie eenmalige uitkeringen.

Box 2: Een rekenvoorbeeld van eenmalige uitkeringen

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

De overloop

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

Box 3: Een rekenvoorbeeld van overloop

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

Structurele contractloonmutatie en totale contractloonmutatie op niveaubasis en op jaarbasis

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

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

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

Een totaalbeeld

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

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

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

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

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

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

Bijlage III: Laagste loonschalen

Bijlage III.a: Onderzoeksopzet

Hoofdstuk 3 laat de afstand van de laagste cao-lonen tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen (WML) eind 2025 zien. De cao-lonen zijn afgeleid van reguliere schalen of, wanneer aanwezig, aanloop- en/of jeugdschalen. Aanloopschalen zijn voor werknemers die nog niet de vereiste kennis en/of ervaring hebben voor de functie. Van jeugdschalen is sprake wanneer een cao loonschalen voor leeftijdsgroepen onder de vakvolwassen leeftijd heeft. De vakvolwassen leeftijd is de leeftijd waarop werknemers de lonen van aanloop- of reguliere schalen krijgen.

Vanaf 1 januari 2024 is het wettelijk minimum(jeugd)loon veranderd. Voor 1 januari 2024 was sprake van vaste, wettelijke minimummaandlonen. Deze maandlonen golden bij een voltijds dienstverband. Vanaf 1 januari 2024 is sprake van een vast, wettelijk minimumuurloon. Alle werknemers in Nederland hebben recht op het minimumuurloon. Eind 2025 is het wettelijk minimumuurloon voor werknemers vanaf 21 jaar € 14,40. Voor jeugdige werknemers onder de 21 jaar gelden percentages van het wettelijk minimumuurloon voor werknemers vanaf 21 jaar (Tabel III-2).

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

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

Omdat het niet mogelijk is om alle verschillende werkroosters te onderzoeken, zijn vijf aannames gemaakt. De drie belangrijkste aannames zijn: (1) een werkweek heeft vijf werkdagen. Bij een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, is de dagnorm dus $(38/5)=7,6$; (2) het werkrooster kan specifiek zijn voor degenen die het laagste cao-loon verdienen, standaard zijn in de cao of te onduidelijk of onbekend zijn. Als er geen jaarurennorm is (vastgestelde werktijd per jaar), is gekozen voor het maximum aantal werkbare dagen in 2025. Uitgaande van vijf dagen per week, is dat 261 werkbare dagen per jaar. Dat is gedaan, omdat dan ook sprake is van een wettelijk minimumloon dat voor alle cao-werknemers maximaal geldt. Pas als een laagste cao-loon boven dit wettelijk minimumloon ligt, is voor alle cao-werknemers sprake van loon bovenop het wettelijk minimum. Vooral bij maandlonen zijn de aannames belangrijk. Dat is het geval, omdat dan wordt uitgegaan van de gemiddelde arbeidsduur per maand. En dit gemiddelde wordt afgeleid van de arbeidsduur per kalenderjaar.

De basis voor het onderzoek zijn 141 onderzoekcao's. Onder deze cao's vallen 5,4 miljoen werknemers. Van de 141 onderzoekcao's zijn 134 cao's met bruikbare loongegevens overgebleven. Deze 134 cao's vertegenwoordigen ruim 5,2 miljoen werknemers en daarmee bijna 98% van de werknemers onder de 141 onderzoekcao's. Tabel III.1 laat dit zien.

Om de afstand van de laagste cao-lonen tot de wettelijke minimum(jeugd)lonen te bepalen, is voor elk laagste cao-loon dat geen uurbedrag is, een wettelijk minimum bepaald. Bij een uurbedrag is uitgegaan van het vaste, wettelijk minimumuurloon eind 2025. Elk laagste cao-loon is vervolgens in een indexcijfer van het bijbehorende wettelijk minimum (of vast, wettelijk minimumuurloon) uitgedrukt. Door de indexcijfers te wegen naar werknemersaantallen en daarover gemiddelden te berekenen, zijn de cijfers tot stand gekomen.

Tabel III.1: Aantal onderzoekcao's en de voor laagste loonschalen bruikbare cao's naar sector (inclusief het onder deze cao's vallend percentage werknemers)

Sector	Onderzoekcao's Cao's	Laagste loonschalen Cao's	% Werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	6	6	100%
Industrie en nutsbedrijven	27	22	80%
Bouw	6	6	100%
Handel	23	23	100%
Vervoer en opslag	14	13	99%
Horeca	4	3	98%
Informatie en communicatie	4	4	99%
Financiële instellingen	11	11	100%
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	12	12	100%
Openbaar bestuur	11	11	100%
Onderwijs	5	5	100%
Zorg	10	10	100%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	8	8	100%
Totaal	141	134	97%

Bijlage III.b: Ontwikkeling staffels jeugdschalen

De wettelijke minimumjeugdlonen zijn vanaf 1 juli 2019 afgeleid van het wettelijk minimum(uur)loon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Dat is gedaan op basis van percentages en noemen we een staffel. Voor een 15-jarige jeugdige werknemer bijvoorbeeld is de staffel vanaf 1 juli 2019 (en dus ook vanaf 1 juli 2024) 30%. Het wettelijk minimumuurloon voor een werknemer van 21 jaar en ouder is, zoals aangegeven, vanaf 1 juli 2025 € 14,40. Dat betekent dat het wettelijk minimumjeugdloon voor een 15-jarige jeugdige werknemer vanaf 1 juli 2025 € 4,32 ($0,3 \times 14,40$) is. Alle uurlonen zijn 'kale' bruto-uurlonen zonder de wettelijke minimumvakantiebijslag van 8%. Tabel III.2 toont de ontwikkeling van staffels in jeugdschalen vanaf 1 januari 2017.

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

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

Bijlage III.c: Cao's met jeugdschalen

In tabel III.3 zijn de 52 cao's met jeugdschalen in 2025 opgenomen. De vakvolwassen leeftijd staat in de laatste kolom. Op deze manier is te zien welke cao's zijn meegenomen in de berekening van de niveaugemiddelden in paragraaf 3.8.

Tabel III.3: Cao's met jeugdschalen in 2025 naar vakvolwassen leeftijd (vvl, aflopend, n=52)

Cao-code	Cao-naam	Vvl
10	Bouw En Infra (Cao)	21
41	Bouwmaterialen, Handel In-	21
51	Timmerindustrie Cao	21
136	Htm-Cao	21
243	Hoveniersbedrijf In Nederland	21
254	Afbouw	21
316	Levensmiddelenbedrijf	21
405	Kappersbedrijf	21
448	Albert Heijn Bv (Voor Het Personeel Van Logistics)	21
518	Drogisterijbranche Vdf-Cao	21
526	Interieurbouw En Meubelindustrie Cao	21
533	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl	21
592	Bloemen En Planten Gespecialiseerde Detailhandel In	21
679	Zorgvervoer En Taxi	21
683	Elektrotechnische Detailhandel	21
725	Groen, Grond En Infrastructuur	21
727	Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	21
730	Technische Groothandel	21
748	Slagersbedrijf	21
791	Textielgoederen En Aanverwante Artikelen Groothandel In	21
822	M&T Carrosseriebedrijf	21
823	Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf	21
824	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	21
1285	Tankstations En Wasbedrijven	21
1336	Welkoop	21
1345	Sociale Werkvoorziening	21
1639	Doe-Het-Zelfbranche	21
1945	Productiegerichte Dierhouderij	21
2070	Facilitaire Contactcenters	21
2165	Signbedrijven	21
2266	Visdetailhandel	21
2297	M&T Technisch Installatiebedrijf	21
2982	Ceva Logistics Nederland	21
3854	Foodservice En De Groothandel In Levensmiddelen (Fsgil)	21
4205	Aan De Slag	21
4236	E-Commerce Nederland	21
182	Horeca- En Aanverwante Bedrijf	20
433	Schoonmaak- En Glazenwassersbedrijf	20
1547	Bloemen En Planten Groothandel In-	20
2535	Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	20
26	Vleessector	19
1869	Glastuinbouw	19
1944	Open Teelten	19
3855	Zwembaden	19
50	Apotheken	18
52	De Bijenkorf Cao	18
245	Tuinzaadbedrijven	18

Cao-code	Cao-naam	Vvl
559	Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V.	18
1022	Beroepsonderwijs En Volwasseneneducatie, Mbo	18
1165	Recreatie	18
1521	Postnl Cao Voor Postnl	18
2025	Postnl Cao Voor Postbezorgers	18

Bijlage IV: Afstand tot de arbeidsmarkt

Tabel IV.1: Cao-afspraken over een doelgroepschaal naar sector en % werknemers (n=60)

	Aantal cao's	% cao's	% werknemers
Economische sector			
Landbouw, bosbouw en visserij	4	67	92
Industrie en nutsbedrijven	15	56	81
Bouw	3	50	53
Handel	9	39	60
Vervoer en opslag	2	14	8
Horeca	1	25	5
Informatie en communicatie	1	25	34
Financiële instellingen	-	-	-
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	4	33	68
Openbaar bestuur	5	46	71
Onderwijs	5	100	100
Zorg	8	80	97
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	3	38	34
Soort cao			
Ondernemingscao	9	19	19
Bedrijfstakcao	51	55	71
Totaal	60	43	69

Bijlage V: Arbeidsduur

In tabel V.1 staat de normale arbeidsduur per werkdag, per week en per jaar en de daaruit berekende normale arbeidsduur per week. Er gelden de volgende verbanden:

- $\text{Duur werkdag} = \text{ongecorrigeerde arbeidsduur per week} \div \text{vijf}$.
- $\text{Ongecorrigeerde arbeidsduur per week} = \text{normale arbeidsduur per week inclusief roostervrije (niet betaalde) dagen}$.
- $\text{Jaarlijks bedongen arbeidsduur} = \text{ongecorrigeerde arbeidsduur per week} \times 52,2$
verminderd met de roostervrije (niet betaalde) dagen per jaar (omgerekend in uren: aantal roostervrije (niet betaalde) dagen per jaar $\times$ duur werkdag)
- $\text{Normale arbeidsduur per week} = \text{jaarlijks bedongen arbeidsduur} \div 52,2$.

Er geldt: als er geen roostervrije dagen in de cao staan, dan is de ongecorrigeerde arbeidsduur per week gelijk aan de normale arbeidsduur per week.

Ter illustratie een voorbeeld:

- DSM Services (in de industriesector) heeft een jaarlijks bedongen arbeidsduur van een 40-urige werkweek $\times 52,2$ weken = 2.088 uur. DSM kent geen roostervrije dagen per jaar, dus de normale arbeidsduur per week is gelijk aan de ongecorrigeerde arbeidsduur per week: 40 uur.

Tabel V.1: Arbeidsduur gegevens van de 141 onderzoekcao's

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeids-duur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie-dagen	Vakantie in keuze-budget	Aantal feest-dagen*	5 mei vrij**	Netto jaarlijkse arbeidsduur
Landbouw, bosbouw en visserij											
634	Bedrijfsverzorgingsdiensten	7,5	37,5	37,5	1957,5	-	26,0	-	7	2	1710,0
1869	Glastuinbouw	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,5	-	7	2	1736,6
725	Groen, Grond En Infrastructuur	7,6	38,0	36,1	1983,6	13,0	26,0	-	7	0	1634,0
1944	Open Teelten	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4
1945	Productiegerichte Dierhouderij	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4
245	Tuinzaadbedrijven	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	8	1	1732,8
Industrie en nutsbedrijven											
4205	Aan De Slag	7,4	37,0	37,0	1931,4	-	25,0	-	7	2	1694,6
1496	Bakkersbedrijf	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4
4315	Canon Production Printing	8,0	40,0	38,0	2088,0	12,8	25,3	-	8	1	1720,0
3707	Dsm NI Services B.V.	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	25,0	-	7	2	1832,0
1471	Energie- En Nutsbedrijven Wenb Sector Cao Geo Proces En Services	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	28,5	-	7	2	1804,0
1287	Grafimedia	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	25,0	-	8	1	1641,6
526	Interieurbouw En Meubelindustrie Cao	7,5	37,5	36,8	1957,5	5,0	24,0	-	7	2	1687,5
822	M&T Carrosseriebedrijf	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,0	25,0	-	7	0	1728,0
824	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,0	25,0	-	7	0	1728,0
857	Merck Sharp & Dohme	8,0	40,0	38,4	2088,0	10,5	25,0	-	7	2	1748,0
487	Metalektro	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,0	27,0	-	7	0	1712,0
488	Metalektro Voor Het Hoger Personeel (Hp)	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,0	27,0	-	7	0	1712,0
2535	Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4
161	Nederlandse Gasunie N.V.	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	20,0	-	8	0	1864,0
3313	Netwerkbedrijven Cao	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,1	20,0	-	7	2	1767,5
2861	Nxp	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	26,0	-	8	1	1816,0
15	Philips	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	25,0	-	7	1	1832,0
3335	Productie- En Leveringsbedrijven Cao	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,1	20,0	Ja	8	1	1759,6
2028	Sabir Limburg Bv	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	22,0	-	7	2	1856,0
387	Shell Nederland Raffinaderij En Shell Nederland Ch	8,0	40,0	38,2	2088,0	12,0	25,0	-	8	0	1728,0
1345	Sociale Werkvoorziening	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	23,0	-	8	1	1655,8
1709	Tata Steel	8,0	40,0	36,0	2088,0	26,0	23,0	-	7	0	1640,0

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeids-duur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie-dagen	Vakantie in keuze-budget	Aantal feest-dagen*	5 mei vrij**	Netto jaarlijkse arbeidsduur
51	Timmerindustrie Cao	7,5	37,5	37,5	1957,5	-	32,0	-	7	2	1665,0
4043	Tso	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,1	30,0	-	8	1	1679,6
26	Vleessector	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	24,0	-	7	2	1656,0
941	Waterbedrijven Aangesloten Bij De Wwb	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	25,0	-	8	1	1824,0
359	Zoetwarenindustrie	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	20,0	Ja	7	2	1684,8
Bouw											
254	Afbouw	7,5	37,5	36,1	1957,5	10,0	25,0	-	7	2	1642,5
10	Bouw En Infra (Cao)	8,0	40,0	37,7	2088,0	15,0	25,0	-	7	2	1712,0
2297	M&T Technisch Installatiebedrijf	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,0	25,0	-	7	0	1728,0
2161	Prorail	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	20,0	Ja	8	1	1677,6
1393	Railinfrastructuur	8,0	40,0	36,5	2088,0	18,0	25,0	-	7	2	1688,0
759	Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- En Glaszetbedrijf In Nederland	7,5	37,5	36,5	1957,5	7,0	25,0	-	8	0	1657,5
Handel											
448	Albert Heijn Bv (Voor Het Personeel Van Logistics)	8,0	40,0	36,5	2088,0	23,0	26,0	-	7	2	1640,0
50	Apotheken	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	25,0	-	7	2	1648,8
592	Bloemen En Planten Gespecialiseerde Detailhandel In	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	20,0	-	7	0	1872,0
1547	Bloemen En Planten Groothandel In-	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	25,0	-	7	2	1832,0
41	Bouwmaterialen, Handel In-	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	25,0	-	7	2	1832,0
52	De Bijenkorf Cao	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	26,0	-	7	2	1732,8
1639	Doe-Het-Zelfbranche	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	24,0	-	7	2	1748,0
518	Drogisterijbranche Vdf-Cao	7,4	37,0	37,0	1931,4	-	25,0	-	7	2	1694,6
4236	E-Commerce Nederland	-	-	-	-	-	25,0	-	-	0	-
683	Elektrotechnische Detailhandel	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,0	25,0	-	7	0	1728,0
3854	Foodservice En De Groothandel In Levensmiddelen (Fsgil)	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	25,0	-	7	2	1832,0
650	Groenten En Fruit Groothandel In-	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	26,0	-	7	0	1732,8
559	Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	27,1	-	7	2	1633,7
533	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl	8,0	40,0	37,0	2088,0	19,5	24,0	-	7	2	1684,0

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeids-duur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie-dagen	Vakantie in keuze-budget	Aantal feest-dagen*	5 mei vrij**	Netto jaarlijkse arbeidsduur
316	Levensmiddelenbedrijf	8,0	40,0	37,0	2088,0	19,5	24,0	-	7	2	1684,0
823	Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,1	24,0	-	8	1	1727,6
727	Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4
748	Slagersbedrijf	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4
1285	Tankstations En Wasbedrijven	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4
730	Technische Groothandel	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	25,0	-	7	2	1648,8
791	Textielgoederen En Aanverwante Artikelen Groothandel In	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4
2266	Visdetailhandel	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	23,0	-	7	2	1848,0
1336	Welkoop	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	24,0	-	7	2	1748,0
Vervoer en opslag											
21	Beroepsgoederenvervoer Over De Weg En De Verhuur Van Mobiele Kranen	8,0	40,0	39,5	2088,0	3,5	24,0	-	7	2	1812,0
2982	Ceva Logistics Nederland	8,0	40,0	39,3	2088,0	4,9	24,4	-	7	2	1798,0
3947	Dhl Ecommerce Nederland	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	23,0	-	7	2	1848,0
2822	Dhl Express Nederland	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	23,0	-	7	2	1848,0
1428	Ect	7,9	39,7	38,7	2069,7	6,0	25,0	-	7	2	1768,4
4161	Fedex Cao	7,9	39,3	39,3	2048,8	-	24,8	-	7	2	1798,9
136	Htm-Cao	8,0	40,0	37,9	2088,0	14,0	24,0	-	7	2	1728,0
1071	Klm Vliegers Op Vleugelvliegtuigen	-	-	-	-	-	35,0	-	-	0	-
163	Openbaar Vervoer	8,0	40,0	37,4	2088,0	17,1	23,0	-	7	2	1711,2
2025	Postnl Cao Voor Postbezorgers	7,6	38,0	38,0	1982,4	-	20,0	-	7	2	1777,3
2841	Ret Nv Cao	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	23,1	-	8	2	1655,2
242	Schiphol Nederland B.V.	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	25,0	-	7	2	1648,8
679	Zorgvervoer En Taxi	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	24,0	-	7	2	1840,0
Horeca											
750	Contractcateringbranche	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,0	25,0	-	7	2	1728,0
182	Horeca- En Aanverwante Bedrijf	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	0	1740,4
4274	Nederlands Horeca Gilde - Horeca Cao	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	3	0	1770,8
1165	Recreatie	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeids-duur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie-dagen	Vakantie in keuze-budget	Aantal feest-dagen*	5 mei vrij**	Netto jaarlijkse arbeidsduur
Informatie en communicatie											
1296	Informatie-, Communicatie- En Kantoortechnologiebranche (lck)	8,0	40,0	38,2	2088,0	12,0	25,0	-	7	2	1736,0
1540	Kpn Collectieve Arbeidsovereenkomst	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	26,0	-	7	2	1824,0
1537	Omroeperspersoneel	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	27,8	-	8	1	1621,6
3798	Uitgeverijbedrijf Cao Voor Het	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	20,0	Ja	8	1	1677,6
Financiële instellingen											
1633	Abn-Amro	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	25,0	-	8	1	1641,6
1183	Apg Groep Cao	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	27,0	-	8	0	1627,2
3981	Asr Nederland N.V. De Andere Cao	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	26,3	-	8	2	1722,8
1027	De Volksbank (Voorheen Sns Bank N.V.)	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	29,0	-	8	1	1612,8
1989	Dnb Cao	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	27,8	-	8	0	1621,6
1635	Ing-Bank Cao	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	28,0	-	7	2	1627,2
3355	Nn Cao	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	27,0	-	8	2	1627,2
1606	Rabobank	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	26,0	-	8	1	1634,4
637	Verzekeringsbedrijf, Cao Voor Het	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	26,3	-	9	1	1715,2
3408	Vgz	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	27,4	-	8	0	1714,8
615	Zorgverzekeraars	6,8	34,0	34,0	1774,8	-	28,4	-	9	1	1520,8
Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)											
365	Anwb Cao	8,0	40,0	38,0	2088,0	13,0	25,0	-	7	2	1728,0
43	Architectenbureaus	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	30,0	-	7	2	1792,0
496	Beveiliging, Particuliere	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	24,0	-	7	2	1656,0
2070	Facilitaire Contactcenters	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	22,0	-	7	2	1856,0
243	Hoveniersbedrijf In Nederland	7,4	37,0	37,0	1931,4	-	25,0	-	8	1	1687,2
3826	Randstad Groep Nederland	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	25,0	-	7	2	1832,0
924	Reisbranche	7,8	39,0	39,0	2035,8	-	25,0	-	7	2	1786,2
144	Royal Floraholland	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	27,0	-	7	0	1725,2
433	Schoonmaak- En Glazenwassersbedrijf	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	26,0	-	7	2	1732,8
2165	Signbedrijven	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	24,0	-	7	2	1840,0
1475	Stichting Wageningen Research	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	23,8	-	7	2	1657,8
833	Woondiensten	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	26,4	-	8	1	1631,8

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeids-duur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie-dagen	Vakantie in keuze-budget	Aantal feest-dagen*	5 mei vrij**	Netto jaarlijkse arbeidsduur
Openbaar bestuur											
1630	Branche Cao Gemeenten	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	28,0	-	8	1	1620,0
4091	Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	28,0	-	8	1	1620,0
426	Cbr, Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen	7,5	37,5	37,5	1957,5	-	20,0	Ja	9	1	1740,0
1587	Defensie Personeel	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	24,2	-	8	1	1738,8
4090	Kadaster Cao	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	20,0	Ja	7	2	1684,8
1636	Politie Personeel	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	20,0	Ja	8	1	1677,6
1637	Provinciale Sector	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	20,0	Ja	7	2	1684,8
1927	Rdw	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	31,0	-	7	0	1605,6
1646	Rijk	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	20,0	Ja	8	1	1677,6
1353	Sociale Verzekeringsbank	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	25,6	-	8	2	1637,6
1849	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Uwv)	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	26,3	-	8	1	1722,8
Onderwijs											
1022	Beroepsonderwijs En Volwasseneneducatie, Mbo	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	30,0	-	9	1	1598,4
625	Hoger Beroepsonderwijs	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	30,4	-	9	1	1595,4
1536	Nederlandse Universiteiten	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	30,5	-	9	1	1683,2
1494	Primair Onderwijs	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	47,5	-	8	1	1644,0
1188	Voortgezet Onderwijs	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	30,3	-	8	1	1603,5
Zorg											
170	Fokus Exploitatie, Stichting	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	25,6	-	8	1	1637,3
1574	Geestelijke Gezondheidszorg (Ggz)	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	23,1	-	8	1	1655,6
317	Gehandicaptenzorg	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	20,0	Ja	8	1	1677,6
721	Huisartsenzorg	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4
234	Jeugdzorg	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	27,8	-	8	1	1621,6
1612	Kinderopvang Voor Kindercentra En Gastouderbureaus	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	29,2	-	8	1	1611,6
1618	Universitair Medische Centra	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	24,4	-	7	2	1652,8

Cao-code	Cao-naam	Dag-norm	Arbeids-duur per week	Gemiddelde arbeidsduur per week	Bruto jaarlijkse arbeidsduur	Rooster-vrije dagen	Vakantie-dagen	Vakantie in keuze-budget	Aantal feest-dagen*	5 mei vrij**	Netto jaarlijkse arbeidsduur
2948	Verpleeg- Verzorgingshuizen En Thuiszorg En Jeugdgezondheidszorg	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	33,0	-	8	1	1584,2
301	Welzijn Maatschappelijke Dienstverlening Sociaal Werk	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	20,0	Ja	8	1	1677,6
156	Ziekenhuizen	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	20,0	Ja	8	1	1677,6
Cultuur, sport, recreatie/ overige dienstverlening											
214	Bibliotheken, Openbare	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	25,0	-	7	2	1648,8
1681	Fnv-Organisaties	7,0	35,0	35,0	1827,0	-	32,6	-	10	1	1529,0
985	Holland Casino	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	27,5	-	7	2	1721,4
405	Kappersbedrijf	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4
2143	Nederlandse Podia	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	25,0	-	7	2	1648,8
35	Textielverzorging	7,2	36,0	36,0	1879,2	-	25,6	-	7	2	1644,8
3768	Uitvaartbranche	8,0	40,0	40,0	2088,0	-	27,5	-	7	2	1812,0
3855	Zwembaden	7,6	38,0	38,0	1983,6	-	25,0	-	7	2	1740,4

*Feestdagen: Zijn inclusief 5 mei, mits het een jaarlijkse doorbetaalde vrije dag is.

**5-mei: 0 – geen afspraak; 1 – elk jaar vrij; 2 – lustrum.

Bijlage VI: Bovenwettelijke aanvullingen

Tabel VI.1: Aantal cao's en percentage werknemers onder vier categorieën van loondoorbetaling bij ziekte uitgesplitst naar economische sector, 2026 (n=141)

Economische sector		<170%	170%	>170% onder voorwaarden	>170%	Totaal (sector)
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	0	0	4	2	6
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	0	0	14	13	27
Bouw	Aantal cao's	0	2	2	2	6
Handel	Aantal cao's	1	6	7	9	23
Vervoer en opslag	Aantal cao's	0	0	8	6	14
Horeca	Aantal cao's	1	1	1	1	4
Informatie en communicatie	Aantal cao's	0	1	3	0	4
Financiële instellingen	Aantal cao's	0	0	9	2	11
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	Aantal cao's	1	1	9	1	12
Openbaar bestuur	Aantal cao's	0	3	8	0	11
Onderwijs	Aantal cao's	0	1	4	0	5
Zorg	Aantal cao's	0	0	8	2	10
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Aantal cao's	0	2	3	3	8
Totaal	Aantal cao's	3	17	80	41	141
Landbouw, bosbouw en visserij	% werknemers	0%	0%	87%	13%	100%
Industrie en nutsbedrijven	% werknemers	0%	0%	56%	44%	100%
Bouw	% werknemers	0%	44%	3%	54%	100%
Handel	% werknemers	2%	28%	9%	60%	100%
Vervoer en opslag	% werknemers	0%	0%	82%	19%	100%
Horeca	% werknemers	2%	89%	4%	5%	100%
Informatie en communicatie	% werknemers	0%	30%	60%	0%	100%
Financiële instellingen	% werknemers	0%	0%	55%	46%	100%
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	% werknemers	7%	4%	88%	2%	100%
Openbaar bestuur	% werknemers	0%	17%	83%	0%	100%
Onderwijs	% werknemers	0%	14%	86%	0%	14%
Zorg	% werknemers	0%	0%	93%	7%	36%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	% werknemers	0%	49%	27%	24%	100%
Totaal	% werknemers	1%	18%	59%	23%	100%

Tabel VI.2: Aantal cao's en percentage werknemers met afspraken over wachtdagen bij ziekte, naar economische sector, 2026 (n=141)

Economische sector		Wachtdagen bij ziekte	Zonder wachtdagen bij ziekte in geval van beroepsongeval/ziekte
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	0	0
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	5	2
Bouw	Aantal cao's	5	2
Handel	Aantal cao's	13	6
Vervoer en opslag	Aantal cao's	3	1
Horeca	Aantal cao's	2	2
Informatie en communicatie	Aantal cao's	1	0
Financiële instellingen	Aantal cao's	0	0
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	Aantal cao's	4	1
Openbaar bestuur	Aantal cao's	0	0
Onderwijs	Aantal cao's	0	0
Zorg	Aantal cao's	0	0
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Aantal cao's	2	0
Totaal	Aantal cao's	36	14
Landbouw, bosbouw en visserij	% werknemers	0%	0%
Industrie en nutsbedrijven	% werknemers	32%	4%
Bouw	% werknemers	97%	3%
Handel	% werknemers	81%	49%
Vervoer en opslag	% werknemers	16%	1%
Horeca	% werknemers	91%	91%
Informatie en communicatie	% werknemers	21%	0%
Financiële instellingen	% werknemers	0%	0%
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	% werknemers	21%	11%
Openbaar bestuur	% werknemers	0%	0%
Onderwijs	% werknemers	0%	0%
Zorg	% werknemers	0%	0%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	% werknemers	56%	0%
Totaal	% werknemers	32%	16%

Bijlage VII: Tariefafspraken zzp

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

Cao	Cao-tekst
Mediq B.V.*	Verhouding flex-vast. Mediq is zich bewust van haar maatschappelijke positie en het bieden van banen aan medewerkers. Bij sommige bedrijfsactiviteiten en zeker in een veranderende omgeving zal altijd een passende flexibele schil nodig zijn waarbij Mediq de medewerker niet onnodig lang als uitzendkracht in dienst zal houden. Mediq zal zich inzetten om uitzendkrachten die na 52 weken bij Mediq werkzaam te zijn geweest in aanmerking te laten komen voor een dienstverband bij de werkgever mits er sprake is van een formatieplaats. Dit geldt ook voor uitzendkrachten in fase B en C. ZZP'ers worden alleen aangenomen in posities vanaf schaal 8 en hoger.
Architectenbureaus (zie ook tabel VII.4)	Opdrachtnemer in de zin van deze cao Een natuurlijke persoon die voor eigen rekening en risico werkzaamheden verricht voor een architectenbureau op basis van een tarief dat ten minste 150% van het bruto-uurloon aangevuld met 8% vakantietoeslag bedraagt voor vergelijkbare werkzaamheden van werknemers in vergelijkbare omstandigheden.
Kunsteducatie*	Belangrijk zijn goed werkgeverschap, goed opdrachtgeverschap en de eerlijke beloning van werk. In de Kunsteducatie zijn veel zzp'ers werkzaam. In het kader van het eerlijk belonen van zzp'ers verwijzen sociale partners naar een tool om zzp-tarieven te berekenen in bijlage 2. Zzp-tarieven. Met behulp van de FairPacct rekentool voor kunstprofessionals in cultuureducatie en amateurkunst stel je eenvoudig een passend zzp-tarief in het kader van de Fair Practice Code vast. Je kunt deze rekentool vinden op: https://rekentool.fairpacct.nl/rekentools/rekentool-kunstprofessionals-in-cultuureducatie-en-amateurkunst/ Deze tool is zowel door werkenden als werkgevers in te vullen. Er is gekozen voor een eenvoudige, eenvormige opzet en alle belangrijke elementen uit o.a. deze cao zijn in de berekening opgenomen. Zie voor achtergrondinformatie: https://fairpacct.nl/sfm-i-s-m-fairpacct-ketentafel-cultuureducatie-en-amateurkunst-fair-pay-praktijkinstrument-handreiking-tarieventool-voor-zelfstandige-kunstprofessionals-en-hun-opdrachtgevers-definitief/ Let wel: het biedt geen (bindend) adviestarief.
Bedrijfsverzorgingsdiensten (zie ook tabel VII.3)	Gedurende de looptijd van de cao 2024-2025 zal een onderzoek worden gedaan naar de inzet van ZZP-ers bij de AB's. Hierbij zal o.m. gekeken worden naar: - de omvang van de inzet in de sector, - de inzet gedurende reguliere werktijden/onregelmatige werktijden, - de ervaringen met de inzet van ZZP-ers - de toegepaste tarieven.
De Volksbank (zie ook tabel VII.3)	Externen Het is gebruikelijk dat werkzaamheden voor een organisatie worden uitgevoerd door zowel internen als externen. De Volksbank streeft naar een groot percentage (80%) aan interne medewerkers om onder andere kennis & vaardigheden en cultuureigenschappen te behouden, continuïteit te waarborgen en werkgelegenheid en zekerheid te bieden. Een tijdelijk contract is mogelijk, maar de intentie is om daarna een contract voor onbepaalde tijd af te sluiten. Aan de andere kant werkt de Volksbank ook met externen om pieken en

Cao	Cao-tekst
	dalen in de hoeveelheid werk op te vangen, nieuwe kennis & vaardigheden in huis te halen en om specialisten (bijvoorbeeld ZZP-ers) aan te trekken die de Volksbank nodig heeft maar die niet in dienst willen treden bij de Volksbank. Gelijke behandeling van internen en externen – binnen de wettelijke-/fiscale kaders – vindt de Volksbank erg belangrijk. De Volksbank maakt zich hard voor gelijke beloning van de externen ten opzichte van de internen en maakt daarover afspraken met haar leveranciers. Zo is vastgelegd dat leveranciers altijd de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI) zullen naleven, waaronder het doorvoeren van de jaarlijkse cao-verhoging conform de Volksbank cao (tenzij leverancier een eigen cao hanteert). Ook wil de Volksbank dat leveranciers voorzieningen aanbieden aan externen voor pensioen en arbeidsongeschiktheid.
Veiligheids- domein*	In het veiligheidsdomein werken veel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Cao-partijen vinden het belangrijk dat alle arbeidskrachten (werknemers en zzp'ers) gelijkwaardig behandeld worden: ze verzetten zich tegen te lage tarieven van zzp'ers. Ook is voorlichting over het werken als zzp'er in vergelijking tot in loondienst belangrijk. Meer hierover lees je op de site van Sociaal Fonds Veiligheidsdomein (SFV): https://jouwveiligheidsdomein.nl/cao/loonwijzer-loondienst-versus-zzp/ (...) Ben je actief als zelfstandige zonder personeel voor een van de hiervoor genoemde werkzaamheden? Dan is voor je opdrachtgever, de werkgever in deze cao, het loon-functiegebouw in deze cao de basis voor jouw beloning. Dat betekent dat het (uur)tarief dat je opdrachtgever afsprekt minimaal overeenkomt met het bij de activiteiten horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 40%. (...) Ben je een zelfstandige zonder personeel? Dan zal je opdrachtgever, de werkgever in deze cao, je houden aan wat je leest in de Arbeidstijdenwet en de hiermee samenhangende regels in dit artikel.
Energie en nutsbedrijven WENB sector cao GEO proces en services	ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid. Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen.
Toneel en Dans*	Zzp'er Zelfstandige zonder personeel die op basis van een opdrachtovereenkomst een onder deze cao vallende functie verricht in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor zeer korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie nagenoeg gelijk is aan die van een werknemer. Deze cao bevat enkele bepalingen waarin expliciet is vermeld dat deze zien op zzp'ers. De overige cao-bepalingen gelden niet voor zzp'ers (...). Minimum honorering zzp'er Voor de honorering van een zzp'er zoals gedefinieerd in artikel 1.1 is het functie- en loongebouw van deze cao het vertrekpunt voor de overigens vrij onderhandelbare honoreringsafspraken. Dat betekent dat het honorarium in alle gevallen – ongeacht de contractduur van hetzij een dag, een week, een maand of anders – een ondergrens kent die gebaseerd is op een uurtarief van 1/143 van het bij de functie horende bruto maandsalaris, verhoogd met ten minste 50%. Deze verhoging wordt toegekend om de zzp'er op een met een werknemer vergelijkbaar niveau te honoreren en daarmee de zzp'er in staat te stellen voor zichzelf voorzieningen als een pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekering te regelen. (...) Een zzp'er kan vrijwillig deelnemen aan SFPK op voorwaarde dat door of voor hen een premie van 0,8%, berekend over elke factuur van de zzp'er, wordt afgedragen. Werkgevers

Cao	Cao-tekst
	kunnen hierover in hun rol als opdrachtgevers afspraken maken met zzp'ers die voor hen werkzaam zijn.
Nederlandse Podia	Indien een ZZP'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor zeer korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is (of in hoge mate overeenkomt) met die van een werknemer, vormt het loon-functiegebouw van deze cao het vertrekpunt van de onderhandelingen de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 50%.
Nederlandse Poppodia en - Festivals*	RICHTLIJN INZAKE HONORERING ZZP'ers Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die werkzaamheden verrichten voor poppodia en -festivals vallen niet onder de cao NPF. Toch bestaat bij de cao-partijen de behoefte om een richtlijn vast te stellen ten aanzien van de honorering van zzp'ers. De tarieven voor zzp'ers zijn vrij onderhandelbaar. Voor poppodia en -festivals wordt een richtlijn voor een ondergrens voor het af te spreken honorarium aangehouden. Deze wordt als volgt bepaald: Afhankelijk van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de ervaring van de zzp'er komt het (uur)tarief minimaal overeen met een bruto (uur)loon dat bepaald wordt door een bij de werkzaamheden passende functie en een vergelijkbare ervaring, verhoogd met 67%. Met deze opslag beoogd opdrachtgever de opdrachtnemer tegemoet te komen in vakantietoeslag, vakantie-uren en voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen.
NAPK Muziek-ensembles* (zie ook tabel VII.4)	Honorering zzp'ers 1. Indien een zzp'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer, vormt deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur-)tarief van de zzp'er ten minste 50% hoger is dan dat van een werknemer in dezelfde functie, dit ter compensatie van diverse verzekeringen die de zzp'er voor zichzelf moet regelen. 2. Voor zzp'ers als bedoeld in lid 1 geldt dat de duur van de opdracht en de toekenning van pauzes op dezelfde wijze worden vastgesteld als voor medewerkers in overeenkomstige functies in loondienst. Dat wil zeggen dat het werkelijk aantal bestede uren wordt geteld met een minimum van 3 uur. Zie voorts artikel 15 lid 5 (...). Zzp'ers kunnen vrijwillig deelnemen op voorwaarde dat door of voor hen een premie van 0,8%, berekend over elke factuur van de zzp'er, wordt afgedragen. Werkgevers kunnen hierover in hun rol als opdrachtgevers afspraken maken met zzp'ers die voor hen werkzaam zijn.

* Geen onderzoekcao.

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

Cao	Cao-tekst
Sociaal Werk Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening	Werknemers met een arbeidsovereenkomst (niet zijnde een oproepovereenkomst) voorrang krijgen bij het inroosteren en plannen op werknemers met een oproepovereenkomst. Daarna wordt ingehuurd personeel (zoals uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel) ingeroosterd of ingepland.
Gehandicapten-zorg	Bij inroostering krijgen werknemers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, de eerste keuze bij het invullen van het rooster. Deze afspraak is aanvullend op de afspraken over de jaarurensystematiek.
Ambulance-zorg* (zie ook tabel VII.3)	Eerste keuze invulling van diensten en roosters Werknemers hebben met ingang van 1 januari 2024 bij de invulling en wijziging van de diensten en roosters de eerste keuze boven ingehuurde flexkrachten.
Kinderopvang Kindercentra en Gastouder-bureaus	Medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst, niet zijnde een 0-urencontract, krijgen bij het inroosteren voorrang op medewerkers met een 0-urencontract. Na het inroosteren van medewerkers met een 0-urencontract wordt ingehuurd personeel, zoals uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel ingeroosterd.
Huisartsenzorg	Eerste invulling van diensten en roosters a. Werknemers in loondienst krijgen bij de invulling van de diensten en roosters de eerste keuze boven ingehuurde zelfstandigen en overige ingehuurde arbeidskrachten. Het wijzigen van diensten ten behoeve van een ingehuurde zelfstandige of arbeidskracht mag door de werknemer geweigerd worden. b. Als naar het oordeel van de werkgever het belang van kwaliteit en continuïteit van de (acute) patiëntenzorg of bedrijfsvoering ernstig in het gedrang komt, kan afgeweken worden van hetgeen bepaald is in lid a. c. Lid b is alleen van toepassing in uitzonderlijke situaties en er geen andere oplossing mogelijk is.
Verpleeg-Verzorgings-huizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg	Je krijgt als medewerker, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, de eerste keuze bij het invullen van het rooster.
Ziekenhuizen	Eerste invulling van diensten en roosters 1. Werknemers krijgen bij de invulling van de diensten en roosters de eerste keuze boven ingehuurde krachten. Het wijzigen van diensten ten behoeve van een ingehuurde kracht, mag door de werknemer geweigerd worden. 2. Als naar het oordeel van de leidinggevende het belang van kwaliteit en continuïteit van de patiëntenzorg of acute zorg in het gedrang komt dan kan deze wijziging van een dienst alsnog doorgaan. De toeslag voor verschoven diensten is in dit geval van toepassing. 3. Lid 2 is alleen van toepassing in uitzonderlijke situaties en er geen andere oplossing mogelijk is.
Universitair medische centra	Medewerkers gaan vóór ingehuurde arbeidskrachten Bij het invullen van diensten en roosters hebben medewerkers eerste keuze boven extern ingehuurde arbeidskrachten Bijlage: Medewerkers gaan vóór ingehuurde krachten De umc's geven medewerkers met een arbeidsovereenkomst eerste keuze bij de invulling van diensten en roosters ten opzichte van extern ingehuurde krachten.

* Geen onderzoekcao.

Tabel VII.3: Afspraken over inzetbaarheid van zzp'ers in cao's

Cao	Cao-tekst
De Volksbank (zie ook tabel VII.1)	De Volksbank richt zich in het kader van behoud van werkgelegenheid voor haar medewerkers op beperking van inzet van externen. In de procedure voor het inzetten van externen wordt eerst gekeken of er intern passende oplossingen zijn.
Ambulance-zorg* (zie ook tabel VII.2)	Flexibiliteit en werkzekerheid Het gebruik van flexovereenkomsten en inzet van bedrijven die personeel uitzenden/detacheren wordt tot het uiterste beperkt door deze alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties of bij (intra)sectorale uitwisseling. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan worden geleverd. Cao-partijen zetten nadrukkelijk in op naleving van de gestelde (kwaliteits-) eisen zoals bepaald in artikel 2.3 lid 5, artikel 3.6 lid 1 en lid 4. Bij inzet van flexkrachten moet voldaan worden aan dezelfde bekwaamheidseisen als bij inzet van vaste werknemers, conform het landelijk fundamenteel bekwaamheid (...). De werkgever stelt geen uitzendkrachten (of eventuele zzp'ers) aan die gebruikmaken van een ouderenregeling, zoals een VUT- of FLO-regeling, of een andere vergelijkbare regeling.
Owens Corning Veil Nederland*	ZZP-ers, payrollers en onderaannemers zullen in principe niet worden ingezet in reguliere functies. Indien dit om moverende reden wel nodig is zal dit met de Ondernemingsraad worden besproken.
Zeilmakerij Scheepsbenodigdheden*	De functie van een werknemer, die vanwege economische redenen is ontslagen wordt niet binnen een jaar opgevuld door een tijdelijke of ingeleende kracht (bijv. uitzendkracht of ZZP'er).
Museum*	Vast en flexibel werk Binnen de musea wordt gewerkt op basis van verschillende contractvormen: arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires. Daarbij is het uitgangspunt dat structureel en regelmatig werk in principe wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Per museum wordt jaarlijks met de OR/PVT overleg gevoerd over de definitie van structureel en regelmatig werk en over de verhouding tussen de verschillende contractvormen.
Marfo B.V.*	Personeel van derden, freelancekrachten, zzp'ers, vakantiewerkers, e.d. Werkgever mag alleen gebruik maken van personeel van derden, freelancers, zzp'ers of vakantiewerkers als: • Artikel 3.1 van deze CAO in acht wordt genomen; • Er vraag is voor een bepaalde periode of opdracht • In geval van onvoorziene gevallen en calamiteiten; • Er niet op een andere wijze gekwalificeerd personeel kan worden aangetrokken; • In geval van (langdurige) arbeidsongeschiktheid 2. Werkgever zal bij gebruikmaking van de in lid 1 bedoeld(e) personen ervoor zorgdragen, dat: • Promoties van eigen werknemers niet worden belemmerd; • Het in dienst nemen van eigen Werknemers voor onbepaalde tijd niet wordt belemmerd; • Bij inlening van uitzendkrachten zal werkgever enkel gebruik maken van organisaties met het ABU-keurmerk, certificering van SNF en NEN 4400-1 en die beschikken over een Waadi-registratie bij de Kamer van Koophandel. 3. Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) jaarlijks na vaststelling van de begroting inzicht geven in de prognose van het aantal benodigde werknemers.
Farm Frites International B.V.*	Werkgever heeft het streven om de inzet van flexibele werkkrachten en ZZP'ers waar mogelijk tot een minimum te beperken dit met uitzondering van piek en ziek omstandigheden of indien sprake is van een project.

Cao	Cao-tekst
ING Bank	De Werkcode We geven in onze cao en aanverwante regelingen onverminderd aandacht aan het gedachtegoed van de Werkcode, waarbij we streven naar een gelijkwaardige behandeling van interne en externe medewerkers. (...) Werkgelegenheidsontwikkeling Het streven is dat de verhouding tussen vaste medewerkers en flex-medewerkers 80-20% is. Cao-partijen zullen de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen ING (intra-concern) monitoren.
UWV	Flexibele dienstverbanden UWV zet zich in om medewerkers een (meer) duurzame arbeidsovereenkomst te kunnen bieden. Om meer duurzame arbeidsovereenkomsten te kunnen bieden vraagt UWV van de medewerkers om zich flexibel op te stellen wat betreft de inhoud van de functie, die zij uitoefenen en zelf regie te nemen op de eigen ontwikkeling. UWV faciliteert hen hierbij. UWV zet flexibele arbeid primair in voor het opvangen van pieken, tijdelijke werkzaamheden of vervanging bij ziekte. UWV streeft ernaar om de flexibele schil (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en inzet uitzendkrachten) gedurende de looptijd van de cao te continueren op maximaal 17,5%. Daarnaast bespreekt UWV met de vakbonden hoe de inzet van zzp'ers gestuurd en beheerst wordt. Cao-partijen monitoren de omvang van de flexibele schil aan de hand van periodieke rapportages en bespreken deze in het Open Overleg.
Terschellinger Stoomboot Maatschappij*	We maken geen gebruik van uitzendkrachten en zzp'ers. Maar wel als dat niet anders kan. Dat doen we dan alleen na overleg met de ondernemingsraad.
Verpleeg-Verzorgingshuizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg	De regie-arbeidsovereenkomst Wat is de bedoeling Werkgevers en vakbonden willen de inzet van uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) ontmoedigen. Daarom is in deze cao de mogelijkheid opgenomen om werkzaam te zijn op basis van een regie-arbeidsovereenkomst. We willen daarmee bevorderen dat medewerkers werkzaam zijn op basis van een dienstverband. Dat geeft meer zekerheden voor de medewerker en komt de kwaliteit van de zorgverlening ten goede. De regie-arbeidsovereenkomst kenmerkt zich ook doordat de medewerker niet in een vast team of vaste locatie hoeft te werken. Er is een keuzevrijheid om aan te geven waar en wanneer men ingezet wil worden. De regie-arbeidsovereenkomst combineert de vrijheden van zelfstandige met de basiszekerheden van werken op basis van een 'gewone' arbeidsovereenkomst. 1. In een regie-arbeidsovereenkomst spreek je met je werkgever af hoeveel uren je op kalenderjaarbasis werkt. Je werkgever roept je voor deze uren ook daadwerkelijk op. Je bepaalt zelf of je gehoor geeft aan een verzoek om te komen werken waarbij geldt dat je het aantal uren dat je op kalenderjaarbasis hebt afgesproken ook daadwerkelijk moet werken. 2. Je kunt aangeven wanneer je beschikbaar bent om te werken en waar je wordt ingezet. 3. Je salaris op basis van het aantal afgesproken uren op jaarbasis, wordt in 12 maandelijkse termijnen en onafhankelijk van het aantal uren dat je die maand hebt gewerkt, aan je uitbetaald. 4. Artikelen 3.1 en 3.2 zijn niet van toepassing op de regie-arbeidsovereenkomst. Voor het overige zijn alle bepalingen in deze cao op je regie-arbeidsovereenkomst van toepassing. 5. Als je je regie-arbeidsovereenkomst wilt aanpassen naar een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsduur per week zoals bedoeld in artikel 3.1, dan is dat mogelijk. Zodra er sprake is van een vacature of uitbreiding van de formatie, zal je werkgever een dergelijk verzoek honoreren.

Cao	Cao-tekst
	6. Binnen een organisatie mag maximaal 10% van het aantal medewerkers werkzaam zijn op basis van een regie-arbeidsovereenkomst.
Fokus Exploitatie, Stichting	Regie arbeidsovereenkomst: om te voorkomen dat werknemers de overstap naar ZZP maken, wordt er nagedacht over de mogelijkheid van een regie overeenkomst. Als dit proces is afgerond zal Fokus de uitkomsten delen met vakorganisaties.
Besloten busvervoer*	ZZP-er: personen die kunnen worden aangemerkt als zelfstandige marktdeelnemers, ondernemingen in de zin van artikel 101, eerste lid VwEU (Trb.1957,74). Voor 'schijnzelfstandigen', als bedoeld in het Arrest van HvJEU van 4 december 2014 (ECLInummer EU:C:2014:2411), geldt onverkort de eis van dienstbetrekking.
Nationale Nederlanden	Externe medewerker van NN NN vergroot flexibiliteit door het inzetten van arbeidskrachten die werken voor NN op basis van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever (detacheerder/ uitleener), een uitzendovereenkomst met een uitzendbureau of op basis van zelfstandig ondernemerschap (zzp'er) of enige andere vorm anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst met NN. Deze arbeidskrachten, zogenoemde externe medewerkers, zet NN in bij wisselende capaciteitsbehoefte aan (tijdelijke) functies waarop je iemand gemakkelijk inwerkt. Daarnaast zijn er specialistische werkzaamheden waarvoor de inhuur van externen gewenst dan wel noodzakelijk is. Deze flexibiliteit is en blijft nodig om de juiste kwaliteit en kwantiteit te kunnen bieden. In dat kader hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt: • Om tot een toekomstbestendig beleid te komen voor de inzet van externe medewerkers, gaan partijen hierover in overleg met de Centrale Ondernemingsraad gedurende de cao-periode. • Externe medewerkers zijn belangrijk voor de bedrijfsvoering van NN. Zij worden daar waar mogelijk, rekening houdend met alle relevante wet- en regelgeving, net zoals interne medewerkers bij de organisatie betrokken. • Met uitzendkrachten die langer dan een jaar bij NN werken, worden jaarlijks de resultaten, ontwikkeling en de persoonlijke situatie besproken. NN zorgt ervoor dat jaarlijks een ontwikkelbudget van € 350 aan deze medewerkers beschikbaar wordt gesteld. • NN zal vanuit wettelijke verantwoordelijkheid de langdurige inzet van externen beperken en geen gebruikmaken van payroll(-achtige) constructies.
Afbouw (zie ook tabel VII.4)	Er komt een zogenaamde afbouwveiligheidspas voor zzp'ers. Deze afbouwveiligheidspas is voorwaarde om voor een werkgever in de afbouwsector te werken. Aan het verstrekken van deze pas zullen voorwaarden worden verbonden en er zal een jaarlijkse bijdrage worden gevraagd. Cao-partijen hebben het voornemen om het volgende lid aan artikel 6 toe te voegen: "In zijn hoedanigheid van opdrachtgever vergewist de werkgever zich ervan dat uitbesteding aan werk alleen is toegestaan aan de zzp'er die in het bezit is van de Afbouwveiligheidspas." (...) Schijnzelfstandigheid (onderzoek) Partijen hebben het voornemen om onderzoek te doen naar de aard en omvang van schijnzelfstandigheid binnen de sector. Partijen zullen de kenmerken van (schijn)zelfstandigheid vaststellen en dan kan er een onderzoeksoopdracht worden uitgezet.
DHL E-commerce Nederland	Werkgever zet geen ZZP-ers in op uitzendbasis binnen Terminal Handling. Dit kan alleen in geval van nood.

Cao	Cao-tekst
HISWA Watersport- industrie Recreatie*	Functie ontslagen werknemer De functie van een werknemer, die vanwege economische redenen is ontslagen wordt niet binnen een jaar opgevuld door een tijdelijke of ingeleende kracht (bijv. uitzendkracht of zzp'er).
Bouw en Infra (zie ook tabel VII.4)	Van onderaanneming in de zin van 10.5 is sprake als de werkgever in de rol van opdrachtgever een overeenkomst sluit met een andere onderneming (hierna te noemen: onderaannemer), met het doel een bouwwerk te realiseren en/of bouw- en infra-activiteiten te laten uitvoeren (hierna te noemen: overeenkomst). Sluit de werkgever zo'n overeenkomst met een zelfstandige zonder personeel, een uitzendonderneming of een daarmee vergelijkbare onderneming? Dan is ook sprake van onderaanneming (...). Zelfstandige zonder personeel De werkgever schakelt alleen een zelfstandige zonder personeel in als dit een natuurlijk persoon is die: - geen personeel in dienst heeft, - staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en - een overeenkomst tot aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen. Een resultaatverplichting betekent hier dat het werk of de uit te voeren werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat de werkzaamheden beginnen. De werkgever ziet er op toe dat de feitelijke situatie waaronder de zelfstandige zonder personeel wordt ingeschakeld, overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst.
Vleessector	Het is de Opdrachtnemer verboden om arbeidskrachten van derden in te zetten door deze in te lenen en op haar beurt weer aan Opdrachtgever 'door te lenen' dan wel zelfstandigen ('ZZP-ers') in te zetten, anders dan na schriftelijke instemming van de Opdrachtgever. Alle inleenkrachten zijn zonder uitzondering formeel in dienst van Opdrachtnemer (...). Opdrachtnemer: een bedrijf als bedoeld in artikel 1b leden 2, 3 en zzp'er als bedoeld in lid 7 cao Vleessector.
Beveiliging, Particuliere	Je mag beperkt arbeidskrachten inhuren a. Je mag niet meer dan 20% van de loonsom (cao-loonsom en kosten ingehuurd arbeidskrachten) gebruiken voor het inhuren van arbeidskrachten die niet onder deze cao Particuliere Beveiliging vallen. b. Het percentage wordt als volgt berekend (de bedragen zijn exclusief btw): kosten ingeleende arbeidskrachten die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer vallen : bruto loonsom SV (exclusief dga) + kosten van ingeleend personeel dat rechtstreeks onder de werkingssfeer valt + kosten van ingeleende arbeidskrachten die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer vallen c. Onder inhuur van arbeidskrachten vallen niet: • de directeur-grootaandeelhouder (dga) van een N.V. of B.V • inleen van werknemers die in dienst zijn van een bedrijf met een vergunning (geen zzp'ers) volgens artikel 3 sub a, artikel 3 sub b of artikel 3 sub c van de Wpbr d. Onder inhuur van arbeidskrachten vallen wel: • uitzendkrachten of payrollers • zzp'ers (...) Je geeft inzicht geven in de omvang van inhuur Je laat de vakbonden ieder jaar zien wat de omvang is van het uitzendwerk, of payrollwerk en zzp'ers in de branche.
Zorgvervoer en taxi	Regels betreffende inhuur De onderneming mag, per kalenderjaar gerekend, niet meer dan 15% van het vigerende loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking aanwenden voor de inhuur van werknemers die niet onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Het voornoemde percentage wordt als volgt berekend:

Cao	Cao-tekst
	Kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW gedeeld door: Loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking + kosten ingeleend personeel rechtstreeks vallend onder werkingssfeer ex. BTW + kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW Onder inhuur van werknemers wordt niet verstaan, werknemers die in het kader van social return bij de werkgever geplaatst worden. Onder de inhuur van werknemers wordt ook niet verstaan de directeur/grotaandeelhouder van een N.V. of B.V., echtgeno(o)t(e) en familieleden, die niet (meer) verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Onder de inhuur van werknemers wordt in ieder geval wel verstaan, de inhuur van zzp-chauffeurs (zijnde een chauffeur die zich zonder eigen taxivergunning verhuurt aan een taxibedrijf). De kostenpost van de inhuur van deze zzp-chauffeurs wordt opgenomen onder 'kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW. Ook wordt onder de inhuur van werknemers in ieder geval verstaan, werknemers die conform de regeling proefplaatsing van het UWV bij werkgever te werk wordt gesteld. De hoogte van de uitkering van dit personeel wordt opgenomen onder 'kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW'. Voor deze kosten moet een bruto loon van € 16,- per uur gehanteerd worden.
Hoger Beroeps- onderwijs	Sociale partners stellen zich hierbij ten doel: – Flexibele arbeid in de zin van niet te beargumenteren tijdelijkheid te voorkomen; – Zoveel mogelijk arbeidsrelaties onder het regime van de cao te brengen in uiteenlopende varianten; – Onzekerheid voor de werknemer binnen de arbeidsrelatie waar mogelijk te begrenzen, zoals het vermijden van draaideurconstructies; – Gelijk werk zoveel mogelijk gelijk te belonen. Uitzendwerk dient te worden beperkt tot het opvangen van pieken in het werkaanbod en tot vervanging in geval van ziekte. Deze afspraken moeten leiden tot een daling van het percentage niet-vaste contracten op sectorniveau. Vormen van tijdelijkheid die in beginsel uitlegbaar zijn: – Werkveld expertise die waarde toevoegt aan de opleiding (zoals topmusici, medisch specialisten, advocaten, accountants); – Voorspelbaar einde financiering (lectoraat, onderzoek op basis van subsidiegeld), tijdelijke zorgplicht in te vullen bij afbouw van een opleiding die de hogeschool wettelijk nog vijf jaar in de lucht moet houden; – Piek en ziek: tijdelijke vervanging bij ziekte of zwangerschap; Bijschakelen van extra capaciteit bij omstandigheden van kennelijk tijdelijke aard en bovengemiddeld hoog werkaanbod; – Bedrijfsmatig risico: opvangen van meer dan normaal ondernemingsrisico bijv. om daling in studentinstroom op te vangen; – Inhuur van externe specialismen in het kader van de bedrijfsvoering (juridisch, financieel, ICT). In de begroting van de hogeschool wordt vermeld welk percentage flexibiliteit nodig is en van welke contractvormen (tijdelijk, uitzendarbeid, ZZP) gebruik zal worden gemaakt. Daarnaast wordt een percentage flexibiliteit als bovengrens vastgelegd, afhankelijk van het profiel van de hogeschool. Binnen dit kader wordt de maximale omvang van de buffer voor het risico op het niveau van de hogeschool bepaald, in overeenstemming met de PMR.
Cargill*	Inlenen arbeidskrachten Voor werkzaamheden die naar hun aard door eigen werknemers van werkgever kunnen worden verricht, zal werkgever in principe geen gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten. Dit is slechts anders indien het werkzaamheden betreft welke van een dergelijke aard of omvang zijn dat niet mag en kan worden verwacht dat deze door het normale werknemersbestand van werkgever tijdig, (kosten)efficiënt en onder de normale werkcondities uitgevoerd kunnen worden. In dat geval zullen de ingeleende

	arbeidskrachten deze werkzaamheden niet langer dan een ononderbroken periode van zes maanden verrichten. Onder ingeleende arbeidskrachten wordt in dit geval verstaan: de natuurlijke persoon die, al dan niet via een eenmanszaak of rechtspersoon, als zelfstandige (o.a. freelancer, ZZP'er, etc.) op basis van een overeenkomst van opdracht (in de zin van artikel 7:400 BW) werkzaamheden voor werkgever verricht.
Apothekers in dienstverband*	Daarnaast zien we in de sector de ontwikkeling dat er steeds vaker ZZP-apothekers aan de slag zijn. Farmaceutische zorg is contextuele zorg, dat wil zeggen apothekers hebben een relatie met hun patiënten en hun huisarts-collega's. Cao-partijen zetten daarom in op apothekers in dienstverband die zichtbaar en herkenbaar hun rol in hun omgeving vervullen. Het huidige beloningsbeleid in deze cao sluit daar niet optimaal op aan.
Vliegers CHC Helicopters NL BV*	Gedurende de terugkeerperiode van drie jaar mag CHC HN géén inhuur doen, tenzij diegenen, waarvoor de terugkeerperiode nog actief is, de aangeboden (tijdelijke) posities niet accepteren of er meer (tijdelijke) posities zijn dan welke worden geaccepteerd. Nb. De huidige ZZP-vorm waaronder inhuur plaatsvindt, is volgens de VNV juridisch twijfelachtig waardoor de term inhuur, en wat deze behelst, door partijen gezamenlijk opnieuw gedefinieerd zal worden. CHC HN staat open voor een inspanningsverplichting op dit onderwerp zonder daarbij al op voorhand beperkingen te accepteren of rechten op te geven.

* Geen onderzoekcao.

Tabel VII.4: Afspraken over opdracht- en modelovereenkomsten

Cao	Cao-tekst
Bouw en Infra (zie ook tabel VII.3)	Zelfstandige zonder personeel ▪ De werkgever schakelt alleen een zelfstandige zonder personeel in als dit een natuurlijk persoon is die: - geen personeel in dienst heeft, - staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en - een overeenkomst tot aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen. Een resultaatverplichting betekent hier dat het werk of de uit te voeren werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat de werkzaamheden beginnen. ▪ De werkgever ziet er op toe dat de feitelijke situatie waaronder de zelfstandige zonder personeel wordt ingeschakeld, overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst.
Afbouw (zie ook tabel VII.3)	Onderaanneming 1. De werkgever vergewist zich ervan dat de relevante bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft. De werkgever in zijn rol als opdrachtgever vergewist zich ervan dat: a. de bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle overeenkomsten tot aanneming van werk met zzp'ers en andere onderaannemers; b. de door hem ingeschakelde zzp'er aan de definitie voldoet die genoemd wordt in artikel 1 lid 14 van deze cao; c. de zzp'er of andere onderaannemer die in verband met de opdracht op zijn beurt een zzp'er of andere onderaannemer inschakelt, deze eisen in de daartoe te sluiten overeenkomst(en) overneemt. 2. Bij inlening van personeel zijn zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het nakomen van de uit de cao afbouw voortvloeiende verplichtingen. 3. Bij uitbesteding van werk aan zzp'ers wordt de werkgever geadviseerd gebruik te maken van de modelovereenkomst Afbouw die door de Belastingdienst is beoordeeld. De modelovereenkomst is opgenomen in bijlage 10.
Architectenbureaus (zie ook tabel VII.1)	De opdrachtovereenkomst (standaardbepaling) 1. Architectenbureaus (werkgevers) zijn met betrekking tot opdrachtovereenkomsten te beschouwen als opdrachtgever. 2. Architectenbureaus hanteren voor overeenkomsten van opdracht de algemene opdrachtovereenkomst/geen werkgeversgezag voor architectenbureaus zoals goedgekeurd door de belastingdienst. 3. Er is ook sprake van een opdrachtovereenkomst indien opdrachtnemer een uurtarief in rekening brengt van ten minste 150% van het bruto uurloon verhoogd met 8% vakantietoeslag dat geldt voor werknemers voor vergelijkbare werkzaamheden in vergelijkbare omstandigheden. Indien minder wordt betaald ontstaat een vermoeden van werknemerschap. Dan kunnen opdrachtgever en/of opdrachtnemer daar melding van doen bij de geschillencommissie. Die behandelt deze melding conform de reguliere geschillenprocedure zoals opgenomen in bijlage 4.
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven	Zelfstandige zonder personeel: Een natuurlijke persoon - van wie het aannemelijk is dat hij in fiscale zin als ondernemer kan worden aangemerkt (1), - die is ingeschreven in de Kamer van Koophandel (2), - die zelfstandig is bij de inrichting en uitvoering van eigen werkzaamheden (3), - die een afgebakende overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever met resultaatsverplichting heeft afgesloten (4), - die voor eigen rekening en risico werkzaamheden verricht (5), - een winstperspectief heeft (6) - en werkzaam is op basis van een door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst.

	De zelfstandige zonder personeel wordt niet als werknemer in de zin van deze cao beschouwd (...) De werkgever zal bij het inhuren van zelfstandigen zonder personeel inhoudelijk voldoen aan de sectorale modelovereenkomst voor het werken met zelfstandigen zonder personeel, zoals goedgekeurd door de Belastingdienst bij besluit nr. 90522.90169.1.0 van 30 november 2022. Deze modelovereenkomst is opgenomen in bijlage XIII.
Openbare Bibliotheken	Zzp'ers In de culturele sector spreken veel verschillende partijen via Platform ACCT over totstandkoming van een sectoraal convenant. Het doel lijkt dat in het sectoraal convenant afspraken komen over onder meer opdrachtovereenkomsten en de prijs per uur van zzp'ers. De VOB is lid van de Federatie Cultuur (FC). De FC zit aan tafel bij de overleggen over het sectoraal convenant. De FC is terughoudend, maar wel in goed overleg hierover met de andere partijen. Een van die partijen is FNV. Het is nog onduidelijk wat het resultaat van het overleg gaat zijn en wat de inhoud van het sectoraal convenant wordt. Volgens de SER is het gebruik van een opdrachtovereenkomst met een zzp'er om te concurreren op arbeidsvoorwaarden niet toegestaan. Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, stelt de SER onder meer een rechtsvermoeden van werknemerschap voor bij een prijs per uur onder het maximumdagloon. Het maximumdagloon is € 35 per uur. Ook stelt de SER voor het uitstel op de handhaving door de Belastingdienst te beëindigen. Tot slot doet de SER het voorstel om met de ACM te onderzoeken of het mogelijk is voor zelfstandigen om collectief te onderhandelen. Voor dit onderwerp geldt dat cao-partijen de wetgeving na het MLT-advies en het overleg over een Sectoraal convenant blijven volgen en het resultaat daarvan afwachten.
Hoveniersbedrijf in Nederland	De hovenierssector streeft naar het tot stand komen van een sectormodelovereenkomst (SMO) inzake ZZP'schap en hoe deze geborgd zou kunnen worden in de cao. Dit in relatie tot goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen. De hovenierssector wil dat nadrukkelijk uitstralen richting de arbeidsmarkt. Cao-partijen vinden concurrentie op arbeidsvoorwaarden daarom onwenselijk en streven ernaar allerlei constructies die dat bevorderen tegen te gaan.
Schilders-, Afwerkings-, Vastgoed-onderhoud- en Glaszetbedrijf in Nederland	PROTOCOL VOORKOMEN/TERUGDRINGEN SCHIJNZELFSTANDIGHEID De sector kent veel ZZP'ers. Sommige werken uitsluitend voor particulieren maar er zijn ook ZZP'ers die ingehuurd worden door werkgevers die onder de cao vallen. Daarbij komt ook schijnzelfstandigheid voor. Partijen wensen deze schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden terug te dringen. Hiertoe willen partijen scherp inzetten op gebruik van bijvoorbeeld modelovereenkomsten en voorlichting omtrent voorkoming schijnzelfstandigheid. Hierbij de gevolgen van schijnzelfstandigheid voor zowel opdrachtgever als ZZP'er duidelijk maken.
NAPK Muziek-ensembles (zie ook tabel VII.1)	zzp'er Zelfstandige zonder personeel die op basis van een opdrachtovereenkomst werkzaamheden verricht (...). De opdrachtgever komt met de zzp'er voor aanvang van de werkzaamheden een schriftelijke overeenkomst van opdracht overeen.
Bloemen en Planten Groothandel	ZZP Cao partijen roepen werkgevers in de sector die gebruik maken van zzp-ers op, om bij inhuur van ZZP ers gebruik te maken van de webmodule 'kwalificatie arbeidsrelatie' van de belastingdienst en dat schriftelijk vast te leggen.

* Geen onderzoekcao.

Tabel VII-5: Overige afspraken over zzp'ers

Cao	Cao-tekst
Zoetwaren-industrie*	Klokkenluidersregeling Vanaf 17 december 2023 is een meldregeling klokkenluiders verplicht voor werkgevers met tenminste 50 werkzame personen. Dit geldt ook voor uitzendkrachten, stagiaires en zzp'ers. Cao-partijen hebben een model meldregeling beschikbaar voor werkgevers die nog geen eigen regeling hebben of hun bestaande regeling willen updaten.
Kappers	Alle maatregelen in deze Arbocatalogus leveren een positieve bijdrage aan het gezond en veilig werken in de branche. De maatregelen gelden voor alle werkenden, te weten werknemers, leerlingen, werkgevers en zzp-ers in de kappersbranche met als doel dat er een gezonde en veilige werkomgeving zal zijn voor iedereen. Maatregelen in deze Arbocatalogus zijn tot stand gekomen met de kennis en de stand der wetenschap van nu (...). In het Arbeidsomstandighedenbesluit artikel 9.5 staan de verplichtingen van (meewerkende) zzp-ers en meewerkende werkgevers. ANKO, FNV MOOI en CNV Vakmensen vinden dat ook zzp-ers en meewerkende werkgevers gezond en veilig moeten kunnen werken. Voor ZZP'ers en ondernemers zijn de maatregelen niet verplicht, maar sociale partners adviseren hen om waar mogelijk de regels in de arbocatalogus na te leven omwille van gezondheid en professionaliteit van het beroep. De regels uit de arbocatalogus zijn wel verplicht voor de zzp-er, die op dezelfde werkvloer met werknemers werkzaam is.
Verzekerings-bedrijf	Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen We bespreken het zelfstandig ondernemerschap met ZZP'ers en we creëren meer bewustzijn voor pensioen en/of arbeidsongeschiktheid bij ZZP'ers en gedetacheerden door ze voor start van de werkzaamheden te wijzen op het belang hiervan.
Tentoon-stellings-bedrijven*	Zelfstandige zonder personeel (zzp) 1 Wet- en regelgeving Schakelt de onderneming een zzp'er in? Dan houdt hij zich aan de wet- en regelgeving die daarvoor geldt. 2 Buitenlandse zzp'er Schakelt de onderneming een buitenlandse zzp'er in? En laat hij die in Nederland werkzaamheden uitvoeren? Dan gelden voor de werkgever bovendien de volgende verplichtingen: - hij houdt zich aan de Nederlandse wet- en regelgeving op het gebied van de meldings- en de documentatieplicht; - hij ziet erop toe dat de zzp'er de geldende eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid kent en toepast.
Vleeswaren-industrie*	NEN-REGELING Werkgevers en werknemers hechten eraan dat de inzet van uitzend- en inleenbedrijven in de sector beter gereguleerd wordt en hebben afgesproken in artikel 37 van de cao dat partijen de NEN-regeling dienen te volgen. De verplichtingen die hieruit voortvloeien zijn als volgt: (...) Opdrachtnemer: een inleenbedrijf dan wel uitzendbedrijf, dan wel zzp-ers.

* Geen onderzoekcao.

Dit is een uitgave van:
Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Mei 2026