



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Jaaroverzicht 2024

Afdeling Cao-Onderzoek en Beleidsinformatie (COB)



Jaaroverzicht 2024

Afdeling

Cao-Onderzoek en
Beleidsinformatie (COB)

Colofon

Afdeling Cao-Onderzoek en Beleidsinformatie (COB)

<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/cob>

Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW)

PostbusUAWcaoonderzoek@minszw.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Inhoud

Terugblik

1. Onderzoeksrapportages	9
1.1 Cao-afspraken 2024	9
1.2 Cao-afspraken over verduurzaming en groene arbeidsvoorwaarden	11
1.3 Stagevergoedingen (nulmeting 2023)	13
1.4 Gezinsvriendelijke personeelsbeleid	15
1.5 Vakbondsbetrokkenheid	16
1.6 Toeslagen op feestdagen en overwerk	18
1.7 Gedetacheerde buitenlandse werknemers	19
1.8 Derde WAB-monitor	20
1.9 Gendergelijke beloning voor gelijk werk	21
1.10 Medezeggenschap en de WOR	22
1.11 Wmco	23
1.12 Arbeidsmarktkrapte	24
1.13 Cao-loonstijging 2024	25
2. Quickscans	26
2.1 Nevenwerk in cao's	26
2.2 Meer uren werken en voltijdbonus	27
2.3 Kamerstukken	27
3. Werkwijze	29
3.1 Aangemelde cao's	29
3.2 Onderzoekcao's	30
3.3 Cao-akkoorden	32
3.4 Data-analyse	33
3.5 Uw reactie?	33

Terugblik

Cao-onderzoek

Cao-afspraken bevorderen in Nederland evenwichtige arbeidsverhoudingen en rust op de arbeidsmarkt. Maar hoe werkt dat precies?

In een cao (collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst) staan afspraken over rechten en plichten van werkgevers en werknemers voor een onderneming of voor een hele bedrijfstak. Deze afspraken gelden gedurende de looptijd van deze cao. Als de looptijd van de cao in zicht komt, gaan vakbonden en werkgever(s) met elkaar onderhandelen over een nieuwe cao met een nieuwe looptijd.

Deze afspraken komen terecht in een principeakkoord en over dit principeakkoord kunnen de achterbannen stemmen. Na instemming zetten de cao-partijen de afspraken uit het principeakkoord om in een nieuwe cao-tekst en versturen deze nieuwe cao-tekst naar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Zodra de directie Uitvoering ArbeidsvoorwaardenWetgeving (UAW) een kennisgeving van ontvangst (kvo) naar cao-partijen heeft gestuurd, is de cao in werking getreden. UAW plaatst de aangemelde cao op de [webpagina](#) zodat alle partijen hier kennis van kunnen nemen.

Deze aangemelde cao-teksten vormen de basis voor het cao-onderzoek door afdeling Cao-Onderzoek en Beleidsinformatie ([COB](#)). Het onderzoek betreft afspraken naar politiek en/of beleidsmatig actuele thema's zoals de cao-loonontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, oudere werknemers, flexibiliteit, diversiteit, enz. in een selectie van de 149 grootste cao's in Nederland, van toepassing op circa 85% van alle werknemers met een cao.

De meeste cao-onderzoeken betreffen de stand van zaken in 2024 en in enkele onderzoeken betreft het een eerdere periode.

Onderzoeksresultaten

Afdeling COB heeft in het jaar 2024 13 onderzoeken gepubliceerd (zie tabel 1). Met deze onderzoeken kan de minister van SZW de Tweede Kamer inlichten en kunnen beleidsafdelingen beleid voorbereiden of evalueren. In een klein aantal onderzoeken zijn alle bij SZW aangemelde cao's onderzocht. De meeste onderzoeken zijn uitgevoerd aan de hand van 108 of 149 onderzoekcao's (tabel 1). De verschillende aantallen hebben te maken met de uitbreiding van het aantal onderzoekcao's per 1 januari 2024 naar 149. Rapportage op basis van 108 onderzoekcao's betreft onderzoek dat voor 1 januari 2024 is gestart. Onder de 149 onderzoekcao's vallen 5,3 miljoen cao-werknemers. In totaal telt COB per 1 januari 2024 658 aangemelde cao's met 6,2 miljoen werknemers. In hoofdstuk 3 staat hierover meer informatie.

In tabel 2 staan de twee quickscans die geleid hebben tot een publicatie op de UAW-webpagina.

Afdeling COB heeft in 2024 een begin gemaakt met het toegankelijker maken van de onderzoeksrapportages. Steeds meer rapportages zijn bijvoorbeeld voorzien van een samenvattende infographic of figuren.

Hiermee gaan we in 2025 verder mee aan de slag, zodat cao-ontwikkelingen nog sneller en breder bekend worden onder werknemers, werkgevers, vakbonden, cao-onderhandelaars, beleidsmedewerkers en onderzoekers.

Tabel 1: Gepubliceerde cao-onderzoeken in 2024*

Titel	Onderzoekseenheid	Locatie UAW	SZW/ TK
Cao-afspraken 2024	149 onderzoekcao's+ 658 cao's (zzp- hoofdstuk) + 69 jaarverslagen avv'de cao-fondsen	1407189	SZW TK 29544-1249
Cao-afspraken over verduurzaming en groene arbeidsvoorwaarden	657 onderzoekcao's+ 473 principe- akkoorden	1421056	SZW TK 29544-1252
Stagevergoeding 2023	681 cao's	1400081	OCW TK 31524- 605
Gezinsvriendelijk personeelsbeleid	108 onderzoekcao's+ 115 principe- akkoorden	1407059	SZW TK 32855-40
Vakbondsbetrokkenheid	Alle aangemelde cao's 2005-2022	1415654	SZW TK 29544-1250
Toeslagen feestdagen en overwerk	149 onderzoekcao's	1414033	N.v.t.
Buitenlandse gedetacheerde werknemers	99 avv'de bedrijfstakcao's	1417002	N.v.t.
3e Wab-monitor	108 onderzoekcao's	1399827	N.v.t.
Gelijke beloning	108 onderzoekcao's	1399112	N.v.t.
Medezeggenschap en de WOR	108 onderzoekcao's	1389329	N.v.t.
Wmco	175 Wmco-meldingen	1422242	N.v.t.
Arbeidsmarktkrapte	118 principe- akkoorden	1425453	N.v.t.
Cao-loonafspraken 2024	149 onderzoekcao's en principeakkoorden	1-12-2024	N.v.t.

* De gepubliceerde onderzoeken staan op de UAW-webpagina:

<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/Onderzoeksrapporten>

Tabel 2: Gepubliceerde quickscans in 2024

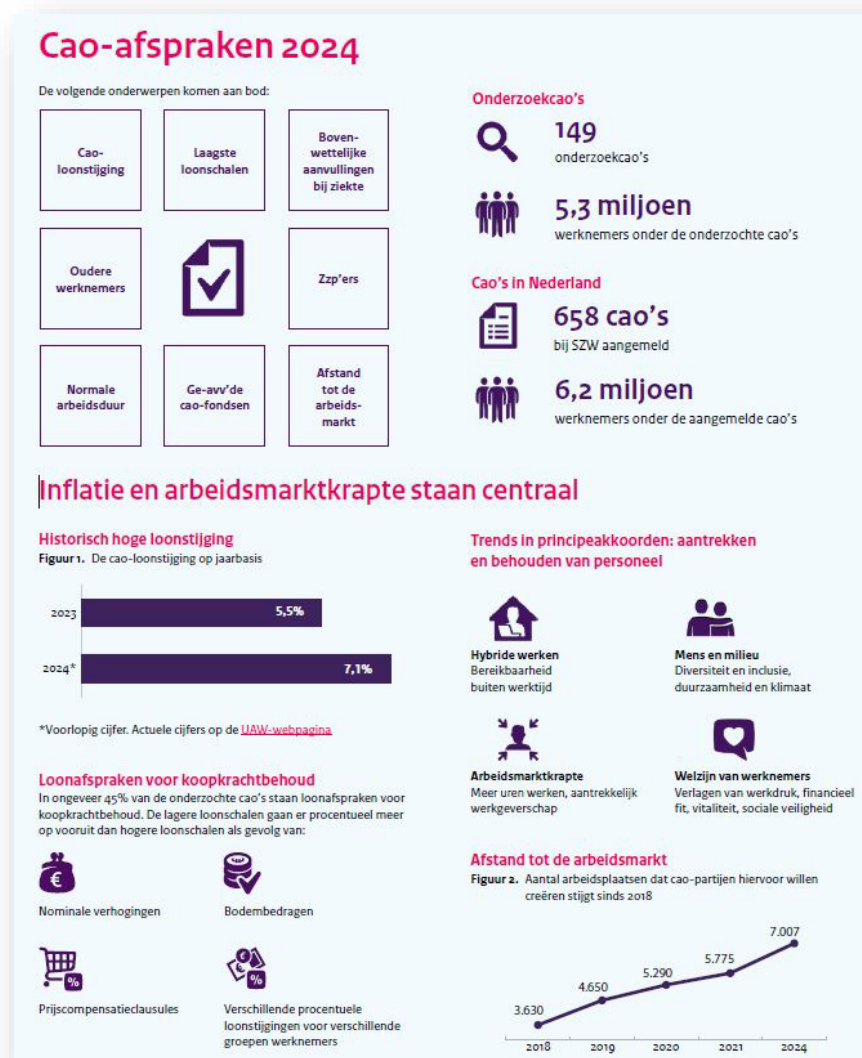
Titel	Onderzoekseenheid	Locatie UAW	SZW/ TK
Nevenwerkzaamheden	149 onderzoekcao's	1414150	N.v.t.
Meer uren werken en voltijdbonus	108 onderzoekcao's + 88 principeakkoorden	1425483	N.v.t.

1 Onderzoeksrapportages

1.1 Cao-afspraken 2024

Cao-afspraken bevorderen in Nederland evenwichtige arbeidsverhoudingen en rust op de arbeidsmarkt. Met de jaarlijkse rapportage “[Cao-afspraken](#)” stelt de minister van SZW de Tweede Kamer op de hoogte van recente ontwikkelingen in cao’s. Cao-afspraken geven de arbeidsvoorwaarden (mede) vorm van 6,2 miljoen werknemers die onder de 659 aangemelde cao’s vallen. In deze rapportage staat de inhoud centraal van de 149 grootste cao’s. Hieronder vallen 5,3 miljoen werknemers.

Figuur 1: Samenvattende infographic “Cao-afspraken 2024”



De meeste onderzochte cao's zijn tot stand gekomen ten tijde van hoge inflatie en arbeidsmarktkrapte. Het antwoord van cao-partijen op de historisch hoge inflatie in 2022 (en begin 2023) is een historische hoge loonstijging. Daarbij is vaak niet meer sprake van één procentuele loonstijging voor alle werknemers onder een cao, maar van verschillende afspraken per werknemersgroep.

In het kader van de gespannen arbeidsmarkt maken sociale partners afspraken over het aantrekken en behouden van werknemers. Nieuw zijn cao-afspraken over studieschuld en overgangsklachten van vrouwelijke medewerkers. Ook maatschappelijke thema's, zoals gelijke beloning, klimaatverandering en duurzaamheid zien we in recente cao-afspraken terugkomen.

De rapportage "[Cao-afspraken 2024](#)" is op 27 juni 2024 aangeboden aan de Tweede Kamer, inclusief een samenvattende infographic (figuur 1).

De rapportage bestaat uit een aantal uiteenlopende cao-onderwerpen met uiteenlopende soorten onderzoeksmateriaal en peildatum (zie figuur 2).

Figuur 2: Samenstelling "Cao-afspraken 2024" met gebruikte documenten, beknopte samenvatting en peildatum.

Hoofdstuk	Beknopte samenvatting	Onderzochte periode en documenten op peildatum 1-1-2024			Selectie-criterium
		2022	2023	2024	
1. Onderzoeks-methodiek	Actueel beeld o.b.v. cao-akkoorden en cao's, historisch beeld o.b.v. panel				Grootste cao's in Nederland
2. Principe-akkoorden	Rode draad: inflatie en arbeidsmarktkrapte		100 principeakkoorden		Afsluitdatum tot 1-2-2024
3. Cao-loonstijging	Hoge inflatie 2022 ijlt na: loondifferentiatie. Clm23=5,5% & clm24=7,1%.		142 cao's*	74 cao's*	Kalenderjaar 2023+2024
4. Laagste loonschalen	Laagste loonschalen liggen 5,3% boven WML.		149 cao's		Peildatum = 31-12-2023
5. Bovenwettelijke aanvullingen	82% wns kent loondoorbetaling >170% in 1e 2 ziektejaren (59% ovb).		149 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
6. Oudere werknemers	Meer afspraken over ADV (63% i.p.v. 58%) en RVU (59% i.p.v. 53%)		149 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
7. Afstand tot de arbeidsmarkt	Ruim 7.000 banen voor kwetsbare groepen in 37% van de cao's		149 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
8. Afspraken zzp-ers	Tariefafspraken in 11 cao's (+2 t.o.v. vorig jaar)		658 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
9. Normale arbeidsduur	Gemiddeld 37,2 uur per week, 2¼ mln wns elk jaar vrij op 5 mei		149 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
10. Jaarverslagen avv'de cao-fonden	O.a. €154 mln naar ontwikkeling wns en €31 mln naar arbo wns	69 jaarverslagen**			Kalenderjaar 2022
Bijlage: Cao's in Nederland	Geldend voor 6,2 miljoen werknemers		658 cao's		Expiratiedatum vanaf 1-7-2022
		2022	2023	2024	

1.2 Cao-afspraken over verduurzaming en groene arbeidsvoorwaarden

In het Klimaatakkoord van 2019 zijn afspraken gemaakt tussen bedrijven, maatschappelijke organisaties, het Rijk en decentrale overheden om de Nederlandse klimaatdoelstellingen te behalen. Ook in cao-onderhandelingen komen verduurzaming en groene arbeidsvoorwaarden steeds vaker op de agenda.

Met dit [onderzoek](#) brengt de minister van SZW de huidige cao-afspraken over verduurzaming en klimaat in beeld. Op de UAW-webpagina is naast het onderzoeksrapport, ook een [infographic](#) gepubliceerd waarin de voornaamste resultaten beknopte worden samengevat. Voor het onderzoek zijn 657 cao's en 473 principeakkoorden onderzocht. De peildatum van het onderzoek is 1 januari 2024.

Op het eerste gezicht lijken klimaat en duurzaamheid in de meeste cao's nog nauwelijks een rol van betekenis te spelen. Er is bijvoorbeeld maar in een beperkt aantal cao's expliciet aandacht voor klimaat en duurzaamheid. Toch zien we wel degelijk een opkomst van arbeidsvoorwaarden die bij kunnen dragen aan verduurzaming van de samenleving. In de tabellen hieronder zijn de meest voorkomende afspraken in relatie tot klimaat en duurzaamheid samengevat. Tabel 3 rapporteert naar de aantallen cao's waarin de vermelde afspraken of bepalingen voorkomen. Tabel 4 bevat de corresponderende aantallen werknemers die onder deze cao's vallen.

Tien cao's bevatten een afspraak over verduurzaming van het huis en/of de leefomgeving van werknemers. In vier van deze cao's zijn de bestedingsdoelen van de afspraak gespecificeerd. Daarbij worden zonnepanelen, warmtepomp en isolatiemaatregelen altijd genoemd (zie figuur 3). In de overige zes cao's zijn de bestedingsdoelen buiten de cao uitgewerkt.

Figuur 3: Bestedingsdoelen verduurzaming leefomgeving werknemer



Tabel 3: Verduurzaming in cao's (naar aantal cao's), N=657

240 cao's met minimaal één bepaling (exclusief thuiswerken)	20 cao's met visie op duurzaamheid en/of klimaat	
	233 cao's met minimaal één stimuleringsmaatregel duurzame mobiliteit	OV volledig vergoed, 125 cao's Km-vergoeding fiets, 41 cao's Fietsen/lopen hoger vergoed, 8 cao's
	56 cao's met twee of meer stimuleringsmaatregelen duurzame mobiliteit	Fietsregeling, 127 cao's Deelauto's/carpoolen, 15 cao's Combinatievergoeding, 11 cao's
	10 cao's met afspraak over verduurzaming leefomgeving werknemer	Meest voorkomende bestedingsdoelen: zonnepanelen, warmtepomp, isolatiemaatregelen.
	3 cao's met bepaling over duurzame bedrijfsvoering	
343 cao's met minimaal één bepaling (inclusief thuiswerken)	231 cao's met mogelijkheid tot thuiswerken	5 cao's met verwijzing naar duurzaamheid in relatie tot thuiswerken

Tabel 4: Verduurzaming in cao's (naar aantal werknemers, afgerond), N=6,2 miljoen

2 miljoen wns , minimaal één bepaling (exclusief thuiswerken)	110.000 wns , visie op duurzaamheid/klimaat in cao	
	2 miljoen wns , minimaal één stimuleringsmaatregel duurzame mobiliteit in cao	OV volledig vergoed, 1,1 miljoen wns Km-vergoeding fiets, 920.000 wns Hogere vergoeding fietsen/lopen, 31.000 wns
	903.000 wns , twee of meer stimuleringsmaatregelen duurzame mobiliteit in cao	Fietsregeling, 892.000 wns Deelauto's/carpoolen, 318.000 wns Combinatievergoeding, 198.000 wns
	183.000 wns , afspraak in cao over verduurzaming leefomgeving werknemer	151.000 wns , afspraak specificeert bestedingsdoelen zonnepanelen, warmtepomp, isolatiemaatregelen.
	11.000 wns , bepaling over duurzame bedrijfsvoering	
4 miljoen wns , minimaal één bepaling (inclusief thuiswerken)	3 miljoen wns , mogelijkheid tot thuiswerken	46.000 wns , cao verwijst naar duurzaamheid in afspraak thuiswerken

1.3 Stagevergoedingen (nulmeting 2023)

Leren in de praktijk is een onmisbaar onderdeel in het onderwijs. Een stage draagt bij aan de overgang van studeren naar werken. Bij veel opleidingen in het beroepsonderwijs is een stage dan ook een verplicht onderdeel van de opleiding.

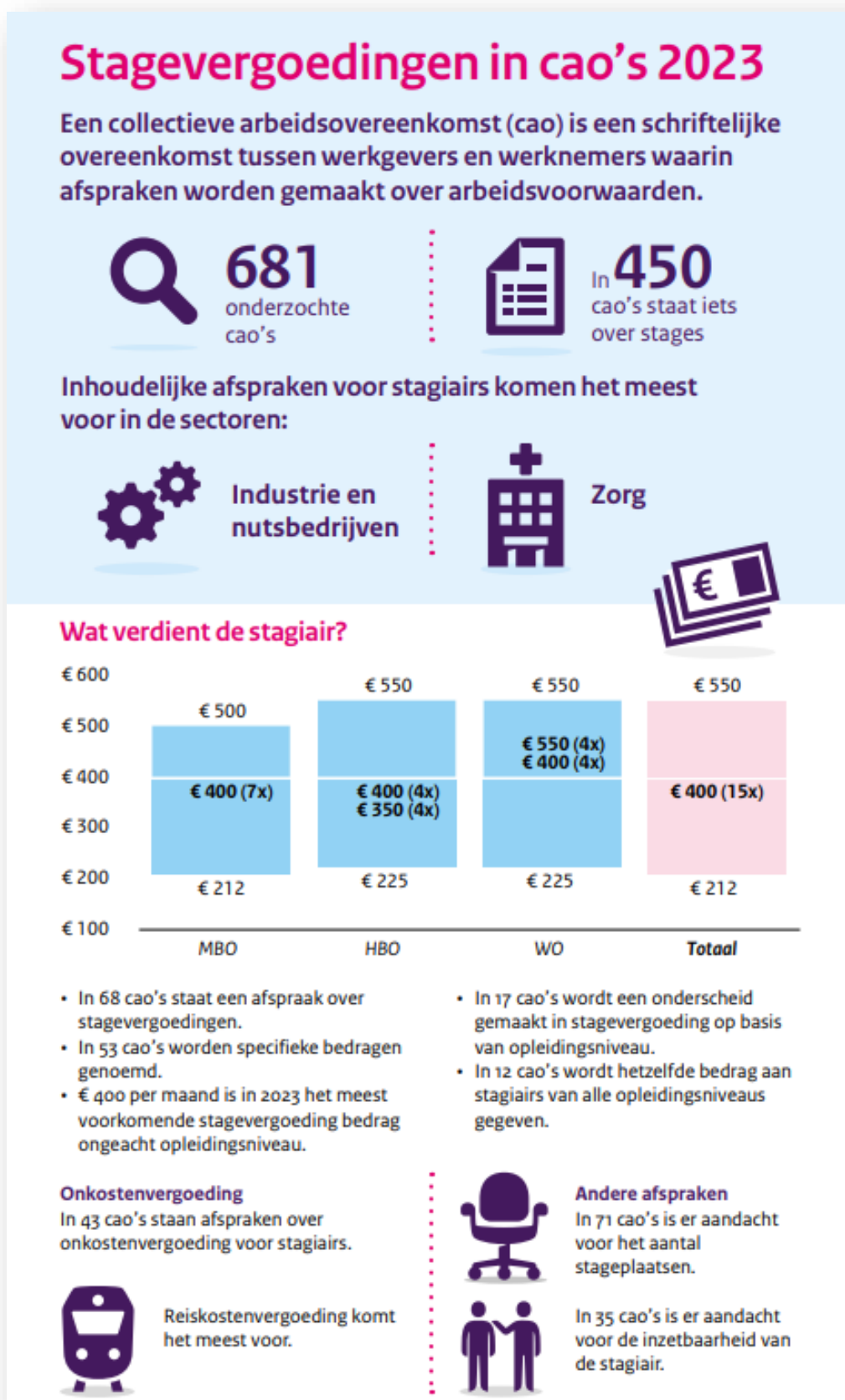
Om voor alle mbo-studenten de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt een veilige, waardevolle en positieve ervaring te maken, is er vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW; februari 2023) samen met werkgevers, vakbonden en scholen het [stagepact MBO \(2023-2027\)](#) gesloten. Er is een [motie](#) aangenomen waarin OCW wordt gevraagd te kijken welke elementen van het stagepact MBO in het hbo en wo toegepast kunnen worden. Daarnaast is er een [motie](#) aangenomen, waarin de regering is gevraagd om de afspraken over stagevergoedingen ook te laten gelden voor hbo en wo.

Minister Dijkgraaf (OCW) heeft meerdere malen een oproep gedaan aan werkgevers en vakbonden om afspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) te maken over stagevergoedingen voor studenten van alle onderwijsniveaus. Het ministerie van SZW voert naar aanleiding van deze oproep een jaarlijkse monitor stagevergoedingen uit met een uitsplitsing naar economische sector en onderwijsniveau met aandacht voor de vier hierboven genoemde doelen van het stagepact.

De [eerste meting](#) (2023) onderzoekt reguliere cao's die aangemeld zijn bij het ministerie van SZW. In totaal zijn er 681 reguliere cao's aangemeld bij SZW (op peildatum 1-8-2023) waaronder ruim 6,2 miljoen werknemers vallen. In 66% van de onderzochte 681 cao's staat iets over stages. In 15% (68) van de cao's waarin iets vermeld wordt over stages staat iets over stagevergoedingen. In 78% van die 68 cao's wordt een specifiek bedrag vermeld. Het meest voorkomende bedrag in de cao's ongeacht het opleidingsniveau is €400. In 25% van de cao's waarin een stagevergoeding werd vermeld, werd onderscheid gemaakt op basis van opleidingsniveau.

In figuur 4 staat een samenvattende infographic van alle resultaten. Begin 2025 zal COB een eerste vervolgmeting publiceren van cao-afspraken over stagevergoedingen.

Figuur 4: Samenvattende infographic stagevergoedingen in 2023



1.4 Gezinsvriendelijke personeelsbeleid

Naar aanleiding van een aangenomen motie in de Tweede Kamer¹ is er onderzocht wat voor afspraken in cao's en principeakkoorden staan om werknemers in staat te stellen om werk, gezin en zorgtaken beter te combineren. Het [rapport](#) is opgesteld aan de hand van de resultaten van eerder uitgevoerd onderzoek (Arbeid & Zorg 2023) en onderzoek binnen principeakkoorden die in 2023 en het eerste kwartaal van 2024 zijn afgesloten.

Belangrijkste resultaten:

- Op basis van de Wet flexibel werken (Wfw) kunnen werknemers een verzoek indienen tot aanpassing van hun arbeidsduur, werktijden, en arbeidsplaats. Uit Arbeid & Zorg 2023 blijkt dat in 50 van de 108 onderzoekcao's naar de mogelijkheden van de Wfw wordt verwezen, van toepassing op 34% van de werknemers binnen de onderzoekcao's. Bovenwettelijke afspraken worden slechts in beperkte mate gemaakt. In totaal bevatten 59 van de 108 onderzoekcao's een bepaling over de mogelijkheid om thuis te werken of hybride te werken.
Een specifieke vorm van flexibel werken, is tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Afspraken over tijd- en plaatsonafhankelijk werken zijn gemaakt in 11 cao's, van toepassing op 3% van de werknemers.
- In Arbeid en Zorg 2023 zijn afspraken onderzocht over de verlofvormen die zijn vastgelegd in de Wet arbeid en zorg. Daarnaast wordt ingegaan op mantelzorgverlof, rouwverlof en palliatief verlof. Voor deze vormen van verlof zijn op dit moment geen wettelijke kaders.
- De principeakkoorden zijn met betrekking tot gezinsvriendelijk personeelsbeleid onderzocht op afspraken over flexibel werken, werk-privé balans, levensfasebewust personeelsbeleid, bereikbaarheid buiten werktijd, rouwverwerking en verlof, mantelzorg en verlof, verlof voor verschillende soorten gezinnen, en het keuzemenu voor arbeidsvoorwaarden.

1 Tweeminutendebat Arbeidsmarktbeleid (CD 25/1)

1.5 Vakbondsbetrokkenheid

Dit [onderzoeksrapport](#) beschrijft in hoeverre individuele vakbonden betrokken zijn bij de totstandkoming van cao's. Met betrokkenheid wordt in dit onderzoek bedoeld dat een vakbond de cao daadwerkelijk heeft ondertekend. In het onderzoek is een onderscheid gemaakt tussen vakbonden gelieerd aan een vakcentrale die vertegenwoordigd is in de Stichting van de Arbeid (FNV, CNV en VCP) en overige vakbonden die dat niet zijn. Voor dit onderzoek zijn die overige vakbonden in drie groepen verdeeld:

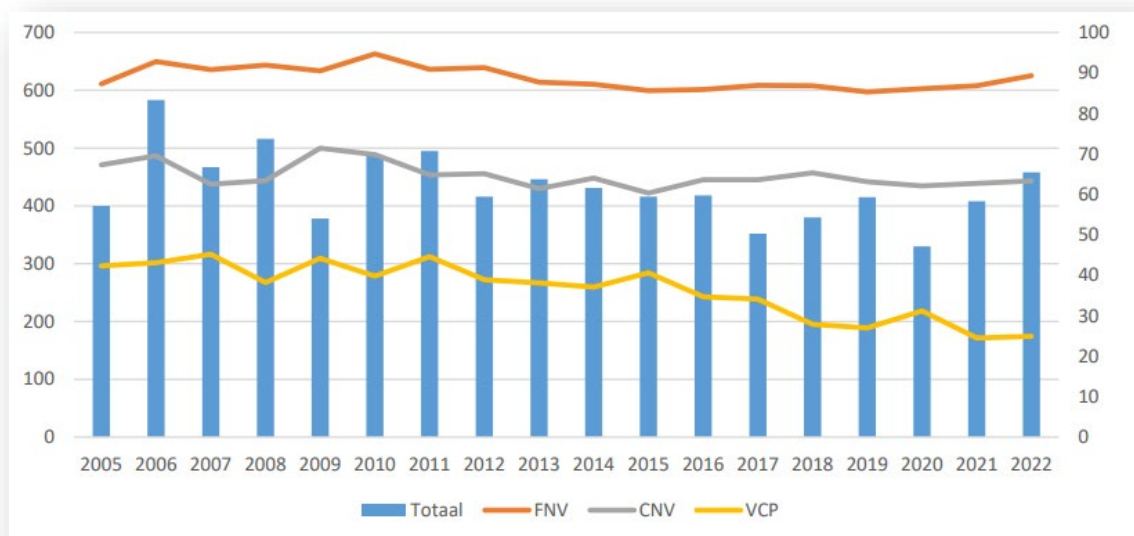
- 1) Algemene bonden
- 2) Sectorspecifieke bonden
- 3) Ondernemingsbonden.

Daarnaast is in dit onderzoek bekeken welk percentage cao-werknemers werkzaam is bij een cao die afgesloten is met een vakbond.

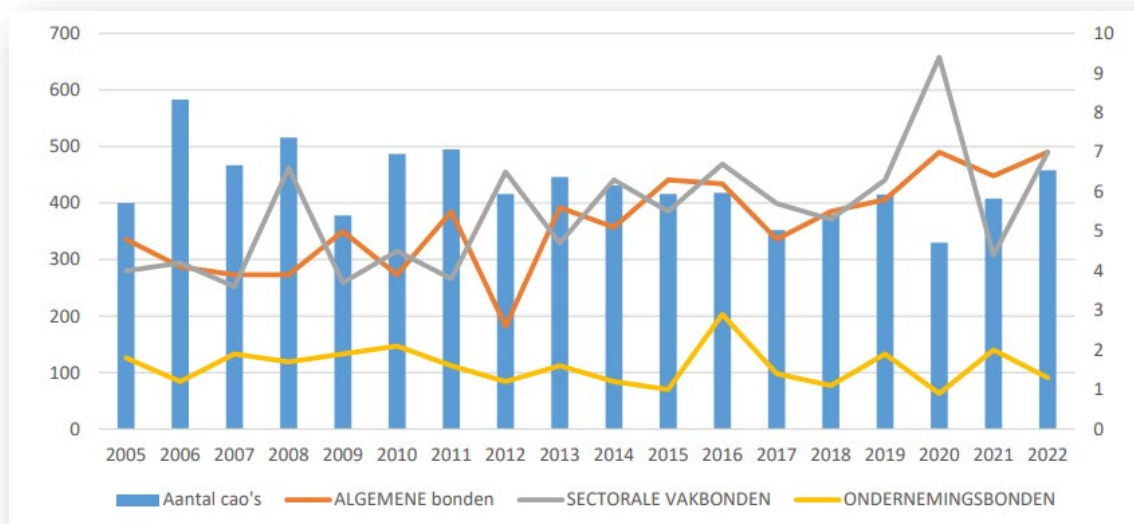
Het aantal cao's met betrokkenheid van FNV, CNV en/of VCP varieert in de loop der jaren en was in 2006 het grootst en in 2020 het laagst (zie blauwe staven in figuur 5). Voor de FNV geldt dat het aantal ondertekende cao's in de periode 2005-2022 varieert tussen de 85 en 95%. Het aantal door het CNV ondertekende cao's varieert tussen 60 en 71%. Voor de VCP geldt een afwijkend patroon. Het aantal door de aan de VCP gelieerde vakbonden ondertekende cao's vertoont vanaf 2011 een dalende trend met relatief kleine uitschieters in 2015 en 2020. Het aandeel van de aan de VCP gelieerde vakbonden in de aangemelde cao's daalt van 45% in 2011 naar 25% in 2022.

Voor de groep algemene bonden geldt dat het aantal ondertekende cao's in de periode 2005-2022 een onregelmatig verloop vertoont en varieert tussen de 3 en 7% (figuur 6). Het aantal door de groep sectorale bonden ondertekende cao's varieert tussen 4 en 9% en vertoont een licht stijgende trend. De groep ondernemingsbonden vertoont een relatief vlak verloop. Het aantal ondertekende cao's varieert tussen 1% en 3%.

Figuur 5: Aantal aangemelde cao's (kolommen) en de percentages (lijnen) door de aan de vakcentrales gelieerde vakbonden (mede)ondertekende cao's in de periode 2005-2022



Figuur 6: Aantal aangemelde cao's (kolommen) en de percentages (lijnen) door de overige vakbonden (onderverdeeld in drie groepen) (mede)ondertekende cao's in de periode 2005-2022



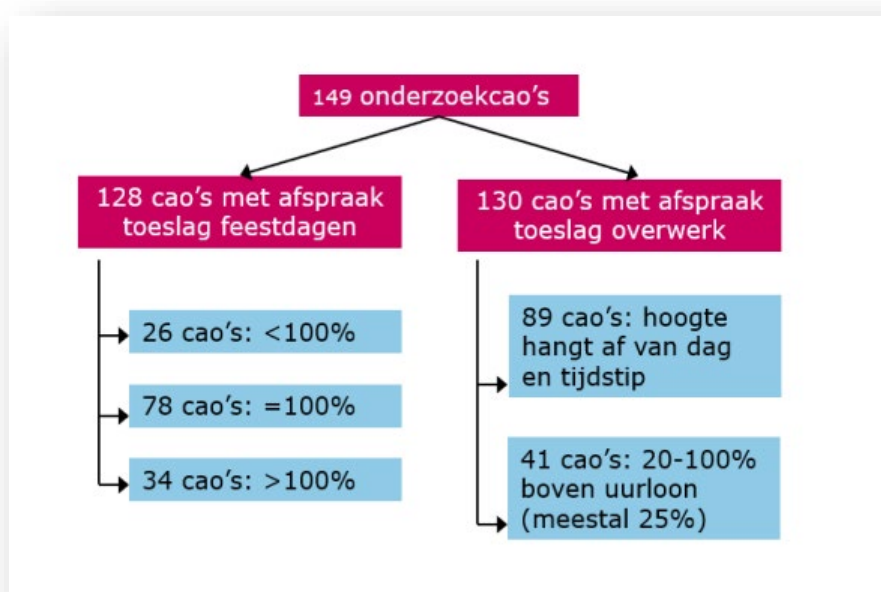
1.6 Toeslagen op feestdagen en overwerk

Het onderzoek "[Toeslagen op feestdagen en overwerk](#)" kijkt naar cao-afspraken over toeslag voor overwerk en het werken op feestdagen, op basis van 149 onderzoekcao's (peildatum 1 april 2024). We kijken naar de hoogte van de toeslag, de groepen die de toeslagen wel en niet krijgen, en of de toeslag ook (deels) in vrije tijd kan worden uitgekeerd.

De belangrijkste bevindingen zijn:

- Wat wordt verstaan onder feestdagen (aantal) in cao's verschilt van drie tot elf feestdagen. In 128 onderzoekcao's (van toepassing op 76% van de werknemers onder een onderzoekcao) wordt een feestdagentoeslag (boven op het uurloon) gegeven. Deze was in de meeste gevallen gelijk aan 100% bovenop het uurloon (in 78 cao's). Een feestdagentoeslag betaald in geld komt het meest voor.
- In 130 cao's (van toepassing op 86% van de medewerkers) krijgen (een deel van de) werknemers een compensatie plus toeslag voor overwerkuren. Overwerktoeslag wordt het meest uitbetaald in tijd of geld waarbij de werknemer zelf mag kiezen. In 107 cao's worden bepaalde groepen werknemers van toeslag voor overwerk uitgesloten.

Figuur 7: Samenvatting cao-onderzoek "Toeslagen op feestdagen en overwerk"

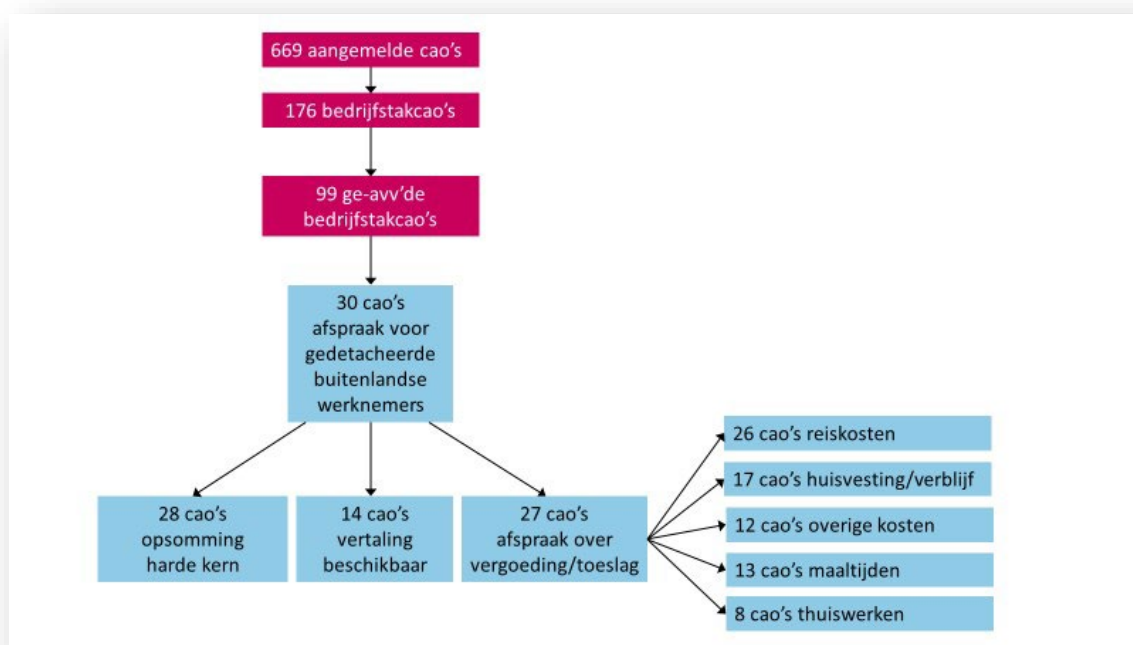


1.7 Gedetacheerde buitenlandse werknemers

Op grond van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie ([WagwEU](#)) moeten werkgevers zich voor gedetacheerde buitenlandse werknemers houden aan een aantal Nederlandse arbeidsvoorwaarden. Voorbeelden van deze arbeidsvoorwaarden zijn onder andere het minimumloon, rusttijden en veilige arbeidsomstandigheden. Als de cao algemeen verbindend verklaard (ge-avv'd) is, geldt ook de harde kern van arbeidsvoorwaarden uit de cao (Wet Avv).

In dit [onderzoek](#) kijken wij naar de cao-afspraken voor gedetacheerde buitenlandse werknemers en buitenlandse uitzendkrachten. Wij hebben alle actieve reguliere cao's die op 1 april 2024 aangemeld waren bij het ministerie van SZW onderzocht. In totaal gaat het om 669 cao's waar ruim 6,2 miljoen werknemers onder vallen. Hiervan zijn 493 ondernemingscao's en 176 bedrijfstakcao's, waarvan 99 ge-avv'de bedrijfstakcao's.

Figuur 8: Samenvatting cao-onderzoek "Gedetacheerde buitenlandse werknemers"



Van de 99 ge-avv'de bedrijfstakcao's staan in 30 ge-avv'de bedrijfstakcao's afspraken voor gedetacheerde buitenlandse werknemers. In geen enkele ondernemingscao of niet ge-avv'de bedrijfstakcao staat een afspraak voor gedetacheerde buitenlandse werknemers.

In 28 van de 30 cao's met een afspraak voor gedetacheerde buitenlandse werknemers staat een opsomming van de harde kernbepalingen van arbeidsvoorwaarden zoals staat in artikel 2a van de Wet Avv.

Voor 14 van de 30 cao's zijn vertalingen beschikbaar. Vier van deze vertalingen zijn alleen beschikbaar op de [website posted workers](#) van de Nederlandse overheid. Zes vertalingen zijn

alleen beschikbaar op websites van werkgeversorganisaties of vakbonden. Vier vertalingen zijn beschikbaar op beide.

In 27 van de 30 cao's staan afspraken over vergoedingen of toeslagen voor gedetacheerde buitenlandse werknemers. In acht cao's staan afspraken over een thuiswerkvergoeding; in 26 cao's over een reiskostenvergoeding; in 17 cao's over huisvestingskosten en verblijfskosten; en in 13 cao's over een maaltijdvergoeding. In 12 cao's staan afspraken over vergoedingen of toeslagen voor overige noodzakelijke kosten.

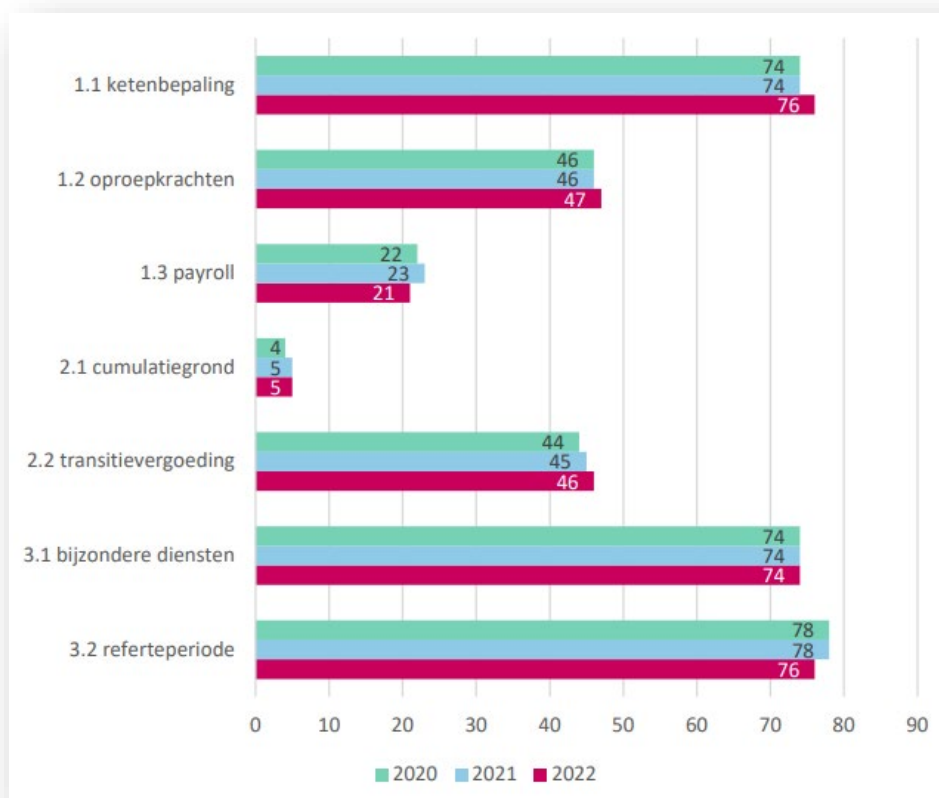
1.8 Derde WAB-monitor

In 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) ingevoerd met het doel om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren. De wet heeft tot wijzigingen voor de volgende onderwerpen geleid: WW-premiedifferentiatie, transitievergoeding, de rechtspositie van payrollwerknemers, ketenregeling en oproep.

Afdeling COB houdt een [monitor](#) bij over cao-afspraken die betrekking hebben op de WAB. Onderwerpen in de monitor zijn onder andere flexibele arbeid, ontslagrecht en WW-premiedifferentiatie. De monitor beslaat ongeveer 100 van de grootste bedrijfstak- en ondernemingscao's. Naast deze cao's worden in deze monitor ook principeakkoorden en sociale plannen onderzocht.

Het aantal cao's met afspraken over de hoofdonderwerpen uit de WAB is redelijk stabiel in de periode 2020-2022 (zie figuur 9). Wel is voor sommige deelonderwerpen sprake van kleine verschuivingen in aantallen cao's met afspraken.

Figuur 9: Aantal cao's met afspraken over onderwerpen uit de WAB, in resp. 2020, 2021 en 2022 (n=96)



1.9 Gendergelijke beloning voor gelijk werk

In de praktijk blijkt dat er nog steeds sprake is van een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Het beloningsverschil is afgelopen jaren langzaam gedaald. Volgens de CBS-monitor loonverschillen mannen en vrouwen was het loonverschil bijvoorbeeld in het bedrijfsleven 6,9% in 2022. Dit cijfer is gecorrigeerd voor verschillende kenmerken.

De Europese Unie heeft op 7 juni 2023 de richtlijn loontransparantie aangenomen om gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Dit heeft gevolgen voor regels waar werkgevers aan moeten voldoen. Deze richtlijn wordt op dit moment omgezet in Nederlandse wetgeving. Zodra deze wetgeving in werking is getreden, uiterlijk 7 juni 2026, krijgen werkgevers in Nederland te maken met (transparantie)verplichtingen. Werknemers krijgen dan bijvoorbeeld het recht op informatie over of zij gelijk beloond worden als werknemers met gelijkwaardig werk in hun organisatie.

De afdeling COB heeft naar aanleiding hiervan een onderzoek uitgevoerd in de cao's. Daarbij is gekeken naar de afspraken over gelijke beloning bij gelijk werk van mannen en vrouwen.

Belangrijkste onderzoeksresultaten:

- In acht cao's, van toepassing op 5,9% van de werknemers die onder de onderzochte cao's vallen, is een bepaling over gelijke beloning opgenomen. Hiervan is in vijf cao's vastgelegd dat het een kernbepaling en/of uitgangspunt is. In de andere drie cao's wordt naast een uitgangspunt, ook gesproken over concrete maatregelen die (kunnen) worden toegepast voor de waarborging van gender gelijke beloning zoals onderzoek naar beloningsverschillen.
- In vijf cao's, met 1% van de werknemers die onder de onderzochte cao's vallen, wordt onderzoek naar beloningsverschillen gemeld.

1.10 Medezeggenschap en de WOR

[Onderzocht](#) is in hoeverre cao's afspraken bevatten over medezeggenschap en medezeggenschapsorganen. De wettelijke basis voor dergelijke afspraken is de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De WOR bevat bepalingen over de instelling, samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de ondernemingsraad (OR) en, in geval van kleinere ondernemingen, de personeelsvertegenwoordiging (PVT) en de personeelsvergadering (PV).

Ondernemingsraad

De term OR komt in bijna alle onderzochte cao's wel een keer voor. In 8% van de cao's wordt afgeweken van het minimum aantal werknemers (50) voor de instelling van een OR. Het gaat hier m.n. om cao's uit de sector zorg, waarin is afgesproken dat de werkgever verplicht is een OR in te stellen vanaf 35 werknemers.

De werkgever is verplicht bepaalde soorten informatie aan de OR te verstrekken. In 60% van de cao's zijn hier afspraken over gemaakt. Het betreft vooral informatie over personeels- en sociaal beleid, en in mindere mate informatie over de resultaten van de onderneming of specifieke onderwerpen.

In de WOR is geregeld hoe het OR-werk door de werkgever moet worden gefaciliteerd.

Afspraken hierover zijn in 27% van de cao's aangetroffen. De meest voorkomende faciliteit is verlof voor het OR-werk; andere afspraken betreffen verlof voor OR-scholing en (kantoor)voorzieningen/budget. Het faciliteren door het aanbieden van een ambtelijk secretaris is niet in de WOR geregeld; in zeven cao's (waarvan vijf uit de sector zorg) is wel sprake van dergelijke ondersteuning.

De OR heeft adviesrecht ten aanzien van een aantal bedrijfseconomische aspecten en instemmingsrecht ten aanzien van een aantal bedrijfsorganisatorische onderwerpen en personeelsaangelegenheden. Bijna alle cao's hebben afspraken over het instemmingsrecht en ruim de helft ook over het adviesrecht. In een derde van de cao's is daarnaast sprake van delegatie van bevoegdheden aan de OR, dat wil zeggen dat er ruimte is voor maatwerk of eigen bedrijfs-/ondernemingsregelingen.

Naast de wettelijke bevoegdheden is nagegaan of er in de cao's verdere bevoegdheden aan de OR zijn toegekend met betrekking tot actuele maatschappelijke thema's. Een van die thema's is het benoemen van leden van de Raad van Toezicht of Commissarissen; in 10 cao's (waarvan acht in de sector zorg) is vastgelegd dat de OR hier adviesrecht heeft.

Personeelsvertegenwoordiging

In bijna de helft van de onderzochte cao's is naast de OR ook sprake van een PVT. Dit is alleen het geval in bedrijfstak-cao's, niet in ondernemings-cao's. In 3% van de cao's wordt afgeweken van het minimum aantal werknemers (10) voor de instelling van een PVT. De meeste afspraken over de PVT betreffen de bevoegdheden (38% van de cao's), en dit gaat in de meeste gevallen alleen om instemmingsrecht.

Personeelsvergadering

In een vijfde van de cao's is naast OR en PVT ook sprake van een PV. Voor zover er afspraken zijn gaan die met name over het instemmingsrecht van de PV.

1.11 Wmco

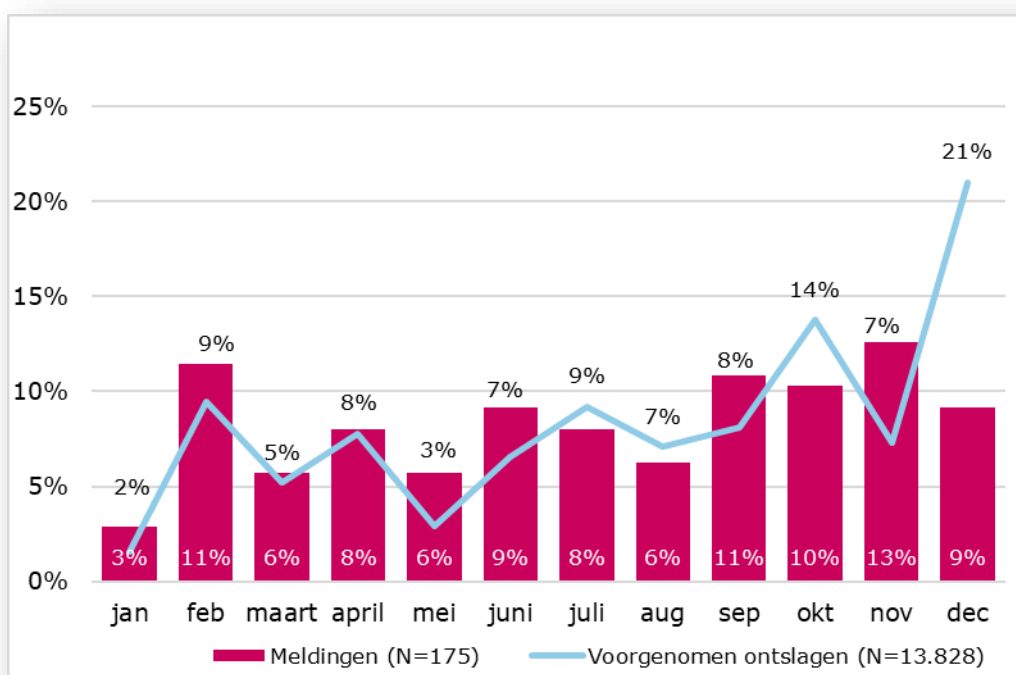
Een voorgenomen collectief ontslag moet volgens de Wet melding collectief ontslag (Wmco) bij het UWV worden gemeld als het ontslag van 20 of meer werknemers betreft. De Minister van SZW ontvangt een afschrift van deze meldingen. Op basis van deze afschriften is een [rapportage](#) gemaakt.

In 2023 waren er 175 van dergelijke Wmco-meldingen. De meeste meldingen komen voor in de sector Industrie en nutsbedrijven (31%). Organisatorische/technische verandering is de reden die het vaakst als eerste wordt genoemd (35%). Andere veelgenoemde redenen zijn:

- Slechte financiële situatie (31%)
- Beëindiging van bedrijfsactiviteiten (17%)
- Werkvermindering (14%).

De 175 Wmco-meldingen bevatten 13.828 voorgenomen ontslagen. De meeste ontslagen werden in december 2023 gemeld (21%). De sector met de meeste voorgenomen ontslagen is de sector Industrie en nutsbedrijven (44%). Zuidoost is de regio met meeste voorgenomen ontslagen (39%). De voorgenomen ontslagen in de Industrie en nutsbedrijven in de regio Zuidoost bedragen 28% van het landelijke totaal aantal voorgenomen ontslagen uit.

Figuur 10: Aantal Wmco-meldingen en voorgenomen ontslagen per maand (in 2023)



1.12 Arbeidsmarktkrapte

Voor dit [onderzoek](#) zijn 118 principeakkoorden onderzocht. De akkoorden zijn van april 2023 tot en met juli 2024 afgesloten en horen bij de onderzoekcao's van SZW. Er is nagegaan of er in de akkoorden aandacht is besteed aan krapte op de arbeidsmarkt en/of het belang van aantrekkelijk werkgeverschap. Voor de akkoorden waarin dit het geval was, is vervolgens gekeken welke oplossingsrichtingen sociale partners hanteren bij het bestrijden van krapte.

In 42 van de 118 onderzochte principeakkoorden (36%) is aandacht voor de arbeidsmarktsituatie. In 27 gevallen is sprake van krapte en in 34 principeakkoorden is er sprake van aantrekkelijk werkgeverschap.

In 32 principeakkoorden zijn de oplossingen gericht op het bieden van betere arbeidsvoorwaarden. Hiervan hebben 20 betrekking op het loon, vijf op arbeidsmarkttoelage en vier op het (deels) afzien van het wettelijk minimumjeugdloon. Daarnaast zien we in 19 principeakkoorden dat de oplossingen gericht zijn op het verhogen van de inzetbaarheid van werknemers. Dit heeft met name betrekking op duurzame inzetbaarheid en betere arbeidsomstandigheden en in veel mindere mate op het stimuleren van meer uren werken of langer doorwerken door ouderen. Er zijn 12 principeakkoorden met afspraken over innovaties. Afspraken over het gebruik van innovaties liggen op sociaal en organisatorisch vlak.

1.13 Cao-loonstijging 2024

Afdeling COB volgt de 149 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 2024.

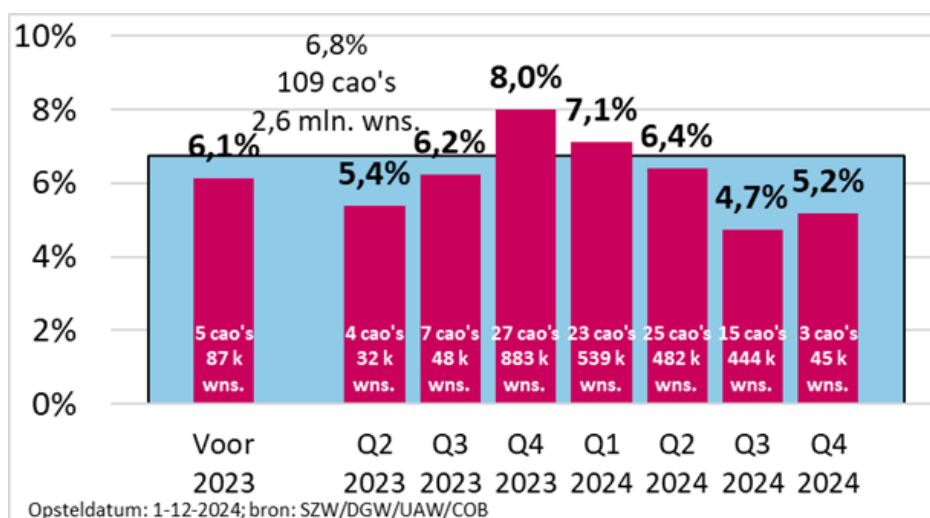
Contractloonmutatie is een andere term voor de cao-loon ontwikkeling, of nog korter: cao-loonstijging. We gebruiken de bredere term contractloonmutatie omdat wij ook kijken naar de kosteneffecten en de mutatie daardoor ook negatief kan zijn.

We maken voor dit onderzoek gebruik van beschikbare cao-teksten en teksten van principeakkoorden die een looptijd hebben over heel 2024. Dit betekent dat als er geen informatie voor het hele jaar beschikbaar is, deze voor nu niet mee telt in het gemiddelde. Voor 109 onderzoekcao's in de marktsector ligt de cao-loonstijging voor het kalenderjaar 2024 vast (figuur 12).

Maandelijks presenteren we op de website recentere cijfers².

De gepresenteerde cijfers voor de cao-loonstijging 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.

Figuur 11: Cao-loonstijging in 2024 op jaarbasis in de marktsector, naar afsluitdatum (per 1-12-2024)



De gemiddelde cao-loonstijging voor 2024 voor deze cao's bedraagt 6,8%. Uit figuur 13 blijkt dat de cao-loonstijging in 2024 varieert per afsluitdatum. De 27 cao's die in het vierde kwartaal van 2023 tot stand zijn gekomen, kennen de hoogste cao-loonstijging (8,0%). Onder deze afgesloten cao's bevinden zich relatief veel cao's die voor de eerste keer na de inflatiegolf uit 2022 tot stand zijn gekomen. In deze cao's speelt de compensatie van de hoge inflatie nog een grote rol. Dit effect ebt weg in de loop van 2024. Het laatste kwartaal van 2024 laat weer een iets hogere cao-loonstijging voor het jaar 2024 zien, maar dit cijfer is gebaseerd op drie cao's en moet dus met de nodige voorzichtig worden geïnterpreteerd.

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

2 Quickscans

Bewindslieden en beleidsdirecties kunnen afdeling COB gedurende het hele jaar onderzoekswensen voorleggen. Het gaat hierbij meestal om kleinere onderzoeken, waarbij gebruik kan worden gemaakt van bestaand datamateriaal. Vaak is de gewenste deadline binnen enkel werkdagen of weken.

In totaal zijn in 2024 21 quickscans opgeleverd. In de regel publiceren we deze quickscans/ad hoc verzoeken niet op de UAW-webpagina. Het kan daarbij gaan om afspraken die in één bepaalde cao staan. Het kan ook gaan om een overzicht over één onderwerp in alle cao's. Een voorbeeld is cao-afspraken over “van werk naar werk” regelingen, over een bepaald soort gevaarlijke stoffen, over reiskostenvergoedingen, over nevenwerkzaamheden of over “verklaring omtrent gedrag”. Twee quickscans die wel op de webpagina staan gaan over nevenwerk en over meer uren werken en de voltijdbonus.

2.1 Nevenwerk in cao's

De quickscan “Nevenwerk in cao's” geeft een beeld van hoe vaak, welk soorten en met name in welke sectoren cao-afspraken over nevenwerk voorkomen. Daarnaast staan in de quickscan voorbeelden van afspraken in cao's over nevenwerk. De resultaten dienen ter voorbereiding van extern onderzoek naar de praktische uitwerking van de in augustus 2022 geïmplementeerde Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. In april 2022 heeft voormalig minister Van Gennip (SZW) de Tweede Kamer toegezegd de uitwerking van de wet te zullen monitoren.

Tabel 5: Aantal cao's, aantal werknemers en % werknemers met afspraak over nevenwerk (n=149)

Nevenwerk in cao's	Aantal cao's	Aantal werknemers	% werknemers
Verbod (tenzij)	32	817.492	15
Toestemming	57	1.009.527	19
Melden	42	1.777.589	34
Gronden	84	2.558.526	48
Werkgever	20	618.141	12
Praktisch	57	1.178.701	22
Ouderen/ADV	25	914.645	17
Anders	4	44.248	1
Totaal	123	3.933.045	74

2.2 Meer uren werken en voltijdbonus

In de Kamerbrief 'Aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt' van 15 juni 2022 wordt meer uren werken aanbieden en meer uren werken aantrekkelijker maken als een van de oplossingen aangereikt om de krapte op de arbeidsmarkt te verkleinen. Hier valt onder de arbeidsvoorwaarden verbeteren, de inzetbaarheid van werknemers verhogen, flexibiliteit in tijd en plaats aanbieden, en overige voorwaarden.

In dit onderzoek is daarom heel breed gekeken naar tijdelijke en structurele mogelijkheden om meer uren te werken (aantrekkelijk te maken) voor werknemers die in cao's worden genoemd. In dit onderzoek zijn incidenteel overwerk en eventuele toeslagen die bij incidenteel overwerk horen niet meegenomen.

In 20 van de 108 onderzochte steekproefcao's en in 5 van de 88 onderzochte principeakkoorden (pa's) wordt aandacht besteed aan meer uren werken. Het gaat hier niet alleen om financiële prikkels, maar ook om andere aspecten die er aan bijdragen of kunnen stimuleren dat werknemers meer uren werken. Bijvoorbeeld het verhogen van de deeltijdfactor, het kunnen aanpassen van de arbeidsduur/arbeidsovereenkomst, flexibele werktijden of het verruimen van het dagvenster.

2.3 Kamerstukken

Afdeling COB heeft ook in 2024 meegewerkt aan de beantwoording van verschillende Kamervragen. Een concreet voorbeeld is de volgende vraag bij de SZW-begroting 20253: "Kunt u een overzicht maken van de jaarlijkse stijging van het gemiddelde loon sinds 2018 in de cao Retail non-food, de cao supermarkten, de cao kinderopvang, de cao bouw en infra en de cao metaalbewerking? (vraag 101)".

Antwoord:

In onderstaande tabel staat de cao-loonstijging per kalenderjaar vermeld. Het betreft de structurele cao-loonstijging op jaarbasis, inclusief eenmalige uitkeringen. De structurele cao-loonstijging omvat initiële verhogingen (verhoging bedragen loongebouw) en andere structurele loonstijgingen (zoals de 13e maand). Meer informatie over de achterliggende methodiek staat in bijlage III van de rapportage "Cao-afspraken 2024" die op 27 juni 2024 aan de Kamer is aangeboden: <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/Cao-afspraken>.

Tabel 6: Cao-loonstijging in % op jaarbasis (inclusief eenmalige uitkeringen), 2018-2024

Cao-naam	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus	2,36	3,52	4,85	1,13	1,38	6,68	5,51
Retail Non-Food	1,77	2,47	2,51	1,57	4,06	11,64	8,49
M&T Metaalbewerkings- bedrijf	2,25	1,48	4,96	3,46	1,79	4,30	4,64
Bouw en Infra	2,23	2,88	2,52	2,53	2,94	3,76	8,75
Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven VGL	1,67	1,42	3,85	1,31	3,05	5,97	Nb*

* Nb = niet beschikbaar; cao is geëxpireerd op 1-7-2024, waardoor de cao-loonstijging voor 2024 nog niet vastligt.
Bron: SZW-database cao-loonmutaties.

In tabel 1 staan de aan Kamer aangeboden onderzoeken. In tabel 7 staan enkele andere voorbeelden van verwijzingen in parlementaire stukken naar cao-onderzoek van afdeling COB.

Tabel 7: Verwijzing naar cao-onderzoek in Kamerstukken

Onderwerp	Vindplaats
Cao afspraken met bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid	https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-1129382
Verlofregelingen in kamerbrief over vereenvoudiging regelingen voor verlof en arbeidstijden	https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2024D14459&did=2024D14459
Memorie van Toelichting bij Wet invoering rouwverlof	https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2024D28755&did=2024D28755
Beleidsvarianten periodieke rapportage arbeid en zorg	https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2024D42003&did=2024D42003

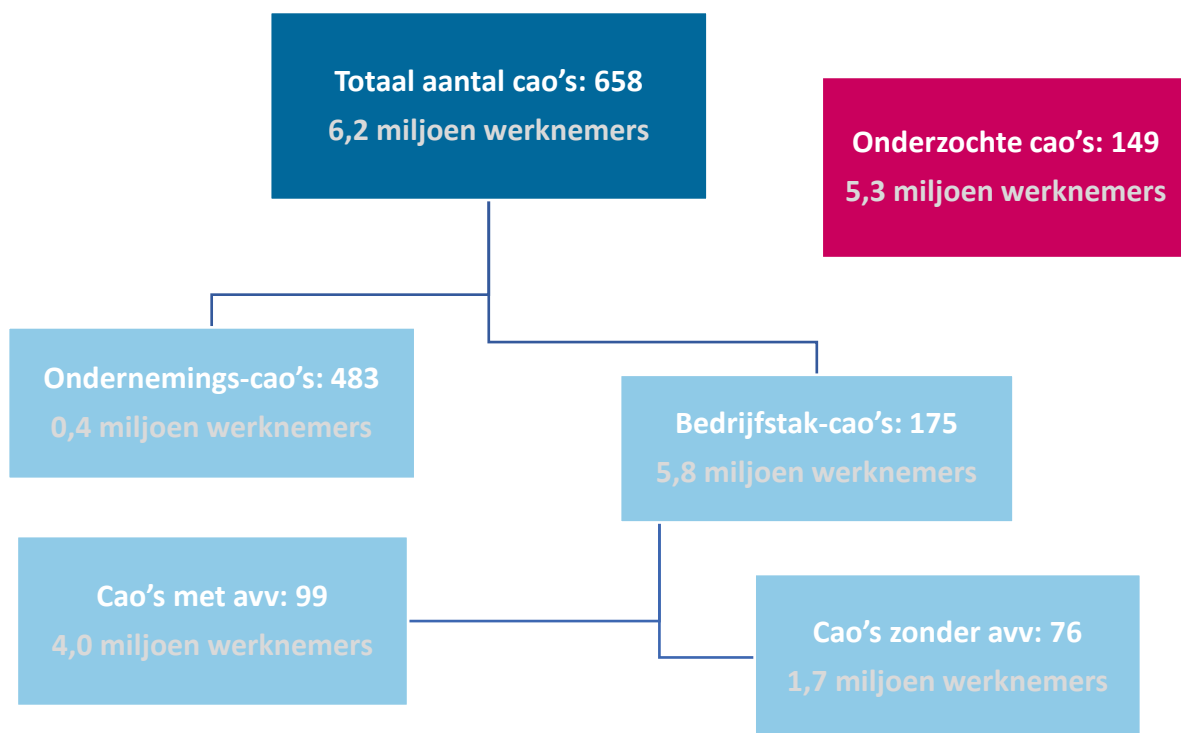
3 Werkwijze

3.1 Aangemelde cao's

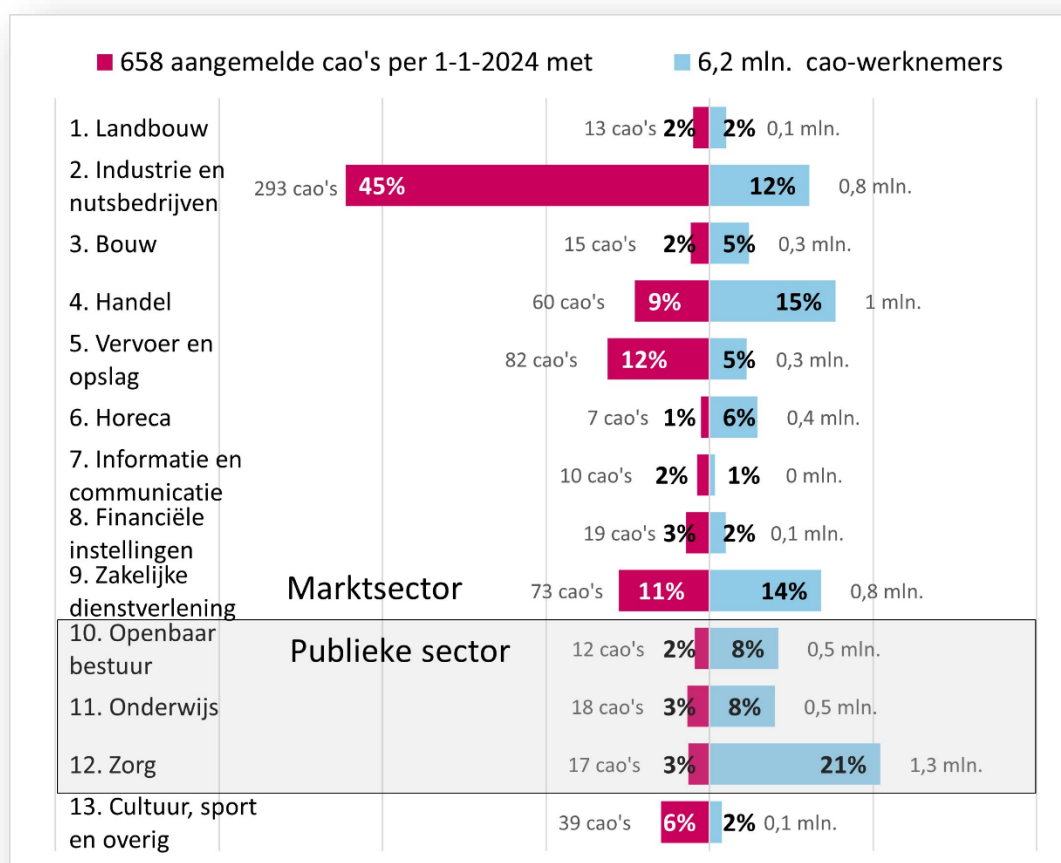
Cao-partijen melden bij directie UAW hun cao aan. Deze cao's vormen de basis voor het cao-onderzoek door afdeling COB. Het onderzoek betreft afspraken naar politiek en/of beleidsmatig actuele thema's zoals de cao-loonontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, oudere werknemers, flexibiliteit en diversiteit in de grootste 149 bedrijfstak- en ondernemingscao's in Nederland, van toepassing op circa 85% van de werknemers onder een cao. De selectie bevat de grote cao's in Nederland (bedrijfstakcao's vanaf 7.500 werknemers en ondernemingscao's vanaf 1.600 werknemers).

De meeste cao-onderzoeken betreffen de stand van zaken in 2024 en in enkele onderzoeken betreft het een eerdere periode.

Figuur 12. Werknemers onder de verschillende type cao's op 1 januari 2024



Figuur 13. Sectorale verdeling van de 658 aangemelde cao's (6,2 mln. werknemers)



Per 1-1-2024 telt Nederland 658 aangemelde cao's, waaronder 6,2 miljoen werknemers vallen. De meeste cao's komen voor in de industrie, terwijl de meeste cao-werknemers zich in de sector 'Overige dienstverlening' bevinden.

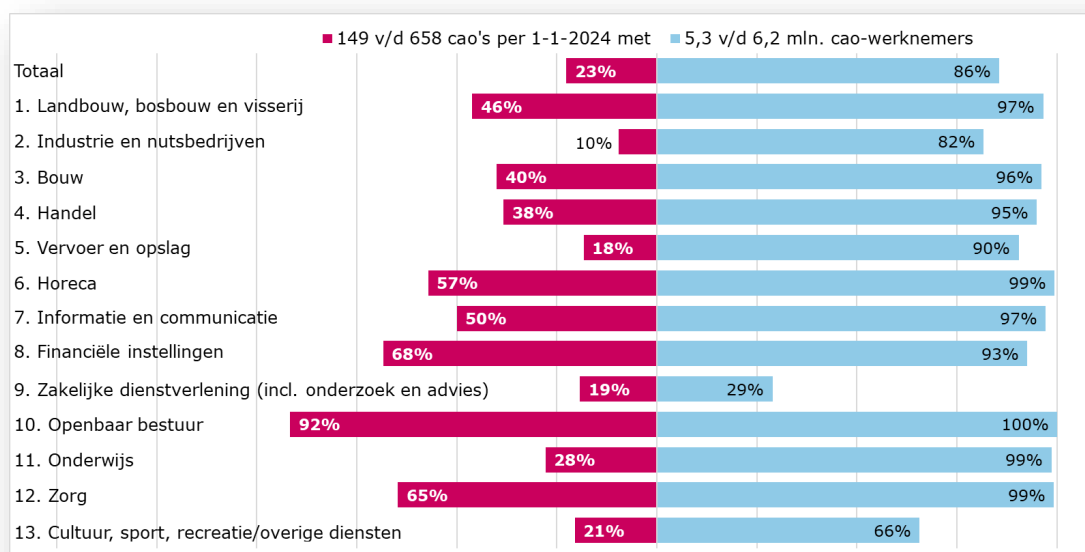
3.2 Onderzoekcao's

In tabel 8 staat een uitsplitsing van de 149 onderzoekcao's naar 13 sectoren. De sectorale aandelen (zowel naar aantal cao's als naar aantal cao-werknemers) staan vermeld in figuur 16. De sector "Zakelijke dienstverlening (inclusief onderzoek en advies)" kent de minste onderzoekcao's en aandeel onderzochte cao-werknemers. Dit hangt samen met de keus om de uitzendcao's niet als onderzoekcao mee te nemen. Voor de overige sectoren ligt het aandeel onderzochte cao-werknemers boven de 80% (m.u.v. de sector "Cultuur, sport en overig").

Tabel 8: Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao op 1 januari 2024, uitgesplitst naar economische sector

Economische sector	Onderzoekcao's	
	Cao's	Werknemers
1. Landbouw, bosbouw en visserij	6	123.206
2. Industrie en nutsbedrijven	28	617.029
3. Bouw	6	286.988
4. Handel	23	903.307
5. Vervoer en opslag	15	254.391
6. Horeca	4	361.200
7. Informatie en communicatie	5	39.864
8. Financiële instellingen	13	113.076
9. Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)	14	243.763
10. Openbaar bestuur	11	518.148
11. Onderwijs	5	486.837
12. Zorg	11	1.281.814
13. Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	8	62.432
Totaal	149	5.292.055

Figuur 14. Sectorale aandelen van de 149 onderzoekcao's (in aantal en in aantal werknemers) in de totale sectorale aantallen cao's en cao-werknemers



3.3 Cao-akkoorden

Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de sociale partners doorgaans eerst een principeakkoord af. Onder principeakkoorden verstaan we ook eindboden en onderhandelingsresultaten die door de achterban zijn aanvaard.⁴

In principeakkoorden worden voornamelijk nieuwe afspraken vastgelegd die nog niet in de voorgaande cao waren opgenomen. Maar ook de voortzetting, aanpassing, of afschaffing van bestaande afspraken die voor cao-partijen dermate 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 een principeakkoord voor. Principeakkoorden schetsen als zodanig een beeld van de voornaamste onderwerpen die tijdens cao-onderhandelingen aan bod komen, maar geen totaalbeeld van cao-afspraken over diverse onderwerpen. De akkoorden vormen vooral een informatieve bron om inzicht te krijgen in belangrijke thema's en ontwikkelingen in het cao-veld.

Eind 2024 zijn 85 principeakkoorden afgesloten. Deze zijn van toepassing op 50% van alle werknemers die onder een onderzoekcao vallen (peildatum: 19 december 2024). Het aantal akkoorden ligt eind 2024 weliswaar duidelijk hoger dan eind 2023 (52) en 2022 (64), maar dit heeft alles te maken met de uitbreiding van het aantal onderzoekcao's van 108 naar 149.

Tabel 9: Aantal cao's en percentage werknemers per sector waarvoor een principeakkoord is afgesloten

Sector	Aantal cao's	% werknemers
Landbouw	5	94%
Industrie en nutsbedrijven	16	64%
Bouwnijverheid	2	50%
Handel	12	47%
Vervoer en opslag	6	25%
Horeca	3	97%
Informatie en communicatie	4	87%
Financiële instellingen	7	44%
Zakelijke dienstverlening	11	93%
Bestuur	7	48%
Onderwijs	5	100%
Zorg	4	16%
Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	5	87%
Totaal	87	53%

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

3.4 Data-analyse

De cao's en principeakkoorden coderen we in Maxqda: een softwareprogramma voor kwalitatieve data-analyse. Aan de hand van de onderzoeksvragen en een exercitie van 'open coding' op een test-set van cao's, is een initieel codesysteem ontwikkeld. Dit codesysteem is gaandeweg het onderzoek verder uitgebreid en verfijnd. Deze werkwijze staat een systematische analyse op inhoud toe.

De scores zijn vervolgens geëxporteerd naar SPSS voor kwantitatieve analyses naar aantallen cao's, corresponderende werknemersaantallen, en cao-kenmerken zoals economische sector⁵, soort cao (onderneming of bedrijfstak), en grootte van de cao.

3.5 Uw reactie?

Afdeling COB is heel benieuwd naar feedback op de gepubliceerde onderzoeken.

Wilt u reageren op één van deze onderzoeken of op dit jaaroverzicht?

Neem dan per mail contact op:

PostbusUAWcaoonderzoek@minszw.nl

Wilt u op de hoogte blijven van cao-gerelateerd nieuws?

- Meld u dan aan voor de [UAW-nieuwsbrief](#).
- Of volg de laatste ontwikkelingen op onze webpagina:
<http://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/>
- Of volg de meest recent aangemelde cao's:
<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/zoek een cao>

5 De economische sectorindeling die wordt gehanteerd, volgt de sectorindeling van het Centraal Bureau voor de Statistiek, welke is gebaseerd op Standaard Bedrijfsindeling (SBI). Voor meer informatie, zie <https://www.cbs.nl/-/media/cbs/onze-diensten/methoden/classificaties/documents/2022/2022ep06-sbi-structuur.pdf>.

Dit is een uitgave van:

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

December 2024