



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Jaaroverzicht 2025

Onderzoeken Directie Cao



Jaaroverzicht 2025

Onderzoeken Directie Cao

Colofon

Afdeling Cao-Onderzoek en Beleidsinformatie (COB)
<https://cao.minszw.nl/cob>

Directie Cao
postbuscaoonderzoek@minszw.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Inhoud

Terugblik

1 Onderzoeksrapportages 9

1.1	Cao-afspraken 2025.....	9
1.2	Cao's in Nederland 2025	12
1.3	RVU-afspraken in cao's 2025	14
1.4	Stagevergoeding 2024	16
1.5	Toeslagen feestdagen en overwerk 2025	18
1.6	Vierde Wab-monitor 2024.....	20
1.7	Oudere werknemers 2025.....	21
1.8	Sociale fondsen 2023	21
1.9	WMCO 2024.....	25
1.10	Trends in cao-akkoorden 2025	26
1.11	Resultaatafhankelijke beloning	27
1.12	Cao-loonpatronen in tijden van corona en inflatiegolf	29
1.13	WML en loongebouw	31
1.14	Cao-loonstijging 2025	33

2 Quickscans en Kamerstukken 34

2.1	Quickscans.....	34
2.2	Kamerstukken	34

3 Werkwijze..... 36

3.1	Aangemelde cao's	36
3.2	Onderzoekcao's.....	37
3.3	Cao-akkoorden.....	39
3.4	Data-analyse	39
3.5	Uw reactie?	39

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 Cao een kennisgeving van ontvangst (kvo) naar cao-partijen heeft gestuurd, is de cao in werking getreden. Directie Cao 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 de 147 grootste cao's in Nederland, van toepassing op ruim 87% van alle werknemers met een cao.

De meeste cao-onderzoeken betreffen de stand van zaken in 2025 en in enkele onderzoeken betreft het een eerdere periode.

Onderzoeksresultaten

Afdeling COB heeft in het jaar 2025 14 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 de 149 onderzoekcao's (tabel 1).

Onder de 147 onderzoekcao's vallen 5,4 miljoen cao-werknemers. In totaal telt COB per 1 januari 2025 666 aangemelde cao's met 6,1 miljoen werknemers. In hoofdstuk 3 staat hierover meer informatie.

Tabel 1: Gepubliceerde cao-onderzoeken in 2025*

Titel	Onderzoekseenheid	Locatie Directie Cao	SZW/ TK
1) Cao-afspraken 2025	147 onderzoekcao's+ 666 cao's (zzp- hoofdstuk)	1442075	SZW TK 29544-1281
2) Cao's in Nederland 2025	666 reguliere cao's en 100 cao-akkoorden	1430084	SZW TK 29544-1281
3) RVU-afspraken in cao's 2025	665 reguliere cao's en 111 cao-akkoorden	1440599	SZW TK 32043-685
4) Stagevergoeding 2024	652 reguliere cao's en 270 cao-akkoorden	1433536	OCW TK 31524/638
5) Toeslagen feestdagen en overwerk	395 reguliere cao's	1443769	N.v.t.
6) Vierde Wab-monitor	91 onderzoekcao's	1426990	N.v.t.
7) Oudere werknemers 2025	147 onderzoekcao's	1452490	N.v.t.
8) Sociale fondsen 2023	69 jaarverslagen	1454758	N.v.t.
9) Wmco 2024	227 Wmco-meldingen	1446866	N.v.t.
10) Trends in cao-akkoorden 2025	48 cao-akkoorden	1449342	N.v.t.
11) Resultaatafhankelijke beloning	575 reguliere cao's	1439077	N.v.t.
12) Cao-loonpatronen in tijden van corona en inflatiegolf	Circa 70 reguliere cao's in de marktsector	1444891	N.v.t.
13) WML en loongebouw	38 onderzoekcao's	1455372	N.v.t.
14) Cao-lonen 2025	147 onderzoekcao's/ cao-akkoorden	1-12-2025	N.v.t.

* De gepubliceerde onderzoeken staan op de webpagina van directie Cao:
<https://cao.minszw.nl/cob>

1 Onderzoeksrapportages

1.1 Cao-afspraken 2025

Cao-afspraken 2025: inflatie en arbeidsmarktkrapte staan centraal

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

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

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

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

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

Resultaten van het cao-onderzoek

Elk hoofdstuk schetst een beeld over een arbeidsvoorwaardelijk onderwerp. Tabel 1.1 geeft een beknopte samenvatting. Een volledige samenvatting staat aan het begin van elk hoofdstuk. De belangrijkste bevindingen zijn:

- Hoofdstuk 2: Principeakkoorden
Om een actueel beeld te schetsen, onderzoeken we de afspraken in de 100 principeakkoorden die in de periode januari 2024 tot 1 februari 2025 tot stand zijn gekomen. Onderwerpen die het meest in principeakkoorden terugkomen zijn stagevergoedingen, vakbondsleden en klimaat.
- Hoofdstuk 3: Cao-loonontwikkeling

De gemiddelde cao-loonstijging in 2024 bedraagt 6,8% op jaarbasis. In het jaar 2025 komt de cao-loonstijging voorlopig uit op 4,6%. Dit cijfer is gebaseerd op de 68 cao's (of principeakkoorden) die na 2025 expireren (die gelden voor 2,2 miljoen werknemers). Aangezien voor een deel van de cao-werknemers de cao-loonstijging voor 2025 nog niet vast ligt, gaat het bij het beeld voor 2025 om een voorlopig cijfer.

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

Tabel 1.1: Rapportage "Cao-afspraken 2025" met hoofdstukindeling

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

Figuur 1.1: Samenvattende infographic “Cao-afspraken 2025”



1.2 Cao's in Nederland 2025

Deze rapportage verstrekt een overzicht van de bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aangemelde cao's met als peildatum begin januari 2025. Hierbij maken we een uitsplitsing naar de belangrijkste kenmerken zoals soort cao en sector. In totaal zijn 666 reguliere cao's aangemeld waaronder 6,1 miljoen werknemers vallen. Het gaat om 175 bedrijfstakcao's (26%) en 491 ondernemingscao's (74%). Onder de bedrijfstakcao's vallen 5,7 miljoen werknemers en onder de ondernemingscao's ruim 450.000 werknemers. De meeste werknemers onder een cao komen voor in de sectoren zorg (21%), handel (16%), en industrie en nutsbedrijven (13%).

Figuur 1.2: Infographic "Cao's in Nederland"



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Cao's in Nederland 2025: Reguliere cao's



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



6,1 miljoen
cao-werknemers

Soort cao

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



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

Economische sectoren

Meeste cao's



Industrie en nutsbedrijven,
42% van reguliere cao's



Vervoer en opslag,
14% van reguliere cao's



Zakelijke dienstverlening,
14% van reguliere cao's

Meeste cao-werknemers



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



Handel, 1 miljoen
cao-werknemers (16%)



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

Looptijd

In elke cao staat een begindatum en een einddatum vermeld van de periode die cao-partijen zijn overeengekomen (ook wel looptijd genoemd).

De gemiddelde looptijd voor bedrijfstakcao's is 20,2 maanden, voor ondernemingscao's is dit 20,3 maanden. Het totaal gemiddelde is 20,2 maanden. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er nagenoeg geen verschillen zijn in gemiddelde looptijd tussen bedrijfstak- en ondernemingscao's.

Aanmeldtijd

Ook kunnen we kijken naar de aanmeldtijd, ofwel de tijd tussen de ingangsdatum van de cao en de datum waarop het ministerie van SZW de kennisgeving van ontvangst (kvo) verstrekt¹. De gemiddelde aanmeldtijd voor bedrijfstakcao's is 4,4 maanden, voor ondernemingscao's is dit 7,8 maanden. Het totaal gemiddelde is 6,9 maanden. Gemiddeld is de aanmeldtijd dus langer voor ondernemingscao's dan voor bedrijfstakcao's.

Aandeel avv-werknemers

Tabel 1.2 toont naast het aantal cao's ook het aantal werknemers vallend onder reguliere cao's en de verhouding tussen werknemers direct aan de cao gebonden en via het algemeen verbindend verklaren gebonden. Bij het bepalen van het aantal cao's zijn tot 2023 de cao's meegenomen waarvan de expiratedatum maximaal een jaar voor de peildatum ligt. Vanaf 2024 worden cao's meegenomen met een expiratedatum tot maximaal 18 maanden voor de peildatum.

Tabel 1.2: Aantal reguliere cao's en werknemers, 2020-2025

	Cao's	Werknemers onder cao	Werknemers via avv	Werknemers totaal	% wkn via avv
2020	658	4.873.200	890.800	5.764.000	15,5%
2021	640	4.798.800	880.500	5.679.400	15,5%
2023	667	4.979.900	937.500	5.917.300	15,8%
2024	658	5.183.800	998.600	6.182.400	16,2%
2025	666	5.227.000	915.300	6.142.300	14,9%

Het aantal cao's laat in de periode 2020-2025 een wisselend beeld zien. Soms stijgt het aantal cao's ten opzichte van het voorafgaande jaar (2023, 2025), andere jaren is het aantal cao's lager dan in het voorafgaande jaar (2021, 2024). In 2020 en 2021 zijn er wellicht minder cao's aangemeld doordat cao-onderhandelingen zijn stilgelegd als gevolg van de beperkingen die COVID-19 met zich meebracht. In 2023 stijgt het aantal cao's weer, waarna het afvlakt in 2024, dit vooral door correcties in de methode ten opzichte van de jaren ervoor. In 2025 zien we een stijging in het aantal cao's, maar een lichte daling in de aantallen werknemers.

¹ De aanmeldtijd is inclusief de tijd die tussen daadwerkelijke aanmelding door de partij en de afgifte van de kennisgeving van ontvangst (kvo) zit. In de meeste gevallen is dit maximaal enkele werkdagen.

1.3 RVU-afspraken in cao's 2025

Op 18 oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers het akkoord ‘Gezond naar het pensioen’ afgesloten. In het akkoord is afgesproken dat er vanaf 2026 een structurele RVU-regeling komt voor mensen met zwaar werk. Uitgangspunt daarbij is dat de RVU gericht wordt ingezet op belastende functies en werkzaamheden. Door middel van jaarlijkse monitoring wordt gekeken of de vormgeving van (collectieve) RVU-afspraken aansluit bij de doelstellingen van het akkoord.

Met het onderzoek ‘[RVU-afspraken in cao's 2025](#)’ brengt het ministerie van SZW de cao-afspraken over RVU op peildatum 1 januari 2025 in kaart. Voor dit onderzoek heeft SZW 665 reguliere cao's onderzocht op afspraken over RVU. Daarbij is onder meer gekeken naar het soort RVU-regeling (collectief of maatwerk), afbakening van de RVU-doelgroep, hoogte en duur van de RVU-uitkering. Naast cao's hebben we ook 111 principeakkoorden onderzocht die in de periode van 18 oktober 2024 tot en met 31 maart 2025 zijn afgesloten.

De belangrijkste resultaten staan samengevat in tabel 1.3 en figuur 1.3.

Tabel 1.3: Samenvatting resultaten cao-onderzoek naar RVU-afspraken

665 cao's onderzocht	345 cao's RVU-afspraken in cao	273 cao's Collectieve RVU- regelingen	174 cao's Mate van gerichtheid	65 cao's Dienstjaren i.c.m. functie, rooster of inkomen
				50 cao's Dienstjaren i.c.m. twee of meer aanvullende eisen
				19 cao's Meer dan tien dienstjaren
				14 cao's Functie of rooster
				26 cao's Overig/onbekend
				36 cao's - generiek 63 cao's - vrijwel generiek
			33 cao's - maatwerk 18 cao's - verkenning 21 cao's - onbekend en overig	
			320 cao's Geen RVU-afpraak	

Figuur 1.3: Infographic RVU-afspraken



1.4 Stagevergoeding 2024

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 [tweede meting](#) (2024) onderzoekt reguliere cao's die aangemeld zijn bij het ministerie van SZW. In totaal zijn er 652 reguliere cao's aangemeld bij SZW (peildatum 1-9-2024) waaronder ruim 6,2 miljoen werknemers vallen. In 68% (446) van de 652 onderzochte cao's staat iets over stages.

In 16% (107) van de 652 cao's staat iets over stagevergoedingen en in 79% (85) van die 107 cao's wordt een specifiek bedrag vermeld. Het meest voorkomende bedrag in de cao's ongeacht het opleidingsniveau is €400. In 38% (41) van de 107 cao's waarin een stagevergoeding wordt vermeld, wordt hetzelfde bedrag aan stagiairs van alle opleidingsniveaus gegeven.

In 18% (19) van deze 41 cao's wordt specifiek benoemd dat de stagevergoeding gelijkgetrokken is voor alle opleidingsniveaus. In 9% (10) van de 107 cao's waarin een stagevergoeding wordt vermeld, wordt nog onderscheid gemaakt op basis van opleidingsniveau.

Om de ontwikkeling over de jaren (2023-2024) in kaart te brengen maken wij gebruik van een panel. Dit zijn alle cao's die in beide jaren (metingen van het onderzoek) onderzocht zijn. Het gaat om 607 cao's. De grootste ontwikkeling is te zien in cao-afspraken over stagevergoedingen. Het aantal afspraken over stagevergoedingen is bijna verdubbeld. Het aantal cao's met een afspraak is toegenomen van 10% in 2023 naar 17% in 2024. Cao's noemen vaker specifieke stagevergoeding bedragen: 81 cao's in 2024 en 48 cao's in 2023. Het meest voorkomende stagevergoeding bedrag in beide jaren is 400 euro. Steeds vaker wordt hetzelfde bedrag aan stagiairs van alle opleidingsniveaus gegeven. In 2024 is in bijna vier keer zoveel cao's (39 ten opzichte van 11 in 2023) afgesproken dat de bedragen gelijk worden getrokken voor alle studenten, ongeacht opleidingsniveau.

In figuur 1.4 staat een samenvattende infographic van alle resultaten.
Begin 2026 zal SZW een eerste vervolgmeting publiceren van cao-afspraken over stagevergoedingen.

Figuur 1.4: Samenvattende infographic stagevergoedingen in 2023



1.5 Toeslagen feestdagen en overwerk 2025

Dit onderzoek kijkt naar cao-afspraken over toeslagen voor overwerk en het werken op feestdagen. Voor het onderzoek zijn 395 cao's onderzocht, van toepassing op 6,1 miljoen cao-werknemers (peildatum 13 januari 2025).

Feestdagen

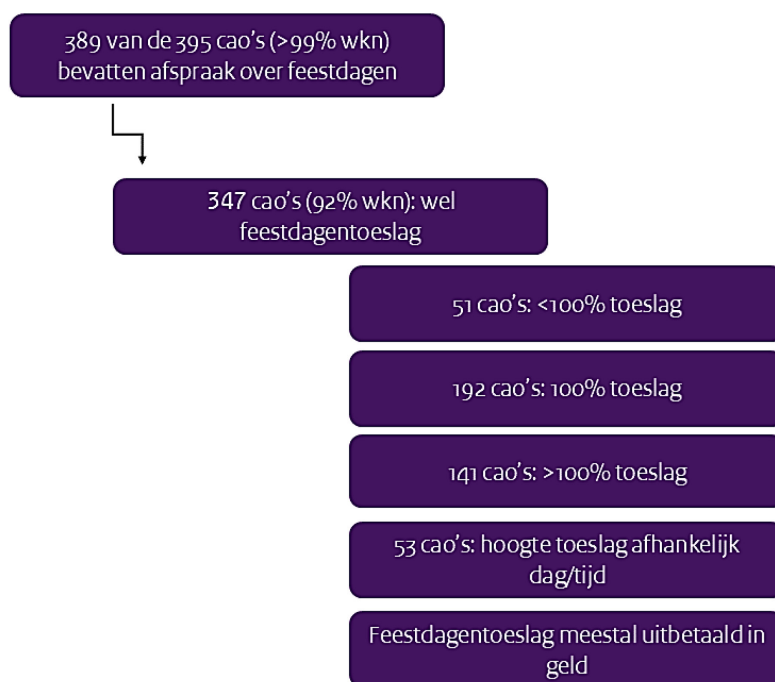
In de meeste cao's wordt een definitie van feestdagen gegeven. Wat wordt verstaan onder feestdagen (aantal) in cao's verschilt van drie tot twaalf feestdagen.

In 347 van de 395 cao's staat dat werknemers een toeslag krijgen als zij werken op een feestdag. Dit is van toepassing op 92% van de werknemers onder de onderzochte cao's. In 346 van deze cao's staat iets over de hoogte van de toeslag. In 51 cao's, van toepassing op 26% van de werknemers onder de onderzochte cao's, ontvangen werknemers een toeslag voor het werken op feestdagen van minder dan 100%. In 192 cao's, van toepassing op 58% van de werknemers onder de onderzochte cao's, ontvangen werknemers een toeslag voor het werken op feestdagen van 100%. In 141 cao's, van toepassing op 17% van de werknemers onder de onderzochte cao's, ontvangen werknemers een toeslag voor het werken op feestdagen van meer dan 100%. De hoogte van de toeslag kan afhangen van de dag waarop de feestdag valt, bijvoorbeeld op een zondag of doordeweekse dag.

De feestdagtoeslag kan betaald worden in tijd, geld, tijd of geld, of tijd en geld. Een feestdagtoeslag betaald in geld komt het meest voor.

Naast nationale feestdagen en algemeen erkende (christelijke) feestdagen, wordt in cao's steeds vaker opgenomen dat werknemers vrij kunnen krijgen op andere religieuze feestdagen of feestdagen die voor hen belangrijk zijn. In 205 van de 395 cao's, van toepassing op 71% van de werknemers onder de onderzochte cao's, staat iets over diversiteitsdagen.

Figuur 1.5a: Cao-afspraken over feestdagtoeslag



Overwerk

In bijna alle onderzochte cao's (380 van de 395 cao's, van toepassing op 99% van de werknemers onder de onderzochte cao's) staat een afspraak over overwerk. Bij de cao's waar geen afspraak over overwerk is opgenomen gaat het om werkzaamheden die erg onregelmatig zijn.

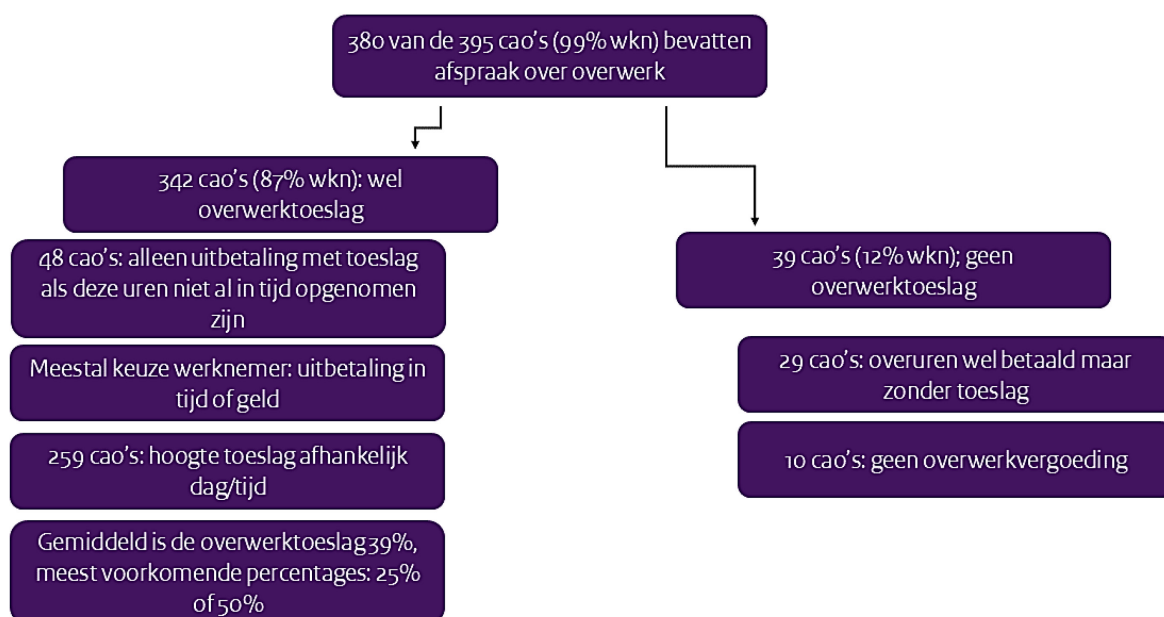
In 342 cao's (van toepassing op 87% van de werknemers onder de onderzochte cao's) is er voor (een deel van) de werknemers sprake van een vergoeding hoger dan het normale uurloon voor overwerkuren. In 48 cao's waar wel een overwerktoeslag van toepassing is geldt dat deze alleen uitbetaald wordt als de gemaakte uren niet al eerder, bijvoorbeeld binnen een week of jaar, in tijd opgenomen zijn.

In 39 cao's (van toepassing op 12% van de werknemers) is er voor (een deel van) de werknemers geen toeslag op overuren. Dit komt relatief het meest voor in de sectoren horeca, zakelijke dienstverlening en cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening. De overuren worden in dat geval alleen gecompenseerd tegen 100% van het salaris (zonder toeslag) of er is geen compensatie (10 cao's).

Overwerktoeslag wordt het meest uitbetaald in tijd of geld waarbij de werknemer zelf mag kiezen. Een toeslag in tijd komt het minst voor.

Voor 259 cao's geldt dat de hoogte van de overwerktoeslag afhankelijk is van de dag en het tijdstip waarop het overwerk plaatsvindt. Het minimale overwerkpercentage ligt in de onderzochte cao's tussen de 5% en 100% bovenop het uurloon. Gemiddeld gaat dit om 39%. De meest voorkomende percentages zijn 50% (124 cao's van toepassing op 18% van de werknemers onder de onderzochte cao's) en 25% (106 cao's van toepassing op 42% van de werknemers de onderzochte cao's).

Figuur 1.5b: Cao-afspraken over overwerktoeslag



1.6 Vierde Wab-monitor 2024

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.

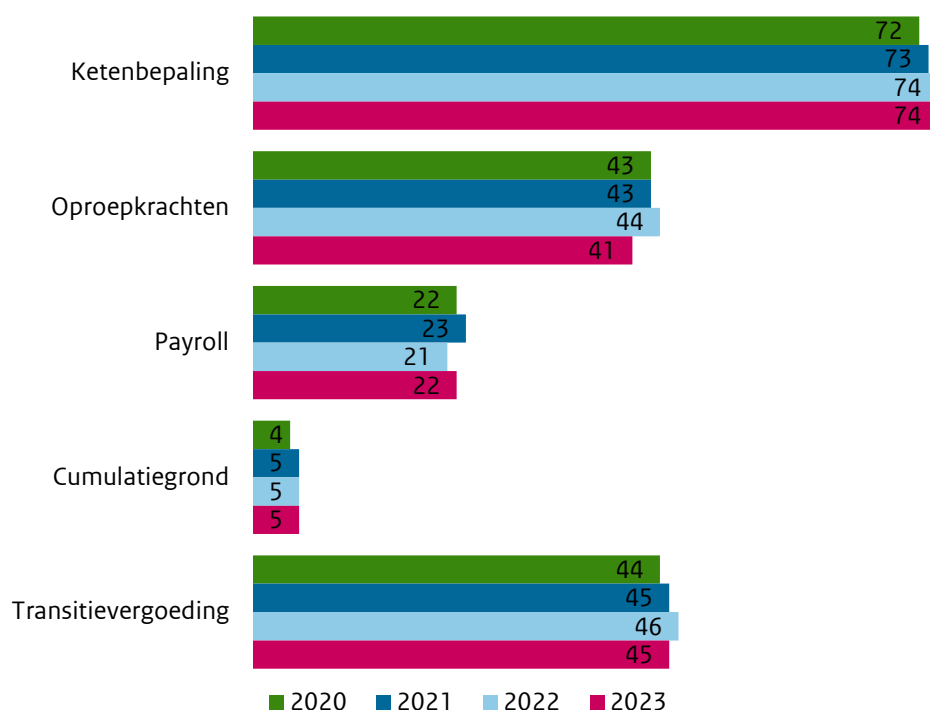
[Dit rapport](#) is de vierde monitorrapportage en betreft het jaar 2023. De peildatum van het onderzoek is 31-12-2023. Voor de rapportage zijn 91 cao's onderzocht die vanaf de eerste monitor deel uitmaken van het onderzoek. Deze cao's zijn van toepassing op 4,9 miljoen werknemers (79% van het totaal aantal werknemers dat in Nederland onder een cao valt). Aanvullend hierop zijn principeakkoorden en sociale plannen onderzocht.

De onderzochte onderwerpen zijn:

- Flexibele arbeid
- Ontslagrecht
- WW-premiedifferentiatie
- Interne flexibiliteit

Het aantal cao's met afspraken over de hoofdonderwerpen uit de WAB is redelijk stabiel in de periode 2020 t/m 2023 (zie figuur 1.6). Wel is voor sommige deelonderwerpen sprake van kleine verschuivingen in aantallen cao's met afspraken.

Figuur 1.6: Aantal cao's met afspraken over onderwerpen uit de WAB, 2020 t/m 2023 (n=91)



1.7 Oudere werknemers 2025

Sinds 2013 gaat namelijk de AOW-leeftijd in stappen omhoog. Door de stijgende AOW-leeftijd moeten werknemers nu langer doorwerken dan vroeger. Om te bevorderen dat werknemers gezond door kunnen werken tot hun AOW, is het belangrijk om te investeren in duurzame inzetbaarheid. Dat geldt ook voor de doelgroep oudere werknemers.

Vanuit deze invalshoek, hebben wij in [het onderzoek 'Oudere werknemers 2025'](#) drie soorten cao-afspraken onderzocht die gezond doorwerken tot het pensioen kunnen bevorderen:

- Extra verlof op basis van leeftijd.
- Arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, ook wel vitaliteits- of generatiepacten genoemd.
- Verlofsparen.

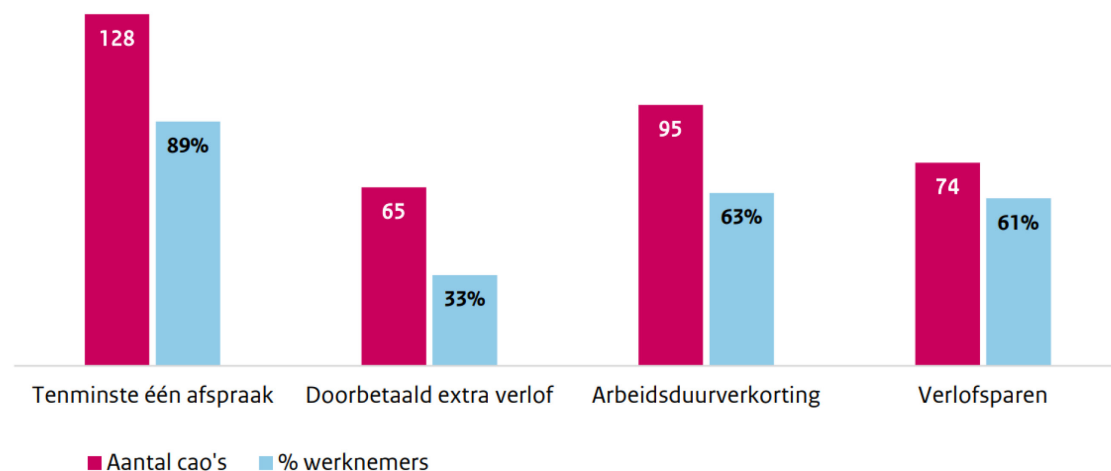
In totaal bevatten 128 cao's tenminste één van de onderzochte afspraken. In de figuur hieronder hebben we dat uitgesplitst naar elk van de onderzochte afspraken.

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers voor het eerst in aanmerking komen voor extra verlof is 49,7 jaar. Meestal stijgt het aantal dagen extra verlof met het toenemen van de leeftijd. De gemiddelde leeftijd waarop het maximum aantal extra dagen verlof wordt bereikt is 60,5 jaar. In de cao's met een afspraak over doorbetaald extra verlof op basis van leeftijd krijgen werknemers op 60-jarige leeftijd gemiddeld ongeveer zes dagen extra verlof per jaar.

De meest voorkomende variant van arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers, is de 80/90/100-regeling. Die regeling komt voor in 49 cao's.

In totaal bevatten 74 cao's een verlofspaarregeling. In 65 van deze cao's is het maximum verlofspaarsaldo gespecificeerd. Dit saldo varieert van 9,5 weken tot 100 weken. Gemiddeld kunnen werknemers 68 weken verlof sparen.

Figuur 1.7: Afspraken over doorbetaald extra verlof, arbeidsduurverkorting en verlofsparen



Figuur 1.8: Infographic oudere werknemers



In het onderzoek gaan we ook in op de mate waarin deze afspraken voorkomen in cao's met een collectieve RVU-regeling. Van de 64 cao's met een collectieve RVU-regeling, bevatten 59 cao's een afspraak over tenminste één van de afspraken die in dit onderzoek over oudere werknemers zijn onderzocht.

Tot en met 2024 werd 'Oudere werknemers' als hoofdstuk opgenomen in [de jaarlijkse rapportage Cao-afspraken](#).

1.8 Sociale fondsen 2023

In dit onderzoek brengt het ministerie van SZW de financiële positie van avv'de² cao-fondsen voor 2023 in kaart.

Het gaat om 69 cao-fondsen onderzocht waaronder bijna 2,8 miljoen werknemers vallen. De baten van deze 69 onderzochte cao-fondsen bedroegen €589,8 miljoen. Het grootste deel van de baten is afkomstig uit premieheffing. Het gemiddelde premieheffingspercentage in 2023 is 0,82%. Gewogen naar werknemersaantallen was in 2023 het gemiddelde premieheffingspercentage 0,37%. Dit komt neer op €181 aan premieheffing per werknemer.

De totale lasten waren €520,2 miljoen in 2023. Van deze lasten werd €449,2 miljoen besteed aan de statutaire doelstellingen van de fondsen en €70,9 miljoen werd besteed aan uitvoeringskosten³. Van deze €449,2 miljoen werd een bedrag van €222,9 miljoen uitgegeven aan de opleiding en ontwikkeling (O&O) van werknemers. Dit is bijna de helft van de totale uitgaven aan doelstellingen. Daarnaast werd €43,2 miljoen besteed aan werkgelegenheid, €24,4 miljoen aan arbeidsomstandigheden, €48,3 miljoen aan uitkeringen en €110,4 miljoen aan andere, cao-gerelateerde activiteiten.

Deze bedragen geven de cao-fondsen niet enkel zelf uit. Van de €449,2 miljoen die wordt uitgegeven aan hun doelstellingen wordt €99,5 miljoen uitgekeerd als subsidies aan werkgeversorganisaties en vakbonden. Van dit bedrag ontvingen werkgeversorganisaties €48,9 miljoen en vakbonden €50,6 miljoen. Met deze subsidies organiseren de vakbonden en werkgeversorganisaties activiteiten die de doelstellingen van het cao-fonds bevorderden. Met name van de uitgaven aan doelstellingen ter ondersteuning van andere cao-gerelateerde activiteiten worden vaak gedaan via vakbonden en werkgeversorganisaties. Vakbonden en werkgeversorganisaties ontvangen 49% van de totale €110,4 miljoen uitgaven aan de cao-gerelateerde doelstellingen. Wel moeten de vakbonden en werkgeversorganisaties hun uitgaven verantwoorden aan de cao-fondsen middels subsidieverantwoordingen die zijn gecontroleerd door een onafhankelijke accountant.

De reserves van de onderzochte cao-fondsen zijn in 2023 met €69,6 miljoen toegenomen tot een bedrag van €661,1 miljoen. Hiervan is 65% vrije reserve en 35% gebonden reserve. In totaal hebben de cao-fondsen gemiddeld een bedrag van €237,02 per werknemer in eigen reserve. De reserves zijn echter niet gelijk over de cao-fondsen verdeeld: de top tien cao-fondsen met de grootste eigen reserves, betrekking hebbend op 38% van de werknemers, bezitten bij elkaar €487,2 miljoen (74% van de totale fondsreserves). De cao-fondsen met de grootste reserves per werknemer zijn vaak kleine gespecialiseerde cao-fondsen waar relatief weinig werknemers onder vallen.

² Algemeen verbindend verklaarde.

³ 449,2 en 70,9 opgeteld komt door afrondingen niet uit op 520,2 maar op 520,1.

Tabel 1.4: Totaaloverzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte jaarverslagen 2023

Baten/lasten	in % van de baten/lasten	totaalbedragen (x 1 € mln.)
Baten:	100%	589,8
Premiebijdragen van partijen	85%	
Subsidies	7%	
Financiële baten	5%	
Overige baten	3%	
Lasten A+B:	100%	520,2
A. Doelstellingsgerelateerde lasten:	86%	449,2
- opleiding en ontwikkeling	43%	222,9
- werkgelegenheid	8%	43,2
- cao-gerelateerd	21%	110,4
- arbeidsomstandigheden	5%	24,4
- uitkeringen	9%	48,3
B. Uitvoeringslasten	14%	70,9
Saldo baten-lasten		69,6
Reserves:	100%	661,1
Gebonden reserve	35%	
Vrije reserve	65%	

1.9 WMCO 2024

Een voorgenomen collectief ontslag moet volgens de Wet melding collectief ontslag (Wmco) bij de belanghebbende vakbonden en het UWV worden gemeld als het ontslag van 20 of meer werknemers binnen een werkgebied van UWV in een periode van drie maanden betreft. De minister ontvangt een afschrift van deze meldingen. Op basis van deze afschriften is dit onderzoek gemaakt.

Wmco-meldingen in 2024

In 2024 waren er 227 van dergelijke Wmco-meldingen. De meeste meldingen komen voor in de sector Industrie en nutsbedrijven (30%). Organisatorische/technische verandering wordt in 60% van meldingen als één van de redenen van de melding genoemd. Andere genoemde redenen zijn:

- (Gedeeltelijke) beëindiging van bedrijfsactiviteiten (33%)
- Slechte financiële situatie (32%)
- Werkvermindering (acuut of geleidelijk) (24%)
- Bedrijfsverhuizing (4%)
- Andere bedrijfseconomische redenen (3%)

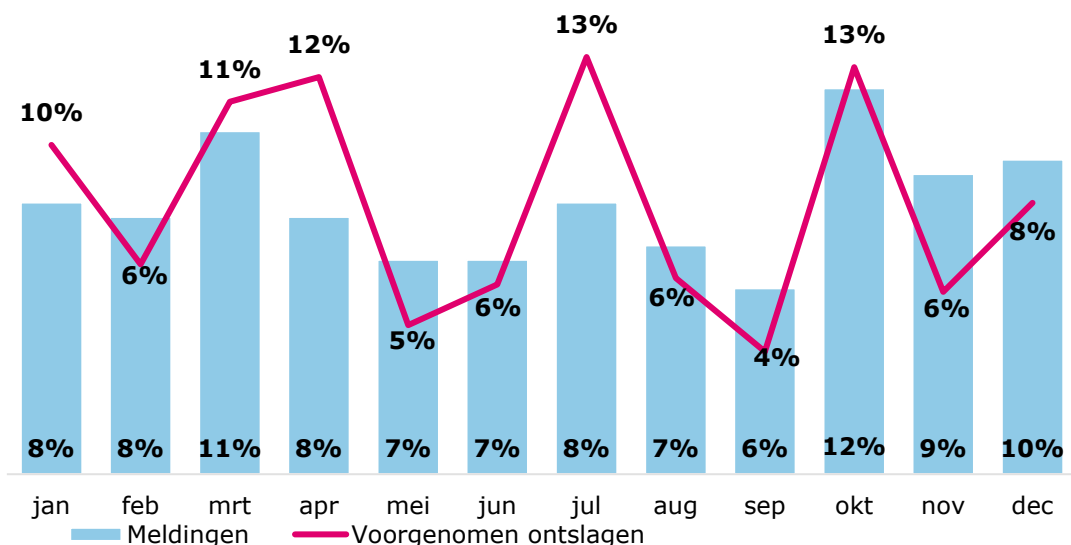
De 227 Wmco-meldingen betreffen 17.046 voorgenomen ontslagen. De meeste ontslagen werden in juli en oktober 2024 gemeld (elk 13% van het totaal in 2024). De sector met de meeste voorgenomen ontslagen is de sector Industrie en nutsbedrijven (30%). Noordwest is de regio met de meeste voorgenomen ontslagen (30%).

De 5 melders met de meeste voorgenomen ontslagen melden 22% van alle voorgenomen ontslagen in 2024. Deze melders hadden allemaal meer dan 500 voorgenomen ontslagen gemeld in 2024. Er waren in 2024 in totaal 206 individuele melders.

Historische gegevens

Het aantal voorgenomen ontslagen was in 2024 23% hoger dan in 2023, maar was met 17.046 ontslagen lager dan het gemiddelde van 20.075 in de periode 2014-2024. In de periode 2014-2024 had de sector Financiële en zakelijke dienstverlening (32%) de meeste voorgenomen ontslagen. In 2023 en 2024 was dit de sector Industrie en nutsbedrijven met in 2023 44% en in 2024 30% voorgenomen ontslagen. In de periode 2014-2024 had deze sector 22% van de voorgenomen ontslagen.

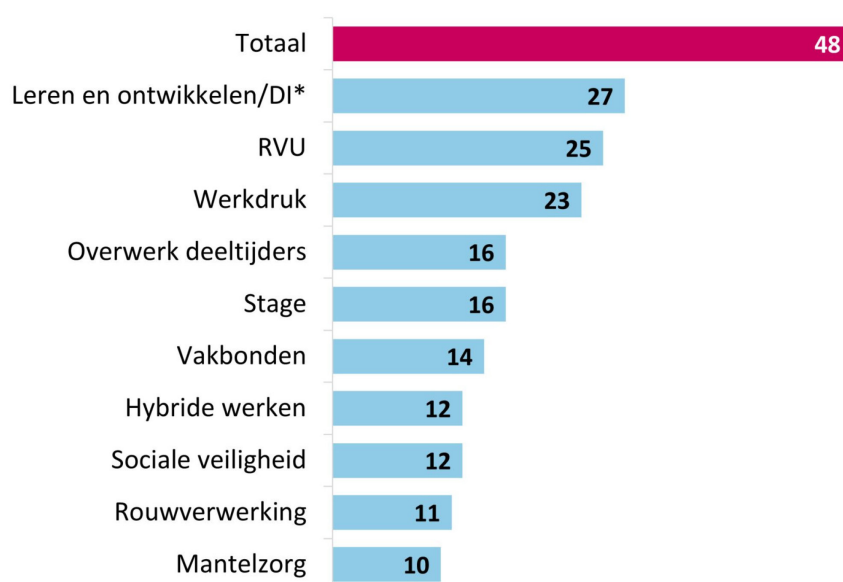
Figuur 1.9: Aantal Wmco-meldingen en voorgenomen ontslagen per maand (in 2024)



1.10 Trends in cao-akkoorden 2025

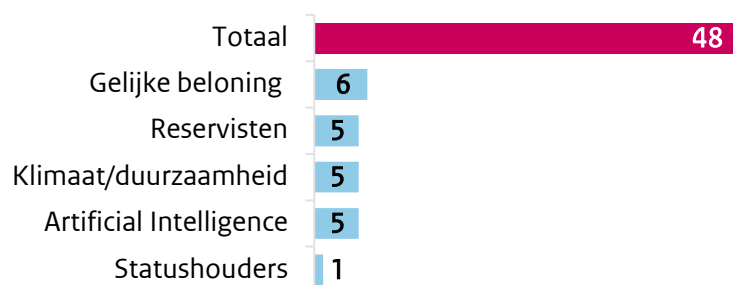
Over welke onderwerpen maken cao-partijen, naast lonen, de meeste afspraken in 2025? In de 48 onderzochte cao-akkoorden gaan de meest voorkomende afspraken over leren en ontwikkelen, RVU en werkdruk (zie figuur 1).⁴ Naast deze langer lopende onderwerpen komen we ook relatief nieuwe onderwerpen tegen in cao-akkoorden. Voorbeelden hiervan zijn overwerk voor deeltijders (figuur 1.10a), gelijke beloning, reservisten, klimaat, Artificial Intelligence (AI) en statushouders (figuur 1.10b). Zo zien we hoe vakbonden en werkgevers maatschappelijke onderwerpen doorvertalen naar hun eigen cao.

Figuur 1.10a: Top tien van de meest voorkomende afspraken in cao-akkoorden afgesloten in 2025



*DI = Duurzame inzetbaarheid

Figuur 1.10b: Voorbeelden van andere afspraken in cao-akkoorden afgesloten in 2025



⁴ In deze publicatie hebben we afspraken over de cao-loonstijging buiten beschouwing gelaten.

1.11 Resultaatafhankelijke beloning

Werkgevers proberen op verschillende manieren werknemers te betrekken en motiveren in hun werk en de organisatie. Een manier om werknemers te betrekken is het bieden van een financiële prikkel waarbij goed presteren extra loont, zowel op bedrijfsniveau als individueel niveau. Dit onderzoek kijkt in cao's naar vormen van beloning die gekoppeld zijn aan prestatie, de zogenaamde resultaatafhankelijke beloning. De peildatum voor dit onderzoek is 1-1-2024. In totaal zijn 575 cao's onderzocht (93 bedrijfstakcao's en 482 ondernemingscao's). Het aantal werknemers onder deze cao's is 5,4 miljoen.

Binnen dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt naar of de resultaatafhankelijke beloning structureel doorwerkt in het salaris of niet.

Resultaatafhankelijke uitkering

Bij resultaatafhankelijke uitkeringen gaat het om beloningsvormen die niet structureel doorwerken in de functieschalen. Deze uitkeringen zijn afhankelijk van het behalen van specifieke doelen. Er worden meerdere vormen van resultaatafhankelijke uitkering onderscheiden, namelijk:

- Winstuitkering (uitkering gebaseerd op het wel of niet halen van financiële doelen op ondernemingsniveau)
- Resultaatuitkering (uitkering gebaseerd op het wel of niet halen van niet-financiële doelen op ondernemingsniveau)
- Prestatie uitkering (uitkering gebaseerd op het wel of niet halen van individuele of teamdoelen)
- Combinatie uitkering (een uitkering gebaseerd op het wel of niet halen van een combinatie van doelen van winst, resultaat en/of prestaties)

In totaal heeft 56% van de onderzochte cao's, van toepassing op 58% van de werknemers, één of meerdere bepalingen over een resultaatafhankelijke uitkering opgenomen.

Een prestatiebeloning (voor individuele of team prestaties) komt veruit het meest voor in cao's (34% van de onderzochte cao's). Hierna komt een winstuitkering het meest voor, in iets meer dan 1 op de 6 onderzochte cao's (18%).

Het beeld verandert op basis van soort cao en economische sector. Winst-, resultaat- en combinatie uitkeringen komen vaker voor in ondernemingscao's en (nagenoeg) niet in bedrijfstakcao's. Een prestatiebeloning komt daarentegen vaker voor in bedrijfstakcao's dan ondernemingscao's. Als we kijken naar economische sectoren, komen er nagenoeg geen winst-, resultaat- of combinatie uitkeringen voor in publieke sectoren zoals openbaar bestuur, onderwijs en de zorg. In deze sectoren is daarentegen een prestatiebeloning van toepassing in bijna alle cao's.

Beoordelingssystematiek

In 358 van de 575 onderzochte cao's (62%) is een beoordelingsafhankelijke jaarlijkse loonsverhoging van toepassing of is er binnen de bedrijfstakcao de mogelijkheid om deze als werkgever toe te passen. Deze 358 cao's zijn van toepassing op ruim 3,6 miljoen werknemers (67% van de werknemers onder onderzochte cao's).

In 17% van deze cao's wordt de jaarlijkse periodiek alleen bij slecht presteren onthouden.

Voor bedrijfstakcao's geldt dat in 60% van de cao's waar wel een beoordelingssystematiek van toepassing is, deze vrijwillig is. Een onderneming onder de bedrijfstakcao kan zelf kiezen of deze de beoordelingssystematiek toepast of de jaarlijkse periodiek toepast.

In het geval dat een beoordelingssystematiek daadwerkelijk toegepast wordt, worden werknemers ingedeeld in 3 tot 10 beoordelingscategorieën, meestal 5 categorieën (92 cao's). De loonstijging die hieraan gekoppeld is loopt uiteen van -3% bij onvoldoende presteren tot 19,2% bij uitstekend presteren. De meeste beoordelingsafhankelijke loonstijgingen liggen tussen de 0-4%, 0-5% of 0-6%.

Verdere uitwerking over het systeem van beoordelen wordt in veel gevallen buiten de cao uitgewerkt in interne formulieren en het personeelshandboek.

Aandelen, certificaten of opties

In totaal staat in zes van de onderzochte cao's iets over aandelen, certificaten of opties.

In twee ondernemingscao's betaalt de werkgever de winstuitkering in opties of certificaten uit. In vier ondernemingscao's is het mogelijk voor werknemers om aandelen of opties te kopen van de onderneming. In deze gevallen is het vrijwillig of een werknemer in de onderneming wil investeren. In deze 4 cao's kan een werknemer de aandelen of opties met korting kopen (15% korting). In twee cao's kan de werknemer tot 10% van zijn jaarsalaris omzetten in aandelen of opties. In één cao legt de onderneming geld bij als een werknemer een investering doet van een bepaald bedrag.

Variabel salaris

Met name voor commerciële functies kan het jaarloon voor een substantieel deel uit variabele beloning bestaan. In de meeste gevallen wordt dit variabele deel dan ook meegenomen als grondslag voor pensioenopbouw, anders dan de resultaatafhankelijke uitkeringen. In 29 cao's (4 bedrijfstakcao's en 25 ondernemingscao's) is zo een aparte paragraaf over structurele variabele beloning voor commerciële functies opgenomen.

Tabel 1.5: Totaaloverzicht resultaatafhankelijke uitkeringen

Soort resultaatafhankelijke uitkering	Aandeel	
	% onderzochte cao's	% werknemers
Winstuitkering	18%	4%
Resultaatuutkering	3%	<1%
Prestatiebeloning	34%	52%
Combinatie uitkering	11%	2%
Totaal	56%	58%

1.12 Cao-loonpatronen in tijden van corona en inflatiegolf

In dit onderzoek kijken we naar patronen in cao-loonafspraken. Welke patronen in cao-loonafspraken zijn zichtbaar in macro-economische data van de afgelopen 25 jaar?

Macro-economisch gezien is er een gedeeltelijke samenhang tussen de gemiddelde cao-loonstijging, economische groei en, in mindere mate, inflatie. De cao-loonstijging hangt echter het meest samen met de FNV-looneis in de onderzochte periode.

Cao-onderhandelingen vinden normaal gesproken niet plaats in een vacuüm, maar binnen een macro-economische context. De bovenkant van deze context is gelijk aan de FNV-looneis en de onderkant is gelijk aan de inflatie (koopkrachtbehoud). De meeste cao-loonstijgingen liggen binnen deze twee extremen. Binnen deze macro-economische context is ruimte voor sectoraal maatwerk, rekening houdend met sectorale arbeidsmarktkrapte, de organisatiegraad van de vakbond en de micro-/meso-economische vooruitzichten.

Dit is het geijkte loonpatroon tot 2020. Vanaf dat jaar bewegen de cao-loonafspraken zich als een jojo heen en weer, net zoals de economische realiteit. Van een nullijn in 2020, het jaar van de coronacrisis en een economische krimp van 3,9%, naar historisch hoge cao-loonstijgingen als reactie op de inflatiegolf in 2022.

Onder cao-partijen geldt het principe ‘afpraak = afspraak’. Dat betekent dat gedurende de looptijd van de cao afspraken normaliter niet gewijzigd kunnen worden. In de regel kunnen cao-partijen pas reageren op een externe schok in de onderhandelingen over de eerstvolgende cao, die ingaat op de einddatum van de lopende cao. Daarmee hangt de reactiesnelheid af van de periode die ligt tussen de startdatum van de externe schok en de einddatum van de lopende cao.

Het proces van cao-loonvorming hangt dus niet alleen af van de macro-context bepaald door inflatie (ondergrens) en de FNV-looneis (bovengrens) en van sectoraal maatwerk, maar ook van toeval: wanneer vindt een externe schok plaats en wanneer kunnen cao-partijen daar op reageren?

Hierdoor is de dynamiek in cao-afspraken na een externe schok slecht zichtbaar in de macro-economische cao-cijfers. Ten eerste zitten in het jaarcijfer cao-loonafspraken die (ver) voor de macro-economische schok zijn gemaakt. In de coronapandemie leidde dit achteraf vaak tot ‘te hoge’ loonafspraken en in de inflatiegolf tot ‘te lage’ loonafspraken.

Maar ook de cao’s die na de externe schok tot stand zijn gekomen, kennen vaak nog cao-loonstijgingen die cao-partijen in eerdere cao’s hebben afgesproken, (ver) vòòr de schok.

Met deze inzichten kunnen we de cao-loonstijging van 2,8% in het coronajaar 2020, waarin de economie krimpt met 3,9%, goed verklaren. Het gaat vooral om al eerder gemaakte afspraken. Cao-partijen reageren op de uitbraak van de coronapandemie met uitstel van onderhandelingen, of spreken een nieuwe cao af zonder (of met een beperkte) loonstijging. Cao’s zonder loonafspraken gedurende de looptijd blijven vaak onzichtbaar in de cao-loonstijging per kalenderjaar, omdat de looptijd niet synchroon loopt met kalenderjaren en/of door overloop van eerder gemaakte loonafspraken. We laten zien dat één op de vier werknemers met een nieuwe cao in 2020 op de nullijn stond. Voor algemeen verbindend verklaarde bedrijfstakcao’s spelen daarbij andere belangen een rol dan bij ondernemingscao’s.

Achteraf komt de gemiddelde cao-loonstijging van afgerond 3% op jaarbasis in 2022 na correctie voor inflatie neer op een cao-loondaling van 8,8%. Voor sommige cao-partijen was de ongekende inflatiegolf, tegen het adagium 'afpraak = afspraak' in, aanleiding om de lopende cao open te breken. Sinds de inflatiegolf zijn 25 cao's opgebroken met ruim één miljoen werknemers. Nooit eerder in de Nederlandse geschiedenis zijn zoveel cao's opgebroken.

Ook kunnen we met deze inzichten de historisch hoge cao-loonstijging van 6,4% in 2024 verklaren: dit is de erfenis van de inflatiegolf uit 2022. We tonen aan dat zelfs de cao-loonstijging voor 2025 opwaarts geduwd wordt door (verlate) compensatie van de inflatiegolf.

De valkuil van het kijken naar cao-loonafspraken per kalenderjaar, is dat de overloop de jaarcijfers kan beïnvloeden. Deze vertekening kunnen we reduceren door niet naar de loonafspraken in één kalenderjaar te kijken, maar naar een periode van meerdere jaren. Het cumulatieve beeld voor de periode 2020 t/m 2024 laat zien dat de meeste onderzochte cao's een cao-loonstijging kennen die achterblijft bij de inflatie in die periode. Zes op de tien werknemers in de onderzochte cao's in de marktsector kennen een cao-loonstijging die achterblijft bij de inflatie. Omdat ook in 2025 nog steeds een compensatie voor de inflatie in cao's voorkomt, zullen vervolganalyses moeten uitwijzen of dit beeld stand houdt.

Ten slotte laten we zien dat loonnavolging niet landelijk, maar wel sectoraal voorkomt.

Figuur 1.11: Cumulatieve cao-loonstijging op jaarbasis voor bedrijfstakcao's (blauw) en ondernemingscao's (roze) in de marktsector, 2020 t/m 2024



1.13 WML en loongebouw

In dit onderzoek kijken we in hoeverre en hoe de invoering van het wettelijk minimumuurloon op 1 januari 2024 doorwerkt in de loongebouwen van cao's. Bij de 'in hoeverre'-vraag gaat het om de gedeelten van het loongebouw (onderkant, midden, bovenkant) waarin doorwerking plaatsvindt. Bij de 'hoe'-vraag gaat het erom hoe de doorwerking er precies uit ziet. Beide vragen zijn beantwoord voor cao's die eind 2023 een meer dan 36-urige, wekelijkse arbeidsduur hebben. En op dat moment meestal een laagste loon op en/of net boven het wettelijk minimumloon (WML) hebben. Zodoende zijn de cao's onderzocht waarvoor op 1 januari 2024 sprake is van een extra loon(kosten)stijging. Deze stijging kan het loongebouw onder druk zetten. En cao-partijen ertoe bewegen het loongebouw systematisch anders in te richten.

Van de 38 geanalyseerde cao's, is in 28 cao's voldoende aanleiding om te spreken van doorwerking. Deze doorwerking is zichtbaar op drie manieren die we aanpassingsvarianten noemen. Een eerste variant (10 cao's) is dat de begintrede van de eerste loonschaal gelijk wordt gesteld aan het WML. Van daaruit beweegt een gedeelte van of (bijna) het gehele loongebouw mee met het WML. Vaak is sprake van een vaste, procentuele afstand tussen de (begin)treden van loonschalen. De basis is of de begintrede van de eerste loonschaal (die gelijk is aan het WML) of de (begin)trede van de vorige loonschaal. Soms is (ook) sprake van vaste stappen binnen loonschalen. Deze stappen kunnen bedragen of percentages zijn. De basis is de begintrede. Wat ook voorkomt, is dat het gehele loongebouw de halfjaarlijkse WML-aanpassing krijgt. Alle lonen stijgen dan mee met het WML.

Figuur 1.12a: Aanpassingsvariant 1: Begintrede van de eerste loonschaal gelijkstellen aan WML en van daaruit loongebouw mee laten bewegen

Loongebouw 31-12-2023 voor een cao met een 38-urige werkweek (uitgangspunt)						Loongebouw 01-01-2024: WML-systematiek om lonen op of boven het WML te houden					
Treden ↓	Schalen					Treden ↓	Schalen				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
0	WML (€12,12)	€13,60	€14,20	€14,80	€15,40	0	WML (€13,27)	€13,93	€14,63	€15,36	€16,13
1	€13,30	€13,90	€14,50	€15,10	€15,70	1	€13,62	€14,33	€15,08	€15,86	€16,68
2	€13,60	€14,20	€14,80	€15,40	€16,00	2	€13,97	€14,73	€15,53	€16,36	€17,23
3	€13,90	€14,50	€15,10	€15,70	€16,30	3	€14,32	€15,13	€15,98	€16,86	€17,78
4	€14,20	€14,80	€15,40	€16,00	€16,60	4	€14,67	€15,53	€16,43	€17,36	€18,33
5	€14,50	€15,10	€15,70	€16,30	€16,90	5	€15,02	€15,93	€16,88	€17,86	€18,88
6	€14,80	€15,40	€16,00	€16,60	€17,20	6	€15,37	€16,33	€17,33	€18,36	€19,43
7		€15,70	€16,30	€16,90	€17,50	7		€16,73	€17,78	€18,86	€19,98
8			€16,60	€17,20	€17,80	8			€18,23	€19,36	€20,53
9				€17,50	€18,10	9				€19,86	€21,08
10					€18,40	10					€21,63

Regulier loongebouw waarbij schaal 1, trede 0 gelijk is aan het WML per 31-12-2023 bij een 38-urige werkweek (€12,12 p/u).

Regulier loongebouw waarbij schaal 1, trede 0 gelijk is aan het WML per 01-01-2024 (€13,27 p/u). De WML-systematiek bestaat uit vaste, procentuele stappen van 5% tussen de 0-periodieken. En uit vaste stappen in bedragen binnen schalen. Binnen schaal 1 is sprake van vaste stappen van €0,35. En binnen schaal 2 gaat het om vaste stappen van €0,40. Dit loopt op tot vaste stappen van €0,55 binnen schaal 5.

Een tweede aanpassingsvariant (20 cao's) is dat loonbedragen worden opgetrokken naar het WML. Of naar een WML-gebaseerd minimum. Optrekking naar het WML komt vaak met een andere aanpassingsvariant voor. Deze aanpassingsvariant volgt meestal op optrekking. Een voorbeeld is een WML-aanpassingssysteem. Dit lijkt erop te wijzen dat optrekking een tijdelijke manier is om aan het WML te voldoen. Soms ook vindt optrekking naar het WML tegelijkertijd met een andere aanpassingsvariant plaats. Bijvoorbeeld nieuwe (begin)lonen voor hogere treden. Dat kan komen doordat optrekking naar het WML het loongebouw platter

maakt. In een enkele cao is optrekking naar het WML niet (duidelijk) zichtbaar in loontabellen. In de cao geldt ten minste het WML, maar er vindt geen cao-loonstijging meer plaats. Een nieuwe loontabel wordt dan niet altijd gepubliceerd.

Figuur 1.12b: Aanpassingsvariant 2: Loonbedragen optrekken naar WML

Loongebouw 31-12-2023 voor een cao met een 38-urige werkweek (uitgangspunt)						Loongebouw 01-01-2024: optrekken van lonen om aan het nieuwe WML te voldoen					
Treden I	Schalen					Treden I	Schalen				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
0	WML (€12,12)	€12,85	€13,75	€14,65	€15,55	0	WML (€13,27)	WML (€13,27)	€13,75	€14,65	€15,55
1	€12,25	€13,15	€14,05	€14,95	€15,85	1	WML (€13,27)	WML (€13,27)	€14,05	€14,95	€15,85
2	€12,55	€13,45	€14,35	€15,25	€16,15	2	WML (€13,27)	€13,45	€14,35	€15,25	€16,15
3	€12,85	€13,75	€14,65	€15,55	€16,45	3	WML (€13,27)	€13,75	€14,65	€15,55	€16,45
4	€13,15	€14,05	€14,95	€15,85	€16,75	4	WML (€13,27)	€14,05	€14,95	€15,85	€16,75
5	€13,45	€14,35	€15,25	€16,15	€17,05	5	€13,45	€14,35	€15,25	€16,15	€17,05
6	€13,75	€14,65	€15,55	€16,45	€17,35	6	€13,75	€14,65	€15,55	€16,45	€17,35
7		€14,95	€15,85	€16,75	€17,65	7		€14,95	€15,85	€16,75	€17,65
8			€16,15	€17,05	€17,95	8			€16,15	€17,05	€17,95
9				€17,35	€18,25	9				€17,35	€18,25
10					€18,55	10					€18,55

Regulier loongebouw waarbij schaal 1, trede 0 gelijk is aan het WML per 31-12-2023 bij een 38-urige werkweek (€12,12 p/u).

Regulier loongebouw waarbij schaal 1, trede 0 gelijk is aan het WML per 01-01-2024. Omdat de treden 1-4 van schaal 1 en de treden 0-1 van schaal 2 onder het WML per 01-01-2024 uitkomen, worden deze treden opgetrokken naar het WML per die datum (€13,27 p/u).

Een derde aanpassingsvariant (17 cao's) is salarisherstructurering. Salarisherstructurering is divers en kan het gehele loongebouw raken. Een voorbeeld is het vervallen of toevoegen van treden en/of schalen. Of het aanpassen van schaalminima (beginlonen) en/of schaalmaxima (eindlonen). Omdat salarisherstructurering zo divers is, is het lastig om deze variant als reactie op het wettelijk minimumuurloon te zien. Lastiger bijvoorbeeld dan optrekking naar het WML dat vooral de onderkant van een loongebouw raakt. Soms is bijvoorbeeld eerst sprake van een andere aanpassingsvariant. Later in de tijd volgt dan salarisherstructurering. Het is daarbij waarschijnlijk dat andere factoren dan het wettelijk minimumuurloon (mede) tot de herstructurering hebben geleid.

Figuur 1.12c: Aanpassingsvariant 3: Loongebouw herstructureren

Loongebouw 01-01-2024: optrekken van lonen om aan het nieuwe WML te voldoen						Loongebouw 01-07-2024: salarisherstructurering t.b.v. behoud loonperspectief							
Treden I		Schalen					Treden I		Schalen				
	1	2	3	4	5	Oud	Nieuw	1	2	3	4	5	
0	WML (€13,27)	WML (€13,27)	€13,75	€14,65	€15,55	4	0	€14,00	€14,90	€15,80	€16,70	€17,60	
1	WML (€13,27)	WML (€13,27)	€14,05	€14,95	€15,85	5	1	€14,30	€15,20	€16,10	€17,00	€17,90	
2	WML (€13,27)	€13,45	€14,35	€15,25	€16,15	6	2	€14,60	€15,50	€16,40	€17,30	€18,20	
3	WML (€13,27)	€13,75	€14,65	€15,55	€16,45	7	3	€14,90	€15,80	€16,70	€17,60	€18,50	
4	WML (€13,27)	€14,05	€14,95	€15,85	€16,75	8	4	€15,20	€16,10	€17,00	€17,90	€18,80	
5	€13,45	€14,35	€15,25	€16,15	€17,05	9	5	€15,50	€16,40	€17,30	€18,20	€19,10	
6	€13,75	€14,65	€15,55	€16,45	€17,35	10	6		€16,70	€17,60	€18,50	€19,40	
7		€14,95	€15,85	€16,75	€17,65	7				€17,90	€18,80	€19,70	
8			€16,15	€17,05	€17,95	8				€18,20	€19,10	€20,00	
9				€17,35	€18,25	9					€19,40	€20,30	
10					€18,55	10					€19,70	€20,60	
						11						€20,90	

Regulier loongebouw waarbij de treden 1-4 van schaal 1 en de treden 0-1 van schaal 2 zijn opgetrokken naar het WML per 01-01-2024 (€13,27 p/u). Schaal 1, trede 0 volgde al het WML.

Regulier loongebouw waarbij de begintreden van schaal 1 en 2 zijn komen te vervallen. Daarnaast zijn extra eindtreden toegevoegd om voldoende loonperspectief aan medewerkers te bieden.

In 10 van de 38 geanalyseerde cao's is onvoldoende aanleiding om te spreken van doorwerking van het wettelijk minimumuurloon in het loongebouw. Dat leiden we ten eerste af aan de reden van de aanpassing(en) aan het loongebouw. In de cao-tekst wordt een andere factor dan de invoering van het wettelijk minimumuurloon als reden voor de aanpassing(en) genoemd. Ten tweede hebben we gekeken naar het loongebouw in 2024 ten opzichte van eind 2023. Is het loongebouw (zo goed als) hetzelfde gebleven, dan is het onwaarschijnlijk dat sprake is van een duidelijke doorwerking.

1.14 Cao-loonstijging 2025

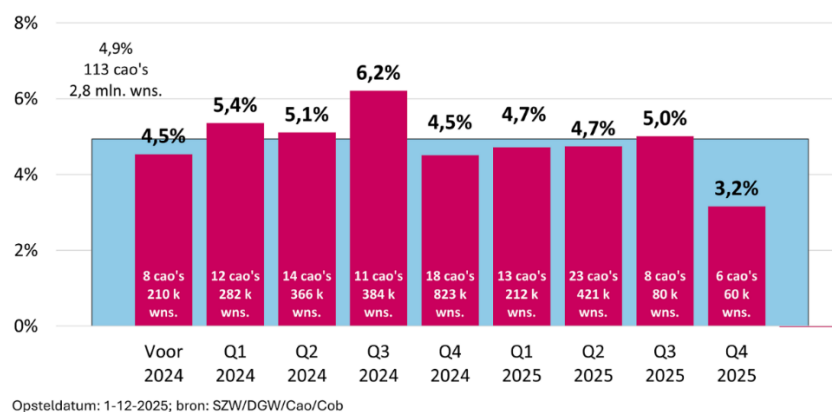
Het ministerie van SZW volgt de 147 grootste cao's in Nederland en heeft daarmee zicht op de gemaakte afspraken over de cao-loonstijging. In dit hoofdstuk presenteren we de gemiddelde contractloonmutatie voor 2025.

We maken voor dit onderzoek gebruik van beschikbare cao-teksten en teksten van cao-akkoorden die een looptijd hebben over heel 2025. Dit betekent dat als er geen informatie voor het hele jaar beschikbaar is, deze niet mee telt in het gemiddelde. Voor 113 onderzoekcao's in de marktsector ligt de cao-loonstijging voor het kalenderjaar 2025 vast (figuur 1.13).

Maandelijks presenteren we op de website recentere cijfers⁵.

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 1.13: Cao-loonstijging in 2025 op jaarbasis in de marktsector, naar afsluitdatum (per 1-12-2025)



De gemiddelde cao-loonstijging voor 2025 voor deze cao's bedraagt 4,9%. Uit figuur 1.13 blijkt dat de cao-loonstijging in 2025 weinig varieert naar afsluitdatum. De gemiddelde cao-loonstijging ligt meestal tussen de 4,5% en 5,4%, met twee uitschieters.

De eerste uitschieter betreft de 6,2% als gemiddelde cao-loonstijging voor de elf akkoorden die in het derde kwartaal van 2024 tot stand zijn gekomen. Dit gemiddelde valt hoog uit door een grote cao (voor 10% van alle werknemers in onderzoekcao's uit de marktsector) met een bovengemiddelde cao-loonstijging, nog ter compensatie van de inflatiegolf uit 2022. Eerdere compensatie was niet mogelijk omdat de voorgaande cao, afgesloten op 8 april 2022, een looptijd kende van 1 oktober 2021 tot 1 april 2024.

De tweede uitschieter betreft de 3,2% als gemiddelde cao-loonstijging voor de zes akkoorden die tot nu toe in het vierde kwartaal van 2025 tot stand zijn gekomen. Het gaat om een voorlopig gemiddelde, gebaseerd op een klein aantal akkoorden, waaronder een akkoord voor een cao met een afboeking van een eenmalige uitkering van € 2.000 uit 2024.

⁵ <https://cao.minszw.nl/Cao-loonontwikkeling>

2 Quickscans en Kamerstukken

2.1 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 2025 18 quickscans opgeleverd. In de regel publiceren we deze quickscans/ad hoc verzoeken niet op de webpagina van directie Cao. 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. Het gaat dan bijvoorbeeld om mantelzorg, thuiswerken en vrijwilligersverlof.

2.2 Kamerstukken

Afdeling COB heeft ook in 2025 meegewerkt aan de beantwoording van verschillende Kamervragen. Een concreet voorbeeld is de volgende vraag bij de SZW-begroting 2026⁶: “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 48).

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 2025” die op 23 juni 2025 aan de Kamer is aangeboden: <https://cao.minszw.nl/cao-afspraken>.

6 Beantwoording Kamervragen begroting 2026 SZW, bron: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-36800-XV-7.pdf>

Tabel 2.1: Cao-loonstijging in % op jaarbasis (inclusief eenmalige uitkeringen), 2018-2025

Cao-naam	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus	2,36	3,52	4,85	1,13	1,38	6,68	5,51	4,34
Retail Non-Food	1,77	2,47	2,51	1,57	4,06	11,64	8,49	5,50
M&T Metaalbewerkings- bedrijf	2,25	1,48	4,96	3,46	1,79	4,30	4,64	6,75
Bouw en Infra	2,23	2,88	2,52	2,53	2,94	3,76	8,75	5,33
Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven VGL	1,67	1,42	3,85	1,31	3,05	5,97	4,92	4,25

Bron: Interne database Directie Cao

Verder is met data in het hoofdstuk Arbeidsduur uit "[Cao-afspraken 2025](#)" de vraag beantwoord over deeltijdfactor naar sector (vraag 24).

In een andere Kamerbrief over "Evaluatie duurverkortings WW"⁷ is informatie ontleend aan het hoofdstuk "Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, en werkloosheid" uit het onderzoek "[Cao-afspraken 2025](#)".

⁷ [TK 2025-2026 34351, nr. 35](#)

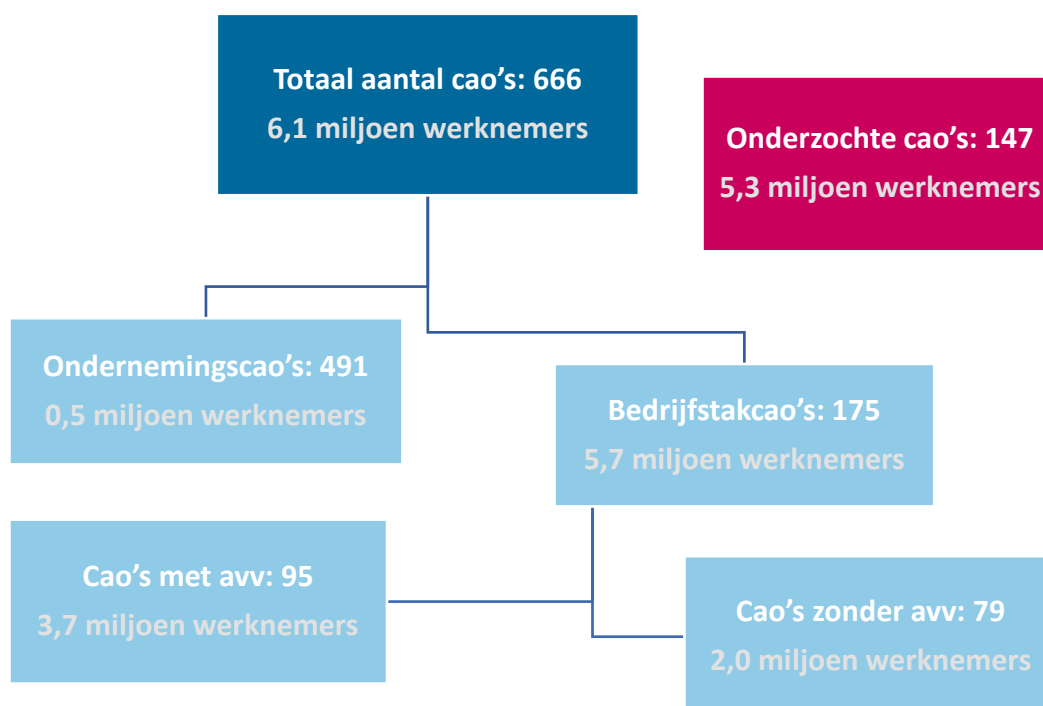
3 Werkwijze

3.1 Aangemelde cao's

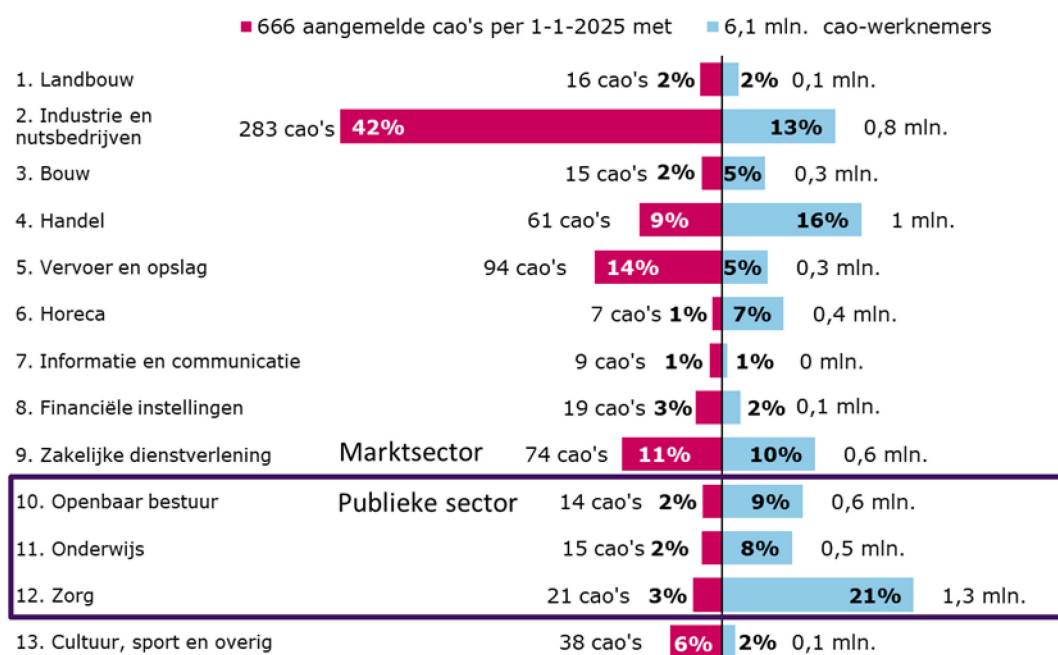
Cao-partijen melden bij directie Cao hun cao aan. Deze cao's vormen de basis voor het cao-onderzoek door afdeling COB. Het onderzoek betreft afspraken naar politiek en/of beleidsmatig actuele thema's zoals de cao-loonontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, oudere werknemers, flexibiliteit en diversiteit in de grootste 147 bedrijfstak- en ondernemingscao's in Nederland, van toepassing op ruim 87% 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 2025 en in enkele onderzoeken betreft het een eerdere periode.

Figuur 3.1: Werknemers onder de verschillende type cao's op 1 januari 2025



Figuur 3.2: Sectorale verdeling van de 666 aangemelde cao's (6,1 mln. werknemers)



Per 1-1-2025 telt Nederland 666 aangemelde cao's, waaronder 6,1 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

Onderzoeksmethodiek

In de rapportage “Cao-afspraken 2025” staat voor een aantal actuele onderwerpen beschreven wat cao-partijen in de meest recente cao's hebben afgesproken. Begin januari 2025 zijn 666 cao's bij SZW aangemeld die nog niet zijn verlopen of die uiterlijk anderhalf jaar geleden (1-7-2023) zijn verlopen. Hieronder vallen 6,1 miljoen werknemers. SZW onderzoekt van deze cao's de grootste 147 cao's in Nederland. Deze cao's noemen we onderzoekcao's. Onder de 147 onderzoekcao's vallen 5,4 miljoen werknemers. Het gaat om alle bedrijfstakcao's met 7.500 of meer werknemers en om alle ondernemingscao's met 1.600 of meer werknemers. In Bijlage 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 (13 januari 2025).

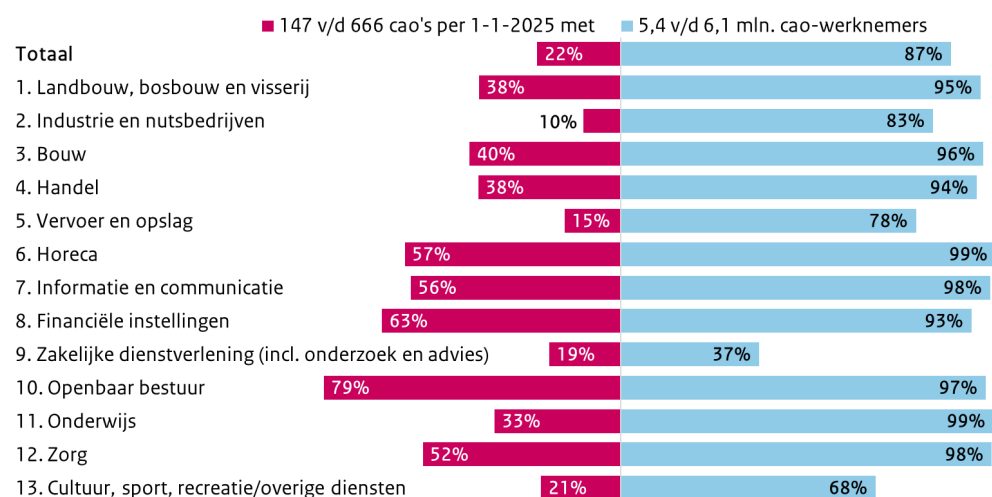
In tabel 3.1 staat een uitsplitsing van de 147 onderzoekcao's naar 13 sectoren. De sectorale aandelen (zowel naar aantal cao's als naar aantal cao-werknemers) staan vermeld in figuur 16. De sector “Zakelijke dienstverlening (inclusief onderzoek en advies)” kent de minste onderzoekcao's en aandeel onderzochte 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 3.1: Aantallen onderzoekcao's en werknemersaantallen op 1 januari 2025, uitgesplitst naar economische sector

Economische sector	Onderzoekcao's	
	Cao's	Werknemers
1. Landbouw, bosbouw en visserij	6	111.000
2. Industrie en nutsbedrijven	28	643.000
3. Bouw	6	287.000
4. Handel	23	905.000
5. Vervoer en opslag	14	247.000
6. Horeca	4	423.000
7. Informatie en communicatie	5	40.000
8. Financiële instellingen	12	118.000
9. Zakelijke dienstverlening (incl. onderzoek en advies)	14	234.000
10. Openbaar bestuur	11	534.000
11. Onderwijs	5	475.000
12. Zorg	11	1.292.000
13. Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	8	64.000
Totaal	147	5.374.000

Figuur 3.3: Sectorale aandelen van de 147 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 cao-akkoord af (ook wel principeakkoord, onderhandelingsresultaat of eindbod genoemd). In cao-akkoorden 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.

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 sector⁸, 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: Postbuscaoonderzoek@minszw.nl

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

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

8 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 2025