



UNIVERSITEIT  
VAN AMSTERDAM



Central European  
Labour Studies  
Institute



Associate partners:

ETUI, Brussels  
UNI Europa, Brussels  
WageIndicator Foundation, Amsterdam

Solidarność, Katowice  
Solidarność, Gdansk  
CCOO Servicios, Madrid

---

## COLBAR-EUROPE

EUROPE-wide analyses of **COL**lective **BAR**gaining agreements

Supported by the European Commission - Industrial Relations and Social Dialogue Program  
(VP/2018/004/0008) | April 2019 - March 2021

---

# RAPPORT 4: COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN IN NEDERLAND *(industrie, bouw, handel en de publieke sector)*

12 February 2021  
mr. dr. N. Jansen



**Dank**

Het COLBAR-EUROPE-project en de bijbehorende rapporten werden mogelijk gemaakt door de gezamenlijke inspanningen van de teams van WageIndicator Foundation, Central European Labour Studies Institute (CELSI), National Council for Economics and Labour (CNEL) en het Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS -HSI) aan de Universiteit van Amsterdam, en de geassocieerde partners ETUI, UNI Europa, Solidarność Katowice, Solidarność, Gdansk en CCOO Servicios. We erkennen dankbaar de financiering die is verstrekt door de Europese Commissie, DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, Projectnummer VP / 2018/004/0008.

**Disclaimer**

De informatie en standpunten in dit rapport zijn die van de auteur en geven niet noodzakelijk de officiële mening van de Europese Unie weer. Noch de instellingen en organen van de Europese Unie, noch enige persoon die namens hen handelt, kan verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik dat kan worden gemaakt van de daarin opgenomen informatie..

## Management samenvatting

Gelet op de cijfers omtrent het arbeidsvoorwaardenoverleg met betrekking tot aantallen cao's, de verhouding tussen sector-cao's en ondernemings-cao en de dekkingsgraad van cao's, kan het arbeidsvoorwaardenoverleg in Nederland rustig bezit worden genoemd. Nederland kent ongeveer 700 reguliere cao's, waarvan iets meer dan 500 ondernemings-cao's en iets minder dan 200 bedrijfstak-cao's.<sup>1</sup> Van de 5,5 miljoen werknemers die vallen onder de werkingssfeer van een cao, vallen ruim 5 miljoen werknemers onder een sector-cao en 500 duizend onder een ondernemings-cao. Hoewel qua aantallen het aantal ondernemings-cao's dus groter is dan het aantal sector-cao's, is het belang van de ondernemings-cao voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen minder vanwege de omstandigheid dat het aantal werknemers dat valt onder een sector-cao's bijna 11 keer zo groot is. In het kader van dit project is er mede daarom voor gekozen in verhouding meer sector-cao's te coderen. Daarbij komt overigens dat sector-cao's in Nederland voor derden eenvoudiger toegankelijk zijn dan ondernemings-cao's. Met name vanwege concurrentie-overwegingen zijn slechts weinig ondernemings-cao's voor derden vrij toegankelijk. Vanwege de corona-pandemie zijn in 2020 minder cao's afgesloten dan in voorgaande jaren, maar er zijn geen aanwijzingen dat deze trend zich door zal zetten wanneer de pandemie is geëindigd.

In dit rapport zijn de resultaten van 100 gecodeerde cao's verwerkt. Het coderen heeft plaatsgevonden op basis van 12 thema's. Dit zijn: algemene data, dekkingsgraad, functie-indeling, pensioen, contracten, ziekte en arbeidsongeschiktheid, gezondheid en medische bijstand, werk/privé-arrangementen, gender gelijkheid, lonen en werktijden.

Met betrekking tot de algemene data en de dekkingsgraad kan worden opgemerkt dat kenmerkend voor het Nederlandse cao-overleg is, dat cao's met name betrekking hebben op ondernemingsactiviteiten en dat in de regel alle werknemers die daarbij betrokken zijn, ook vallen onder de werkingssfeer van de cao. Indien functies worden uitgezonderd, dan betreft dat veelal leerlingen, statutair bestuurders of werknemers boven een bepaalde loonschaal. Beroepencao's zijn in Nederland uitzonderlijk, maar komen wel voor. Denk aan de Schilders-cao. In de gecodeerde cao's zijn geen bepalingen opgenomen over platformwerk

---

<sup>1</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019), Voorjaarsrapportage CBA-afspraken 2019.

en wordt geen onderscheid gemaakt tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden. De gecodeerde cao's bevatten geen gegevens over de dekkinggraad. Tot slot is van belang te benoemen dat cao's dienen te worden aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid alvorens zij in werking kunnen treden.

Bijna alle gecodeerde cao's bevatten een of meer bepalingen over training, opleiding, leerlingen en stages, maar zeker niet alle cao's bevatten bepalingen met betrekking tot al deze onderwerpen. De mate waarin specifieke onderwerpen terugkomen in cao's verschilt per cao, waarbij geen significant verschil zichtbaar is tussen de verschillende sectoren. In weinig cao's zijn bepalingen opgenomen over de financiering van scholing en dat zal samenhangen met de aanwezigheid van zogenoemde sectoraal gefinancierde opleidingsfondsen. Ditzelfde beeld is zichtbaar wat betreft pensioen. Nagenoeg alle gecodeerde cao's bevatten een of meer bepalingen over pensioen. Maar de financiering (en voorwaarden) zijn veelal geregeld in sectorale bedrijfstakpensioenfondsen. Met betrekking tot ouderdom en andere sociale risico's als arbeidsongeschiktheid en werkloosheid verdient opmerking dat in Nederland door de wetgever publiekrechtelijke regelingen bestaan die werkenden aanspraak geven op een uitkering indien een van voornoemde risico's zich voordoen. In dat kader zijn afspraken tussen werkgevers en werknemers op deze deelterreinen veelal aanvullingen en deze afspraken worden wel gekwalificeerd als tweede pijler-afspraken.

Een groot deel van de gecodeerde cao's bevat een of meer bepalingen over uitzendwerk. De grote meerderheid daarvan gaat over de beloning van uitzendkrachten. Op grond van Europese en nationale wetgeving (en hierop gebaseerde cao's) is de beloning gelijk aan die van werknemers van de inlener. In Nederland is een stevige discussie over het terugdringen van flexwerk gaande en onderdeel daarvan is het gebruik van uitzendwerk. Met name de inzet van uitzendkrachten op structureel werk en de langdurige inlening van dezelfde uitzendkrachten wordt onwenselijk gevonden. In het licht daarvan verdient opmerking dat de Cao Banken de structurele inzet van uitzendkrachten verbiedt.

Met betrekking tot ziekte, vakantie en verlof, waaronder in dit verband wordt begrepen allerlei arrangementen om werk en privé te combineren, verwijst een groot deel van de cao's

naar de wet- en regelgeving die al veel bepalingen op dit terrein bevatten. Zo hebben Nederlandse werknemers op grond van de wet bij ziekte de eerste 104 weken recht op loonbetaling, 4 weken doorbetaalde vakantie en mogelijkheden om verlof op te nemen indien zorgtaken moeten worden uitgeoefend. Als cao's op deze terreinen bepalingen bevatten betreft dat veelal aanvullingen op het wettelijke minimum.

Gelijke beloning en gelijke behandeling is een belangrijk thema in relatie tot arbeidsverhoudingen. Denk aan de discussie over flexwerk in Nederland waarin de ongelijke beloning veelal een belangrijk thema is. Gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plek is ook het leidende beginsel van de Herzieningsrichtlijn die gaat over grensoverschrijdende dienstverlening binnen de EU. Bij gelijke behandeling wordt in juridische zin snel gedacht aan het verbod op het maken van onderscheid, maar die gedachte is wel beperkt, in die zin dat een verbod op het maken van onderscheid er niet per definitie toe leidt dat de rechtspositie van groepen werkenden ook gelijk is. Nederland is daarvan een goed voorbeeld. De wet- en regelgeving bevat een flink aantal verboden ten aanzien van onderscheid, waarbij gedacht kan worden aan verboden onderscheid op grond van ras, geloof, geslacht en de aard van de arbeidsrelatie en toch is de ongelijkheid tussen bijvoorbeeld mannen en vrouwen ten aanzien van beloning nog aanzienlijk. Flankerend beleid is zonder meer nodig om verschillen op te heffen. In dit kader mag opvallend genoemd worden dat de gecodeerde cao's nagenoeg geen bepalingen bevatten over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Tot slot verdient opmerking dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in Nederland wordt geïnformeerd over de inhoud van cao's door middel van de wettelijke meldingsplicht. Iedere twee jaar brengt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een rapport uit over deze inhoud met betrekking tot een aantal thema's van het cao-overleg. Het laatste rapport dateert uit 2019. In de loop van dit kalenderjaar zal een nieuw rapport verschijnen.