Partner voor de publieke sector

November 2026 nummer 2



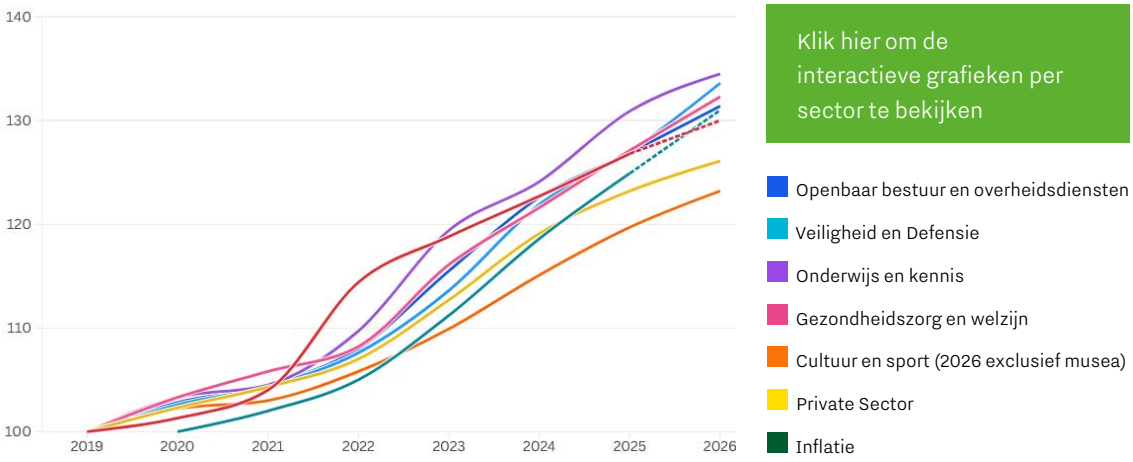
CAO-monitor Publieke Sectoren

Twee keer per jaar publiceert CAOP naast de maandelijkse CAO-Post de CAO-monitor Publieke Sectoren. Naast vaste onderwerpen als loonontwikkeling, looptijden en de cao-agenda staat in elke monitor een ander inhoudelijk onderwerp centraal. In deze monitor gaan we in op het **thema Kunstmatige Intelligentie**. We hebben ruim 100 akkoorden in de publieke sectoren geanalyseerd op afspraken over dit onderwerp. En hoewel de oogst nog wat beperkt is, is het nu al interessant om te zien welk type afspraken er door sociale partners over kunstmatige intelligentie worden gemaakt.

Mochten er bij het doornemen van deze monitor vragen of opmerkingen opkomen, dan horen of lezen we die natuurlijk graag. U kunt contact opnemen met Suzanne Oudshoorn (s.oudshoorn@caop.nl) of Wilco Brinkman (wh.brinkman@caop.nl).

Loonontwikkeling en looptijden

Figuur 1: loonontwikkeling cao's publieke sector (index 2019 = 100)



De stippellijn is een prognose van de inflatie van 2026. Bron cpb.

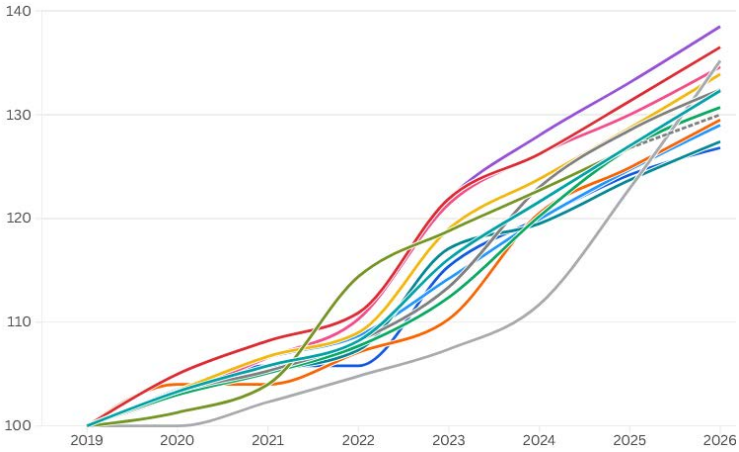
CAO'S PUBLIEKE SECTOR

Na de sterke inflatiepiek van 2022 stijgen de cao-lonen in alle sectoren verder. De loonstijgingen zijn het grootst in Onderwijs en Kennis, gevolgd door Gezondheidszorg en Welzijn en Veiligheid en Defensie. In deze sectoren ligt de loonontwikkeling in 2026 duidelijk boven de cumulatieve inflatie. Ook binnen Openbaar Bestuur en Overheidsdiensten overtreffen de lonen uiteindelijk de prijsstijgingen. De private sector laat een vergelijkbare ontwikkeling zien, maar blijft iets dichter bij de inflatie. Cultuur en Sport blijft opnieuw achter bij de overige sectoren. Ondanks de loonstijgingen wordt het verschil met de inflatie slechts iets kleiner. Hierdoor ervaren werknemers in deze sector over de gehele periode de grootste koopkrachtdaling.



Gezondheidszorg en Welzijn

Figuur 2: ontwikkeling cao-lonen in gezondheidszorg en welzijn (index 2019 = 100)



De stippellijn is een prognose van de inflatie van 2026. Bron cpb.

Klik hier om de interactieve grafieken per sector te bekijken

- Sociaal werk
- Thuiszorg, verpleging en verzorging
- Ziekenhuizen
- Umc's
- Jeugdzorg
- Gehandicaptenzorg
- Geestelijke gezondheidszorg
- Huisartsenzorg
- Ambulancezorg
- Apotheken
- Zelfstandige klinieken
- Inflatie

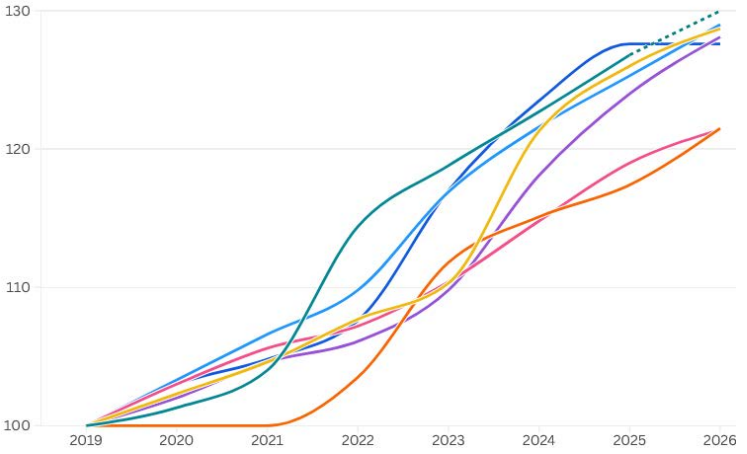
Vanaf 2022 stijgen de lonen in vrijwel alle cao's binnen de sector Gezondheidszorg en Welzijn. Na de sterke inflatiegolf worden in veel cao's afspraken gemaakt over substantiële loonstijgingen. Hierdoor trekt de loonontwikkeling vanaf 2023 duidelijk aan. De verschillen tussen de branches zijn echter groot. In ziekenhuizen, de ambulancezorg en universitair medische centra stijgen de lonen het sterkst en eindigen ruim boven de inflatie. Ook de lonen in de gehandicaptenzorg en huisartsenzorg ontwikkelen zich sterk en realiseren per saldo koopkrachtwinst.

In andere branches, zoals sociaal werk, thuiszorg, verpleging en verzorging (VVT) en de geestelijke gezondheidszorg, blijft de loonontwikkeling dichter bij de inflatie. Apotheken vormen een uitzondering. Daar blijven de lonen tot en met 2024 relatief achter, waarna een inhaalslag volgt.



Zelfstandige bestuursorganen

Figuur 3: loonontwikkeling cao's bestuursorganen (index 2019 = 100)



Klik hier om de interactieve grafieken per sector te bekijken

- UWV
- Sociale Verzekeringsbank
- Dienst Wegverkeer
- Kadaster
- CBR
- Woningbouwcoöperaties
- Inflatie

De stippellijn is een prognose van de inflatie van 2026. Bron cpb.
De indexcijfers zijn ongewogen gemiddelden per sector.

In Nederland zijn ongeveer 120 zelfstandige bestuursorganen (zbo's). De zbo's voeren taken uit die zijn gebaseerd op de door de overheid vastgesteld beleid en wet- en regelgeving. Denk bijvoorbeeld aan het verstrekken van uitkeringen (UWV en SVB), het uitgeven van rijbewijzen (CBR) en het registeren van ondernemingen (Kamer van Koophandel).

Zbo's hebben een zekere mate van zelfstandigheid bij hun bestuur en het uitvoeren van hun wettelijke taken. Bij deze zelfstandigheid hoort ook het HR- en arbeidsvoorwaardenbeleid. Sommige zbo's hebben daarom een eigen cao afgesloten met de vakbonden.

Bovenstaande grafiek toont de loonontwikkeling van vijf grote zbo's: UWV (± 20.000 mws), SVB (± 4.500 mws), Kadaster (±2.000 mws), RDW (±2.000 mws) en CBR (±1.700 mws).

Naast de zbo's verzorgen ook de woning-coöperaties een belangrijke maatschappelijke taak: het aanbieden van betaalbare woonruimte. Daarom rekenen we ook deze organisaties tot de publieke dienstverlening, zeker nu de beschikbaarheid van woningen een maat-schappelijk vraagstuk is. De grafiek bevat daarom ook de loonontwikkeling volgens de CAO Woondiensten. Bij de woningcorporaties werken in totaal ongeveer 30.000 mensen.

LOOPTIJD

De gemiddelde looptijd van de cao's in de publieke sectoren varieert sinds 2020 tussen de ruim 11 en ruim 20 maanden. Cao's die de afgelopen twee jaar ingingen, hebben binnen de periode 2020 – 2026 de langste looptijd. In 2025 en 2026 werden veel cao's in zorg en welzijn vernieuwd. Vaak hebben de cao's in deze sector een gemiddeld langere looptijd dan die in de andere publieke sectoren.

De cao's die dit jaar zijn ingegaan, hebben een gemiddelde looptijd van 20,4 maanden. Dat is een stijging van gemiddeld ruim twee maanden ten opzichte van de CAO Monitor in mei, toen de gemiddelde looptijd op basis van 7 cao's, 18,1 maanden bedroeg.

Figuur 4: looptijd cao's publieke sectoren





Afspraken over kunstmatige intelligentie in cao's

De discussie over de invloed van kunstmatige intelligentie (AI) op werk is de afgelopen jaren in alle hevigheid losgebarsten. Sommigen zien AI als een mogelijkheid om saai en eenvoudig denkwerk te automatiseren. Hierdoor ontstaat voor werkenden meer ruimte voor complexere, interessantere en uitdagendere werkzaamheden. Anderen wijzen op de snelle ontwikkeling van AI, waardoor op termijn ook complexe taken kunnen worden overgenomen. Steeds minder mensen zullen zich met kennisontwikkeling gaan bezighouden.

Dat de verwachte effecten van AI op het werk vooralsnog niet eenduidig zijn, blijkt bijvoorbeeld uit recent onderzoek onder artsen, dat mede door CAOP is begeleid. Artsen verwachten zowel negatieve als positieve gevolgen van AI voor hun vakmanschap. Zo vrezen zij dat AI de onafhankelijke diagnosevorming onder druk zet en dat het ze minder vaardig maakt (*deskilling*). Aan de andere kant zien zij ook meer ruimte ontstaan voor het arts-patiëntcontact en het belang van empathie, sociale vaardigheden en complexe multidisciplinaire afwegingen.



Met de opkomst van AI en de impact daarvan op het werk ligt het voor de hand dat sociale partners afspraken gaan maken over de verhouding tussen AI en werk. Een eigen analyse van ruim 100 cao-akkoorden die de afgelopen vier tot vijf jaar in de publieke sector zijn afgesloten, laat zien dat dit vooralsnog beperkt gebeurt. Tot nu toe zijn er in vier cao's (gemeenten, provincies, universiteiten en musea) afspraken gemaakt over de impact van AI op het werk. In deze afspraken staat de vraag 'Wat betekent AI voor het werk van mensen?' centraal.

Het onderscheid tussen de afspraken in deze sectoren is interessant. Zo hebben gemeenten en universiteiten vooral studieafspraken gemaakt. Gemeenten zijn nog zoekende. Vakorganisaties en de werkgevers gaan gezamenlijk onderzoeken wat de inzet van AI en vergelijkbare algoritmische toepassingen kan betekenen voor medewerkers, werkgevers en de organisatie van werk binnen gemeentelijke organisaties.

Bij universiteiten zijn de studieafspraken al wat specifieker en richten ze zich op onderwerpen als werkdruk en professionele ontwikkeling. AI wordt gezien als zowel een uitdaging als een kans bij het voorkomen en beheersen van werkdruk. Sociale partners gaan verkennen hoe AI hiervoor het beste kan worden ingezet. Verder wordt onderzocht hoe werknemers goed kunnen worden voorbereid op het werken met AI, zodat iedereen de kans krijgt nieuwe technieken te gebruiken en zich daarin verder te ontwikkelen.



In de museumsector en bij de provincies zijn afspraken gemaakt die meer normatief van aard zijn. In de CAO Provincies zijn sociale partners overeengekomen dat de werkgever hun werknemers tijdig, transparant en begrijpelijk moeten informeren over het gebruik van AI bij de uitvoering van hun werk en de mogelijke gevolgen daarvan. Sociale partners vullen hiermee goed werkgeverschap in met de informatieplicht van de werkgever over de effecten van AI op de functies en werkzaamheden van de werknemer.

De meest vergaande normatieve afspraak staat in de CAO Musea. Hierin is vastgelegd dat werkgevers AI zo zorgvuldig, veilig en transparant mogelijk toepassen. AI dient ter ondersteuning van medewerkers die de processen uitvoeren. Daarbij moet rekening worden gehouden met de belangen, positie en rechtsbescherming van werknemers. Ook worden de effecten van AI-gebruik periodiek geëvalueerd door de werkgever. De essentie van deze afspraak is - zo lijkt het - dat AI werk en werknemers niet mag vervangen. De vier cao-afspraken geven een eerste inkijk in hoe sociale partners in de publieke sector de mogelijke impact van AI op het werk bespreken en daar afspraken over maken.

Het ligt voor de hand dat het aantal afspraken over de inzet van AI en de gevolgen daarvan voor werknemers en organisaties de komende jaren zal toenemen. Door de snelle ontwikkelingen op het gebied van AI zijn deze afspraken nog niet in detail uit te werken. Juist daarom is het interessant om te volgen hoe sociale partners het onderwerp bespreken en werknemers en organisaties voorbereiden op de toepassing van AI. In een volgende CAO Monitor komen we daar zeker op terug.

Vooruitblik cao-ontwikkelingen

In de laatste maanden van het jaar loopt een aantal cao's in de publieke sectoren af. Andere cao's zijn reeds verlopen, maar hiervoor is nog geen nieuw akkoord bereikt.

Hieronder staat een overzicht van deze cao's, waar mogelijk aangevuld met informatie over de stand van zaken van de onderhandelingen.

Cao	Einddatum cao	Status
UWV	31 mei 2026	Verlopen - onderhandelingen liggen stil. FNV heeft een petitie aangeboden aan de raad van bestuur; bonden wachten op reactie.
GGZ	31 juli 2026	Verlopen - onderhandelingen lopen sinds eind maart. Eind oktober hebben de werkgevers een eindbod aan de vakbonden gedaan.
WVOI / Onderzoeksinstellingen	30 september 2026	Verlopen - onderhandelingen lopen sinds 1 september.
Particuliere beveiliging	27 december 2026	Loopt bijna af, de onderhandelingen liggen sinds half september stil.
Gehandicaptenzorg	31 december 2026	Loopt bijna af, onderhandelingen lopen
HBO	31 december 2026	Loopt bijna af, onderhandelingen lopen.
Nederlandse Podia	31 december 2026	Loopt bijna af, onderhandelingen starten bijna
Orkesten	31 december 2026	Loopt bijna af, voorbereidingen nieuwe cao gestart
Poppodia en -Festivals	31 december 2026	Nieuwe onderhandelingen nog niet gestart
Rijk	31 december 2026	Loopt bijna af, onderhandelingen lopen
Toneel en Dans	31 december 2026	Loopt bijna af, onderhandelingen lopen
Waterschappen	31 december 2026	Loopt bijna af, onderhandelingen lopen
Zwembaden en Zwemscholen	31 december 2026	Loopt bijna af, onderhandelingen lopen

Opmerkelijke cao-afspraken

GOED WERKGEVERSCHAP

CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf

De CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is een van de meest recente cao's met expliciete afspraken over menstruatie- en overgangsklachten. Daarmee volgt de sector het voorbeeld van onder meer de cao's voor Kinderopvang, NS en Sociaal Werk. De afspraken passen binnen een bredere ontwikkeling waarin cao's meer aandacht besteden aan gezondheid, inclusiviteit en goed werkgeverschap.

De cao biedt ruimte voor maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer, zoals toegang tot toiletten en menstruatieproducten, extra pauzes en roosteraanpassingen. Daarnaast geeft de sector voorlichting om menstruatie- en overgangsklachten bespreekbaar te maken en het bewustzijn hierover te vergroten.

LOON IN DE VORM VAN VERLOF

CAO Kadaster

De CAO Kadaster bevat een bijzondere afspraak waarbij loonruimte is omgezet in extra verlof. Aanleiding hiervoor is een wijziging in de pensioenregels van ABP, waardoor bovenwettelijke verlofuren uit het Individueel Keuzebudget (IKB) niet langer pensioengevend zijn.

Om dit op te lossen ontvangen medewerkers vanaf 1 januari 2027 tweeënzeventig extra bovenwettelijke verlofuren, met een waarde van 3,85% van het salaris. Zij kunnen deze uren opnemen als verlof of verkopen. Hierdoor blijft het volledige IKB pensioengevend en behouden medewerkers de vrijheid om zelf te bepalen hoe zij deze arbeidsvoorwaarde inzetten.

Meer informatie?

Via deze link kun je je abonneren op de CAO-post en de CAO-monitor. Op de website van CAOP vind je zes interactieve grafieken over de loonontwikkelingen van alle sectoren en deelsectoren in de publieke sector.

Dit is de eerste CAO-monitor Publieke Sectoren. We zijn benieuwd naar jullie mening en suggesties voor verbetering. Je kunt deze delen via s.oudshoorn@caop.nl. De volgende monitor verschijnt in het najaar.

C O P

Partner voor de publieke sector