

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1249 Brief van de minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 juni 2024

Cao-afspraken bevorderen in Nederland evenwichtige arbeidsverhoudingen en rust op de arbeidsmarkt. Met de jaarlijkse rapportage “Cao-afspraken” stel ik 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.

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.

Hierna zal specifiek worden ingegaan op de huidige cao-afspraken over de volgende onderwerpen:

- 1) Cao-loonstijging
- 2) Laagste loonschalen
- 3) Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, en werkloosheid
- 4) Oudere werknemers
- 5) Afstand tot de arbeidsmarkt
- 6) Zzp’ers
- 7) Financiële positie van cao-fondsen
- 8) Normale arbeidsduur en 5 mei

1) Cao-loonstijging

De gemiddelde cao-loonstijging in 2023 bedroeg 5,5% op jaarbasis. In het jaar 2024 komt de cao-loonstijging uit op 7,1%¹. Aangezien voor de helft van de cao-werknemers de cao-loonstijging voor 2024 nog niet vast ligt, kan het beeld voor 2024 nog wijzigen.²

In vergelijking met voorgaande jaren is sprake van meer variatie in loonafspraken. Waar voorheen sprake was van een procentuele loonsverhoging in vrijwel elke cao, kennen cao's in 2024 steeds meer andersoortige loonafspraken, waaronder:

- Een loonsverhoging met een vast bedrag voor alle werknemers
- Procentuele loonstijgingen met een bodembedrag of een plafondbedrag
- Prijscompensatieclausules, waarbij de uiteindelijke loonstijging (deels) afhangt van de inflatie

In een aantal cao-akkoorden staat expliciet de wens van cao-partijen om (specifieke groepen) werknemers te compenseren voor de hoge inflatie uit 2022.

Ook is sprake van tussentijdse wijzigingen van cao's die samenhangen met aanvullende loonafspraken. Met name in de zorgsector is sprake van enkele grote cao's die cao-partijen tijdens de looptijd hebben aangepast (opengebroken) om aanvullende loonafspraken te realiseren. Omdat de gemiddelde looptijd van een cao bijna twee jaar is, konden veel cao's pas onlangs aangepast worden aan de sociaaleconomische situatie van dit moment.

2) Laagste loonschalen

Een kernbegrip met betrekking tot de laagste lonen is vakvolwassenheid. Vakvolwassenheid is de leeftijd waarop werknemers voor de salarissen van reguliere schalen (of aanloopschalen) in aanmerking komen. Voor elke onderzochte cao is het maandsalaris vastgesteld dat een voltijdwerkende, vakvolwassen werknemer eind 2023 ontving in de laagste loonschaal van het loongebouw. Deze laagste salarissen worden vervolgens in verhouding gebracht met het wettelijk minimumloon (Wml) voor werknemers van 21 jaar en ouder. Eind 2023 lag het laagste cao-loon gemiddeld 5,3% boven het Wml. Dat is een daling

¹ Peildatum 04-04-2024

² Maandelijks staan de nieuwste cijfers op de webpagina van directie UAW: <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/Cao-loonontwikkeling>.

van 0,7%-punt ten opzichte van eind 2022 (6,0%). Deze daling komt mede door de stijging van het Wml in 2023.

Werknemers die nog niet de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt, kunnen in jeugdschalen worden geplaatst. In ruim twee op de vijf onderzochte cao's zijn jeugdschalen aanwezig.

3) Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, en werkloosheid

In 99 cao's (69% van de werknemers) staan afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren.

Gedurende de eerste twee ziektejaren zijn werkgevers verplicht het loon van zieke werknemers door te betalen tegen minimaal 70% van het loon (140% over twee jaren). Voor 82% van de werknemers is de loondoorbetaling gedurende twee jaar hoger dan 170%, al dan niet onder voorwaarden (gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan integratie). Deze cijfers zijn vrijwel gelijk aan die van de vorige cao-rapportage in 2023.

Voor drie kwart van de werknemers wordt de reguliere WW-duur gerepareerd van 24 naar 38 maanden (het zogenaamde derde WW-jaar). Ook hier zijn nagenoeg geen verschuivingen ten opzichte van de vorige cao-rapportage.

4) Oudere werknemers

Sinds 2013 gaat de AOW-leeftijd stapsgewijs omhoog. Hierdoor blijven meer werknemers behouden voor de arbeidsmarkt. In het Pensioenakkoord van 2019 zijn afspraken gemaakt over tijdelijke overgangsmaatregelen in het kader van gezond werkend naar het pensioen. Eén hiervan is de fiscale drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU). In 2024 is voor bijna zestig procent van de werknemers die onder de ruim honderd grootste cao's van Nederland vallen een RVU-regeling opgenomen in de cao. Hier is sprake van een duidelijke stijging ten opzichte van eerdere jaren: 53% in 2023 en 37% in 2022.

Verder staan in cao's afspraken over verlofsparen (59% van de werknemers), arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (61%), vrijstelling van diensten (60%) en extra verlof (33%).

5) Afstand tot de arbeidsmarkt

In de Wet Banenafspraken (2015) is vastgelegd dat er 125.000 banen worden ontwikkeld voor mensen met een arbeidsbeperking. Eind 2023 hebben alle werkgevers tezamen 138.317 extra banen gerealiseerd³.

In ruim één op de drie onderzochte cao's staan afspraken over de bevordering van de instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. In 26 cao's zijn streefcijfers opgenomen. Het gaat hierbij om totaal ruim 7.000 te realiseren arbeidsplaatsen.

Daarnaast zijn er in 53 cao's afspraken opgenomen voor het bevorderen van een inclusiever werkomgeving voor mensen met een arbeidsbeperking.

6) Zzp'ers

Met betrekking tot zzp'ers zijn vier onderwerpen onderzocht: (1) tariefafspraken; (2) voorrang van vaste medewerkers bij de inroosting van diensten; (3) verhouding vaste werknemers en zzp'ers, en (4) schijnzelfstandigheid. Deze afspraken zijn onderzocht in alle 658 bij SZW aangemelde cao's.

- Er zijn twee nieuwe tariefafspraken voor zzp'ers sinds de vorige rapportage in 2023. In totaal komen tariefafspraken nu voor in 11 cao's.
- In twee cao's (in de zorg sector) bevat de cao een afspraak over het geven van voorrang aan vaste werknemers bij inroosting.
- In 11 cao's staan afspraken over de inzet van zzp'ers of de verhouding tussen vaste werknemers en flexibele werknemers, waaronder zzp'ers.
- In vier cao's staan afspraken over schijnzelfstandigheid.

7) Financiële positie van cao-fondsen

Cao-fondsen hebben als doel de arbeidsmarktwerking te verbeteren door (co-) financiering van activiteiten zoals opleiding en ontwikkeling van werknemers en het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden. Op verzoek van cao-partijen kan mijn ministerie bepalingen van cao-fondsen algemeen verbindend verklaren (avv'en). De cao-fondsen zijn in dat geval verplicht hun financieel jaarverslag naar mijn ministerie te sturen⁴. Deze

³ UWV, Dashboard Banenafspraken d.d. 25 januari 2024

⁴ De deadline is 1 juli van het jaar volgend op het verslagjaar. Voor de cao-rapportage zijn de jaarverslagen over het jaar 2022 onderzocht, die sociale partners uiterlijk 1-7-2023 moesten aanleveren.

financiële jaarverslagen vormen de bron voor het onderzoek naar de financiële positie van de fondsen. In 2022 betrof het in totaal 69 avv'de fondsen (2,4 miljoen werknemers).

In 2022 bedroegen de baten ruim € 433 miljoen. Het grootste deel hiervan is afkomstig uit premieheffing. De gemiddelde premie in 2022 bedroeg gemiddeld 0,59% van de loonsom. De totale uitgaven bedroegen ruim € 413 miljoen.

Hiervan ging ruim € 154 miljoen naar opleiding en ontwikkeling (O&O) van werknemers, bijna € 58 miljoen naar werkgelegenheidsdoelstellingen en ruim € 31 miljoen naar het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden.

De reserves zijn in 2022 met € 19 miljoen toegenomen.

8) Normale arbeidsduur en 5 mei

De gemiddelde arbeidsduur van een voltijdwerknemer bedraagt 37,2 uur, een fractie lager dan het gemiddelde van de afgelopen jaren (37,3 uur per week).

In de cao van vier op de vijf cao-werknemers staat een afspraak over verlof op 5 mei. Ruim 2,25 miljoen werknemers hebben elk jaar op 5 mei een vrije dag. Twee miljoen andere werknemers hebben in lustrumjaren (eens in de vijf jaar) vrij op 5 mei. In twee cao's gaat het om een nieuwe afspraak.

Voor de volledige bevindingen over de acht onderzochte onderwerpen verwijs ik u naar de bijgevoegde rapportage.

Met deze rapportage heb ik een actueel beeld geschetst van de inhoud van cao's. De rapportage laat zien dat in de huidige cao's afspraken staan over een bij de economische context passende loonstijging en over het aantrekken en behouden van werknemers, passend in tijden van de huidige krappe arbeidsmarkt. Daarmee laat de cao haar werking op het terrein van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen in Nederland zien.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip