

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1281 Brief van de minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Den Haag, 23 juni 2025

Cao-afspraken bevorderen in Nederland evenwichtige arbeidsverhoudingen en arbeidsrust. 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 6,1 miljoen werknemers die onder de 666, bij mijn ministerie aangemelde cao’s vallen. In deze rapportage staat de inhoud centraal van de 147 grootste cao’s. Hieronder vallen 5,4 miljoen werknemers. Net als vorig jaar staan inflatie en arbeidsmarktkrapte centraal in de onderzochte cao’s.

De cao is een spiegel van maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen. Onderwerpen als 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.

Nieuwe onderwerpen in principeakkoorden

Nieuwe afspraken in de onderzochte principeakkoorden gaan onder andere over overwerktarieven voor deeltijders (naar aanleiding van een uitspraak van het Europese Hof), kunstmatige intelligentie/AI en reservisten (geopolitieke ontwikkelingen).

Reservisten

Voor het eerst zien we in principeakkoorden afspraken over reservisten. Het gaat om drie principeakkoorden. Bij Defensie gaat het om een uitkering voor reservisten die in dienst worden opgeroepen. Bij de Branche Cao Gemeenten en de Branche Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties gaat het om een regeling voor medewerkers die reservist willen worden of zijn bij Defensie gelijkwaardig aan de regeling bij het Rijk.

Cao’s

De rapportage beschrijft de huidige cao-afspraken over de volgende onderwerpen:

- 1) Cao-loonontwikkeling
- 2) Laagste loonschalen
- 3) Arbeidsduur en 5 mei
- 4) Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, en werkloosheid
- 5) Zzp'ers

Alvorens op deze onderwerpen in te gaan maak ik van de gelegenheid gebruik om het volgende onder de aandacht van Uw Kamer te brengen.

Op 7 mei jl. heb ik een brief aan de Tweede Kamer gestuurd over de invoeringstoets voor de Wet invoering minimumuurloon (Kamerstuk 35 335, nr. 24). Daarin heb ik onder andere aangegeven dat de vergoeding voor meerwerk (ook wel overwerk) oorspronkelijk alleen betekenis had voor werknemers die op of rond het minimumloon verdienden.

Werknemers die (aanzienlijk) meer verdienden dan het minimumloon voldeden voor de introductie van het wettelijk minimumuurloon met hun salaris immers al ruimschoots aan de evenredige vermeerdering die de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) voorschreef. Met de invoering van het wettelijk minimumuurloon is echter onbedoeld via artikel 13a van de Wml geregeld dat ook werknemers die een loon hebben dat (aanzienlijk) hoger ligt dan het minimumloon, voor ieder overwerkuur ten minste het minimumuurloon dienen te ontvangen. Zoals in de brief aangegeven ben ik voornemens om dit te herstellen via de Verzamelwet SZW 2027.

Werkgevers en werknemers zullen zich niet altijd bewust zijn van dit onbedoelde effect. Dat blijkt ook uit het feit dat al langer bestaande cao-afspraken waarin expliciet wordt afgesproken dat werknemers vanaf een bepaalde loonschaal in geval van overwerk geen recht hebben op een vergoeding voor de gewerkte overwerkuren, door partijen veelal worden gecontinueerd en ook voor avv worden voorgelegd. Vanuit de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en teneinde een betrouwbare overheid te kunnen zijn, acht ik het niet wenselijk om deze reeds lang bestaande praktijk tijdelijk in de weg te zitten terwijl nu al duidelijk is dat die afspraken na de voorgenomen aanpassing van artikel 13a Wml in beginsel weer voor avv in aanmerking zullen komen.

Anticiperend op de bedoelde aanpassing van de Wml zal ik verzoeken om avv van cao-bepalingen waarin staat dat hogere

functiesalarisschalen geen vergoedingen voor overwerkuren ontvangen, dan ook in beginsel blijven inwilligen.

Wellicht ten overvloede zij daarbij opgemerkt dat de Arbeidsinspectie toezicht houdt op de naleving van de Wml. Daarbij gaat zij uit van het periodeloan. De Arbeidsinspectie controleert dus of het uitbetaalde loon van een werknemer in een bepaalde periode minimaal gelijk is aan de arbeidsduur (inclusief eventuele overwerkuren) vermenigvuldigd met het wettelijk minimumuurloon in die periode. Werkgevers die de bovenbedoelde cao-afspraken over overwerk in de zin van artikel 13a Wml toepassen, zullen dus ook aan de Wml voldoen als de betreffende werknemer voor het totaal aantal uren dat op grond van de Wml tot de arbeidsuur moet worden gerekend ten minste het wettelijk minimumuurloon krijgt betaald.

In het vervolg van deze brief ga ik kort in op de onderwerpen die in de cao-rapportage aan bod komen.

1) Cao-loonontwikkeling

De gemiddelde cao-loonstijging in het jaar 2024 is 6,8% op jaarbasis. Voor 2025 komt de cao-loonstijging uit op 4,6% op jaarbasis. Dit betreft een voorlopig cijfer, cao's die later in 2025 tot stand komen kunnen dit gemiddelde nog doen veranderen.

De cao-loonstijging in 2025 is vooralsnog 2,2 procentpunt lager dan in 2024. Deze daling hangt met name samen met de afnemende impact van de historische inflatiegolf uit 2022 op de cao-loonvorming.

Een verschil met 2023 is dat we in 2024 geen opengebroken cao's meer zien. Een ander verschil is dat er minder cao's met een loonafpraak in de vorm van een bedrag of een procentuele loonstijging met een minimumbedrag zijn.

2) Laagste loonschalen

Voor elke onderzochte cao is het maandsalaris vastgesteld dat een voltijdwerkende, vakvolwassen werknemer eind 2024 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 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. Werknemers die nog niet de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt, kunnen in jeugdschalen worden geplaatst. In ongeveer twee op de vijf onderzochte cao's zijn jeugdschalen aanwezig.

3) Normale arbeidsduur en 5 mei

De gemiddelde arbeidsduur van een voltijdwerknemer bedraagt, net als vorig jaar, 37,2 uur per week.

In de cao van vier op de vijf cao-werknemers staat een afspraak over betaald verlof op 5 mei. In vier principeakkoorden staat een nieuwe afspraak over verlof op 5 mei. Ruim 2,3 miljoen werknemers (43% van de werknemers die onder de onderzoekcao's vallen) hebben elk jaar op 5 mei een vrije dag. Twee miljoen andere werknemers (37% van de werknemers die onder de onderzoekcao's vallen) hebben in lustrumjaren (eens in de vijf jaar) vrij op 5 mei.

4) 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 meestal wel de voorwaarde verbonden dat sprake moet zijn van gedeeltelijke werkhervatting of actief meewerken aan re-integratie (circa 3 miljoen cao-werknemers).

Voor ruim twee derde van de werknemers onder de onderzoekcao's zijn afspraken opgenomen over bovenwettelijke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid na de eerste twee ziektejaren. Het gaat hierbij vooral om afspraken over aanvullingen in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Cao-partijen kunnen de reguliere WW-duur repareren van 24 naar 38 maanden, het zogenaamde derde WW-jaar. Afspraken over het derde WW-jaar gelden voor circa 4,5 miljoen werknemers.

5) Zzp'ers

Met betrekking tot zzp'ers zijn vijf onderwerpen onderzocht:

- 1) tariefafspraken
- 2) voorrang van vaste medewerkers bij de inroostering van diensten
- 3) verhouding vaste werknemers en zzp'ers
- 4) schijnzelfstandigheid
- 5) opdrachtovereenkomsten.

Voor dit hoofdstuk zijn alle bij SZW aangemelde cao's onderzocht. Daaruit blijkt onder meer dat:

- Er twee nieuwe tariefafspraken voor zzp'ers zijn sinds de vorige rapportage. In totaal komen tariefafspraken nu voor in 13 cao's.
- In zes cao's de cao een afspraak bevat over het geven van voorrang aan vaste werknemers bij inroostering. Dit zijn vier afspraken meer dan sinds de vorige rapportage.
- In 22 cao's afspraken staan over de inzet van zzp'ers of de verhouding tussen vaste werknemers en flexibele werknemers, waaronder zzp'ers. Dit zijn 11 afspraken meer dan sinds de vorige rapportage.
- In vier cao's afspraken staan over schijnzelfstandigheid.
- In 11 cao's afspraken staan over het gebruik van een model- of opdrachtovereenkomst.

Voor de volledige bevindingen verwijs ik u naar de bijgevoegde rapportage "Cao-afspraken 2025". Als bijlage is ook de rapportage "Cao's in Nederland" toegevoegd. Deze rapportage bevat een overzicht van alle 666 reguliere cao's in Nederland.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum