

Speerpunten arbeidsvoorwaarden 2025



**De eerste arbeidsvoorwaardennota
van het nieuwe CNV!**

cnv

INLEIDING

Met deze notitie geeft onze vereniging een kader voor de meer dan 600 cao's die het CNV afsluit binnen alle sectoren in Nederland. Binnen onze vereniging beslissen uiteindelijk onze leden per cao over de definitieve inzet en uitkomst. Deze nota schetst de **vijf prioriteiten** waar we als CNV specifiek aandacht voor willen vragen. Deze vijf prioriteiten kunnen in sectornota's nog verder worden aangescherpt. Een cao kent natuurlijk veel meer onderwerpen en thema's. Voor deze thema's verwijzen we naar de verschillende kaarten, zoals deze zijn opgenomen in de digitale kaartenbak.

De kaartenbak is een naslagwerk voor cao-onderhandelaars en kaderleden, met daarin een opsomming van voorstellen die ingebracht kunnen worden naast de speerpunten. Ieder voorstel wordt ingeleid, is voorzien van een concreet tekstvoorstel en waar beschikbaar van een voorbeeld. De kaartenbak bevat geen nieuw beleid, het dient vooral ter inspiratie en als handvat voor de cao-onderhandelaars en kaderleden.

Met onze inzet in cao's willen we als CNV onze visie realiseren. In deze visie heeft het CNV drie thema's geformuleerd die allen bijdragen aan het realiseren van een rechtvaardige samenleving voor iedereen. Waarbij wij altijd aanspreekbaar willen zijn op de betekenis van ons werk voor bijvoorbeeld het klimaat, het bevorderen van inclusiviteit, of het bevorderen van gelijkheid in de wereld.



Het eerste thema in onze visie betreft **het recht op goed en betekenisvol werk voor iedereen**. Hiermee wil het CNV een einde maken aan de ongelijkheid en soms ook concurrentie binnen de diverse contractvormen. Ook via de cao willen wij een einde maken aan de doorgesloten flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het tweede thema betreft **ontwikkeling van mensen**. Als vakbond willen wij zelf een actieve rol vervullen in het realiseren van de mooie loopbanen voor werkenden in Nederland. Naast goede en robuuste collectieve arrangementen willen we als vakbond ook werknemers krachtig maken op de arbeidsmarkt. De komende jaren liggen er mooie kansen voor werkenden op aantrekkelijk en zinvol werk.

Met ons derde thema **werken in balans en verbinding** werken we aan een meer ontspannen Nederland. Waar we meer tijd hebben voor elkaar en waarbij ons werk beter aansluit bij onze persoonlijke en maatschappelijke behoeften in elke levensfase. In de praktijk gaat het dan vooral over het organiseren van tijd en het verminderen van werkdruk.



Economie in rustiger vaarwater, aandacht voor arbeidsproductiviteit

De economische dynamiek in de afgelopen jaren was fors. De coronacrisis werd naadloos opgevolgd door de energiecrisis (met enorme inflatie). Op dit moment lijkt de economie in iets rustiger vaarwater terecht te komen. Voor de middellange termijn wordt een gematigd economisch groeipad verwacht van tussen de 1 en 1,5%. Voor het jaar 2025 bedraagt de verwachte groei van de economie 1,5%. In 2023 en 2024 stonden de investeringen en onze uitvoer onder druk, maar zij leveren naar verwachting in 2025 weer een bijdrage aan onze groei. In theorie kan onze economie structureel groeien doordat de arbeidsparticipatie stijgt of doordat de productie per werkende stijgt. De komende jaren zal groei door het extra verhogen van de arbeidsparticipatie minder mogelijk zijn. De groei is echter wel van belang, ook om binnen Nederland brede welvaart te kunnen blijven organiseren. Om dit vraagstuk op te lossen kijkt het CNV niet naar harder of langer werken. Wij pleiten juist voor een kortere werkweek, omdat dit ook een stimulans voor slimmer werken en (sociale) innovatie betekent. Als CNV pleiten we er dan ook voor om in sectoren initiatieven te starten over de vraag hoe we werk innovatief kunnen organiseren en inzetten voor de toekomst.

Koopkracht

Het jaar 2024 heeft een flink koopkrachtherstel laten zien van 2,7%. Dit komt met name door de flinke loonstijgingen die we in de meeste cao's hebben kunnen afsluiten. Daarnaast daalde de inflatie in 2024 sneller dan verwacht. Hierdoor komt de koopkracht ongeveer weer terug op het niveau van 2021. Voor de allerlaagste inkomens geldt dat de koopkracht sinds 2021 enigszins is verbeterd door structurele

beleidsmaatregelen, waaronder het WML. Er zijn wel zorgen over de cao's met loongebouwen die erg dicht op het WML zitten, of er inmiddels zijn doorgezakt. Het opwaarts potentieel (bij functiejarren en andere loonschalen) verdwijnt of wordt kleiner.

Voor 2025 bedraagt de geschatte inflatie 3,2%. Waarbij er veel onzekerheid blijft over de stijging van voedsel- en energieprijzen (reiskosten). Er wordt een lichte koopkrachtverbetering voorspeld.

Arbeidsmarkt

We bevinden ons midden in een historische kanteling van de arbeidsmarkt. Decennialang kende onze arbeidsmarkt meer mensen dan banen, en was beleid vooral gefocust op het creëren van werkgelegenheid. De Nederlandse economie heeft de afgelopen decennia (vooral) ook kunnen groeien door een sterke stijging van de arbeidsparticipatie. Onze economie is in staat gebleken om steeds meer mensen van werk te voorzien. Tussen 1996 en 2024 is het aantal werkenden bijvoorbeeld gestegen van 6 miljoen naar 10,3 miljoen¹. Maar we ervaren steeds sterker de effecten van dalende beroepsbevolking en een structureel tekort aan mensen. Deze tekorten komen in alle sectoren voor, maar voelen extra nijpend in sectoren met grote maatschappelijke opgaven zoals de techniek, de zorg en het onderwijs. In toenemende mate zal deze ontwikkeling ook de discussie voeden over welk soort werk wij in Nederland duurzaam willen en kunnen organiseren. Deze discussie start met het duurder maken van arbeid als sleutel tot innovatie.

Het is opvallend dat ondanks dit tekort aan mensen de structuur van onze arbeidsmarkt nauwelijks verandert. Het aantal vaste banen neemt verhoudingsgewijs wel licht toe, maar in het algemeen geldt dat de Nederlandse arbeidsmarkt nog steeds als meest flexibele arbeidsmarkt in Europa kan worden gezien. Slechts 56% van de werkenden heeft een vast contract. Er is beleid in ontwikkeling om via de overheid deze trend voorzichtig te keren, maar in de visie van het CNV is het vooral ook de cao die regulerend dient te zijn ten aanzien van het reduceren van de inzet van flexibele arbeid.

Als arbeid schaars wordt, zal dat ook de dynamiek op de arbeidsmarkt vergroten. Vanuit economisch perspectief zijn een versterkte inzet op een leven lang leren en een "trein van baantransities" nodig². Dit biedt ook mogelijkheden vanuit de visie van het CNV om mensen tot ontwikkeling te laten komen en hun talent optimaal te laten benutten. Als CNV willen we daarbij een actieve rol spelen door veilige bruggen naar nieuw, duurzaam en passend werk te bouwen.

Een ontspannen samenleving

Het CNV pleit voor een meer ontspannen samenleving. Dat geldt bijvoorbeeld voor de manier waarop we met elkaar omgaan en aanspreken op de werkvloer. Het CNV pleit voor een sociaal veilige werkomgeving. Wij pleiten voor respectvolle dialoog met een luisterend oor, in plaats van polarisatie en het uitvergroten van verschillen. Die ontspannen samenleving willen we ook arbeidsvoorwaardelijk vormgeven door mensen de mogelijkheid te geven om hun loopbanen op een betrokken, maar wel ontspannen manier in te vullen.

Veel werknemers in Nederland ervaren een grote mate van werkdruk en leefdruk. Doordat de arbeidsparticipatie in Nederland zo hoog is, hebben veel werkenden behoefte aan ruimte, autonomie en regelmogelijkheden. Deze ruimte is nodig om tijdens belangrijke life-events even terug te kunnen schakelen, of om naast het werk ook (mantel)zorg te kunnen verlenen aan mensen in onze omgeving. Naar de mening van het CNV is het kunnen verlenen van zorg of maatschappelijke betrokkenheid, essentieel voor de inrichting van onze samenleving. Soms lijkt het alsof het verrichten van zoveel mogelijk betaalde arbeid de enige focus is binnen Nederland. Ook als CNV hechten we veel waarde aan betaald werk. Autonome professionals kunnen zich via betaald werk ontwikkelen en in hun inkomen voorzien, maar daarnaast is het CNV van mening dat mensen een belangrijke bijdrage moeten kunnen leveren aan de zorg voor elkaar en de cohesie in onze samenleving.

¹ CPB, kerngegevens arbeidsmarkt, lange reeksen

² McKinsey, bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt (juni 2024)

De kracht van de cao

Het CNV ziet een bedrijfsorganisatie als een gemeenschap van werkenden. Mensen in organisaties zijn zowel op hun werk als persoonlijk met elkaar en de gezamenlijke toekomst verbonden. Het CNV constateert dat het organiseren van de manier waarop we met elkaar werken, steeds vaker door de markt en door de overheid wordt bepaald. Het CNV ontkent niet de belangrijke rol van de overheid en de markt, maar wijst wel op het risico dat dit leidt tot een situatie waarin we vooral over rechten en plichten gaan spreken. Het CNV ambieert de positie en de betekenis van de cao te versterken. Het is immers een uniek instrument en proces binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Waarbij werknemers met de werkgever afspraken kunnen maken over de toekomst van organisaties en de betekenis van het werk voor iedereen die binnen de organisatie actief is. Dat betekent dat voor CNV de cao meer is dan alleen het oplossen van het verdelingsvraagstuk tussen werkgever en werknemers: het gaat om de toekomst van werk en de ontwikkeling van organisaties. Om dit te realiseren is het ons inziens ook van belang om het aantal mensen dat de cao mede draagt uit te breiden.

Prioriteiten arbeidsvoorwaarden CNV 2025

Het CNV presenteert vijf prioriteiten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid. Met deze voorstellen levert het CNV een bijdrage aan het realiseren van zijn visieprogramma. Het gaat over de belangenbehartiging van werknemers die een eerlijke beloning wensen (prioriteit 1). Het gaat over emancipatie, waarbij we werknemers meer regie en autonomie over hun werk en loopbaan willen geven (prioriteit 3 en 4). Het gaat ook over een andere inrichting van onze samenleving, waarbij we vinden dat de arbeidsmarkt echt aan hervorming toe is (prioriteit 2). Ook blijven wij oog houden voor maatschappelijke vraagstukken die onze aandacht vragen, zoals kwesties rondom internationale solidariteit, klimaat of inclusie en diversiteit (prioriteit 5).

1. LOONONTWIKKELING

De loonparagraaf die in de cao wordt afgesproken betreft de aanpassing van een loongebouw die in onze visie gebaseerd dient te zijn op een mede door vakbonden gedragen systeem van functiewaardering. De aanpassing van dit loongebouw is structureel. Als basis voor deze verhoging geldt als vuistregel dat de loonsverhoging wordt bepaald door de stijging van de inflatie en de stijging van de arbeidsproductiviteit.

De factor inflatie is van belang, omdat werknemers hiermee gecompenseerd worden voor de gestegen prijzen. Als de arbeidsproductiviteit stijgt, betekent dit dat de toegevoegde waarde per werknemer structureel stijgt en ook dit geldt voor het CNV als basis voor de loonsverhoging. De werkelijke loonvraag is van meerdere factoren afhankelijk, zoals bijvoorbeeld de situatie op de arbeidsmarkt en de internationale concurrentiepositie van onze economie. Mede vanwege de grote diversiteit in onze economie, kiest het CNV voor een gedecentraliseerde loonvraag binnen een bepaalde bandbreedte. Dit geeft sectoren en organisaties de ruimte om met leden de specifieke loonvraag vast te stellen binnen de gestelde bandbreedte.

In de jaren 2023 en 2024 heeft het CNV in het arbeidsvoorwaardenbeleid ook naar de achterliggende jaren gekeken. Dit kwam vooral door de explosief gestegen inflatie in 2022 die in de jaren daarna gecorrigeerd diende te worden. Door de diversiteit aan looptijden hadden de cao's de tijd nodig om door de 'hoepel' van de hogere inflatie in 2022 te springen. Voor het jaar 2025 kijken we vooral weer vooruit. De verwachte inflatie voor 2025 bedraagt 3,2% en de groei van de arbeidsproductiviteit bedraagt 1,3%. Hierbij merken we op dat er rondom inflatie een onzekerheid heerst voor bijvoorbeeld de ontwikkeling van de energie- en voedselprijzen. Het CNV kiest voor een bandbreedte waarvan de ondergrens op 3,5% ligt, net boven de verwachte inflatie. De top van de bandbreedte ligt op 6%.

Speciaal aandachtspunt hierbij blijven de kosten voor woon-werkverkeer en de eventuele verdere stijging daarvan. Het blijft daarom belangrijk om overall het fiscale maximum (€ 0,23 per kilometer en voor openbaar vervoer de daadwerkelijke kosten) te realiseren bij de afspraken over de reiskostenvergoeding. Daarbij zijn parkeerkosten ook een punt van aandacht.

**Voor 2025 formuleert het CNV de volgende loonvraag:
De bandbreedte voor de structurele loonontwikkeling bedraagt
tussen de 3,5% en 6%.**



2. MEER ZEKERHEID EN GELIJKWAARDIGHEID IN EN TUSSEN CONTRACTEN

De Nederlandse arbeidsmarkt is een lappendeken van contractvormen geworden. Voor het CNV is deze ontwikkeling ongewenst, omdat wij een arbeidsorganisatie zien als een gemeenschap van mensen die samenwerken en met elkaar betrokken zijn.

Het CNV is dan ook voorstander van het herinrichten van onze arbeidsmarkt en het keren van de trend van de voortdurende flexibilisering en individualisering. Uitgangspunt hierbij is dat structureel werk ook gepaard gaat met een contract voor onbepaalde tijd en dat alle werkenden gelijkwaardig worden behandeld en beloond. Hierbij is ook van belang dat mensen die niet via een arbeidsovereenkomst met de werkgever, maar via opdrachtgeverschap werkzaam zijn, ervaren dat zij onderdeel zijn van die gemeenschap. Via het SER MLT-advies ligt er inmiddels een breed arbeidsmarktpakket, waarvan alle noodzakelijke wetsvoorstellen inmiddels in verschillende fases van het wetgevingsproces zitten. We vertrouwen erop dat het nieuwe kabinet en de nieuwe Kamer dit voortvarend blijven oppakken en de wetgeving snel in kan gaan.

Maar ook in ons kernproces, het afspreken van de cao, willen we de arbeidsmarkt hervormen. In 2025 focussen we hierbij op het beperken van de inzet van contracten voor bepaalde tijd. Een groot deel van de werknemers in Nederland heeft een tijdelijk contract. Dit kan zijn met uitzicht op vast, maar kan ook langer duren dan een jaar.³ Het CNV wenst de inzet van tijdelijke contracten te beperken. Hiermee wil het CNV vanuit de cao een (eerste) belangrijke stap zetten in het opnieuw ordenen van de arbeidsmarkt.

³ Voor een overzicht van de omvang en het type flexcontracten in Nederland (per sector) zie: <https://flexbarometer.nl/verhouding-typen-flexcontracten>

**Voor 2025 geldt voor het CNV de volgende prioriteit:
Het CNV wil de totale duur van (opeenvolgende) tijdelijke contracten bij dezelfde (of opvolgende) werkgever(s) beperken tot maximaal 1 jaar.
Na dit jaar volgt een aanstelling voor onbepaalde tijd.
Deze afspraak geldt ook voor werknemers die (eerst) via een uitzendbureau werkzaam zijn.**

3. ONTWIKKELING VAN MENSEN

Ieder mens heeft het recht om zijn of haar talent volledig tot ontwikkeling te laten komen. Dat is een van de grondprincipes van ons gedachtegoed. We zijn niet alleen belangenbehartiger, maar ook een emancipatiebeweging. De situatie op de arbeidsmarkt geeft momenteel ook kansen voor werknemers om hun ideale baan te vinden. De ervaring leert dat het werken aan je ontwikkeling ook zorgt voor zelfvertrouwen en optimisme. Als vakbond willen we zelf, met onze eigen dienstverlening, mensen helpen om hun richting te vinden op de toekomstige arbeidsmarkt.

Ook vanuit economisch oogpunt is werken aan je ontwikkeling van belang. Een economie kan alleen maar groeien als er meer mensen aan het werk zijn of als de opbrengst per werkende wordt vergroot. De nadruk zal dus meer op het verhogen van de arbeidsproductiviteit komen te liggen. Het CNV wil dit niet realiseren via langer werken, maar via slimmer werken. Om de implementatie van technologisering en automatisering op een menselijke manier mogelijk te maken is opleiding en ontwikkeling cruciaal. In de praktijk heeft niet iedereen gelijke toegang tot ontwikkeling en ondanks het besef dat we naar een kenniseconomie ontwikkelen is de deelname van werknemers aan scholing de afgelopen jaren licht gedaald waar een explosieve stijging verwacht had mogen worden.⁴ Slechts de helft van de werknemers is tevreden over de scholingsfaciliteiten die worden aangeboden. De trend dat mensen met een 'lagere' opleiding duidelijk minder scholen dan mensen met een hogere opleiding, zet zich voort. Concreet betekent dit dat door 'hoger' opgeleiden ruim twee keer zoveel scholing wordt gevolgd als door 'lager' opgeleiden.

**Als CNV willen we werkenden bijstaan in het nemen van regie over hun eigen loopbaan. Voor het cao-beleid 2025 geldt dan ook als prioriteit:
Werknemers hebben na elke drie jaar dienstverband recht op een loopbaancheck ter waarde van (minimaal) 975 euro.**

4. WERKEN IN BALANS EN VERBINDING

Het CNV streeft naar een rechtvaardige samenleving. Voor het verrichten van (betaald) werk betekent dit dat mensen een betekenisvolle bijdrage willen leveren vanuit hun eigen drijfveren. Het CNV heeft de ambitie om deze ruimte voor mensen te creëren. Er kunnen allerlei situaties ontstaan waardoor mensen niet langer ervaren dat ze betekenisvol werk vanuit hun eigen drijfveren kunnen of mogen leveren.

Dit kan zijn omdat de werkdruk te hoog is. Het kan zijn dat er gebeurtenissen (life-events) zijn, die vragen om rust en reflectie. Daarnaast kan ook de inhoud van het werk dusdanig zijn uitgekleed dat mensen het gevoel verliezen een betekenisvolle bijdrage te kunnen leveren vanuit hun professe of

⁴ SCP arbeidsmarkt in kaart

drijfveren. Of het kan zijn dat (betaald) werk een te dominante plek inneemt in de levens van mensen. Essentieel hierbij is dat werk in de visie van het CNV niet slechts een instrument is dat zorgt voor inkomen of groei, maar dat werk bijdraagt aan het menszijn in al haar facetten.

We beseffen dat de arbeidsmarkt krap is. Het CNV zet hierbij in op slimmer werken, en minder op harder of langer werken, om deze noodzakelijke impuls voor een verhoging van de arbeidsproductiviteit te realiseren. De afgelopen decennia is de arbeidsparticipatie enorm gestegen. Het aantal werkzame personen steeg in Nederland van ruim 4,4 miljoen in 1970 naar ruim 10,1 miljoen in 2024.⁵ Naast de stijging van de beroepsbevolking komt dit vooral ook door de explosieve stijging van de arbeidsparticipatie. Deze grote focus op het realiseren van betaald werk stelt ons nu ook voor andere vraagstukken. Op de eerste plaats de vraag hoe we onze loopbanen anders kunnen inrichten met meer mogelijkheden om tussentijds te leren, zorgen en rusten. Anderzijds de vraag hoe we werk eerlijker verdelen tussen mannen en vrouwen, dus de één een paar uur per week meer en de ander een paar uur minder. Hiermee wordt ook deels een antwoord gegeven op de krapte op de arbeidsmarkt. Als CNV pleiten wij in ons streven naar een meer ontspannen samenleving daarom voor een 30-urige werkweek met behoud van salaris.

***Als CNV pleiten we voor een meer ontspannen samenleving waarbij er meer ruimte ontstaat voor welzijn en de mensen om ons heen.
Concreet pleiten we in 2025 voor:
Een verlaging van de collectieve arbeidsduur met 2 uur per week met behoud van salaris.***



⁵ Cpb lange reeksen 2024

5. ONZE ORGANISATIE IN DE WERELD VAN VANDAAG EN MORGEN

Als CNV zijn wij een maatschappelijke organisatie. We werken met onze leden voortdurend aan onze visie om de kernwaarden van het CNV te vertalen naar de issues van vandaag. In het visieprogramma geven wij aan dat we de waardigheid van iedereen willen borgen; nu en in de toekomst. Dit betekent dat wij ook in de manier waarop we werken rekening dienen te houden met de gevolgen voor het klimaat. De klimaatveranderingen vormen een serieuze bedreiging voor de manier waarop we werken en leven. Het CNV is van mening dat deze verandering door iedereen gedragen en meegeemaakt kan worden.

Om die reden pleiten wij in 2025 voor een hele concrete en praktische stap: Om het gebruik van de fiets naar het werk te stimuleren, stelt het CNV voor om de onbelaste reiskostenvergoeding, ook voor het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer (€ 0,23) vanaf 0 km onbeperkt toe te passen. In combinatie met een aantrekkelijk fietsenplan.⁶

Dat betekent dat wij binnen onze eigen keuzes voor de cao ook rekening houden met de klimaattransitie, het bevorderen van diversiteit en inclusie, of het borgen van internationale solidariteit met werknemers elders op de wereld.

Voor het jaar 2025 zet CNV in op het maken van een afspraak voor internationale saamhorigheid met werknemers en vakbonden elders op de wereld die onze solidariteit nodig hebben: Concreet wordt een bijdrage gevraagd aan het werk van CNV Internationaal (minimaal € 2500).

⁶ Er zijn verschillende varianten daarvan. Een aantrekkelijke is die waarbij de werkgever werknemer een renteloze lening verschaft voor de aanschaf van een (elektrische) fiets die dan wordt terugbetaald middels de reiskostenvergoeding. Zie Handboek Loonheffingen 2024, paragraaf 4.15.1, pagina 82.