

Tussenevaluatie cao-jaar 2022



AWIN

**NVA-
bijeenkomst
21 juni 2022**

[A000-1747378867-19978](https://www.awin.be/telefoon)

1

Inhoud

- Context
- Inzet werkgevers
- Aantal akkoorden
- Kwalitatieve afspraken
- CAO loon ontwikkeling
- Inflatie
- Reële loonstijging, koopkrachtontwikkeling en APC
- Conclusies en eerste trends 2022

AWIN

2

Hoge dynamiek economie, corona, arbeidsmarkt en inflatie

AWIN



3

Tijdslijn 2022

AWIN

2 juni
SER
MLT-
advies

21 sept.
Prins-
jesdag

7 dec.
Inflatie
5,2% in
novem-
ber
(CBS)

19 dec.
Lockdown

24 feb.
Start
oorlog in
Oekraïne

**20
sept.**
Nota
FNV

13 nov.
Nieuwe
beperkin-
gen i.v.m.
corona

13 dec.
AVN
werk-
gevers

26 jan.
Afbouw
corona-
beperkingen
na lockdown

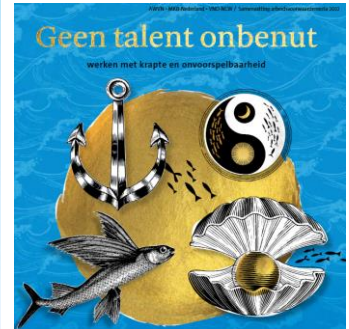
4

Werkgeversinzet 2022

Aantrekkelijk werkgeverschap = investeren in talent:

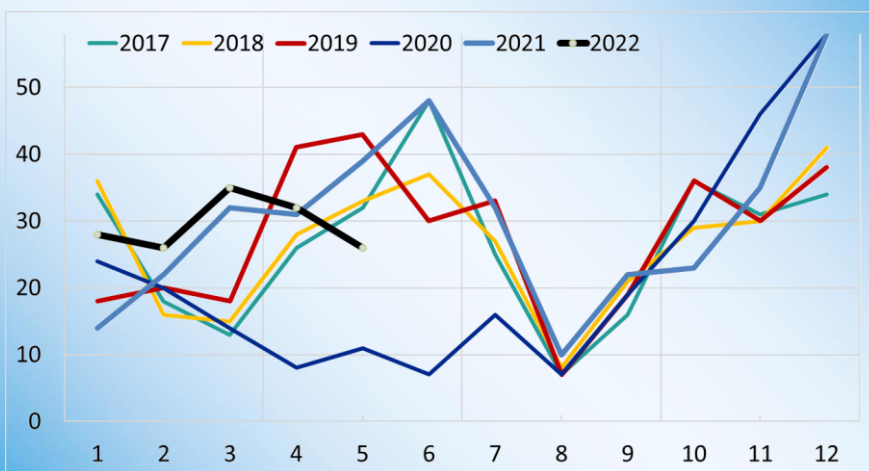
- 1) vinden: **de instroom verbreden** door onder andere meer in te zetten op inclusief werkgeven en op skills; de **instroom verbeteren** door in te spelen op wat een nieuwe generatie werkenden van arbeidsvoorwaarden verwacht.
- 2) benutten: mensen in staat stellen om **meer en langer te werken** door het werk aantrekkelijker te maken, en alles uit talent te halen door onder andere meer oog te hebben voor welzijn en ontwikkeling.
- 3) versterken: **talent laten groeien** door meer te investeren in leren en ontwikkelen en in manieren om productiever te werken
- 4) belonen: medewerkers **laten meedelen in het succes** van een organisatie, en beter kunnen meebewegen met onvoorspelbare omstandigheden.

AWIN



5

Aantal akkoorden 2022



AWIN

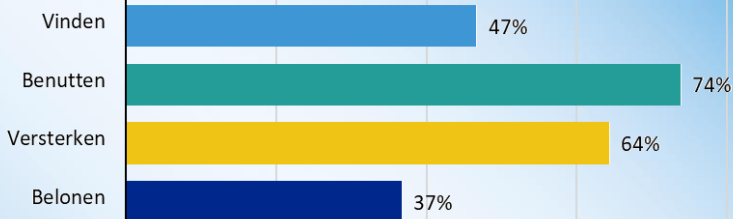
- 223 akkoorden voor 3 miljoen werknemers
- Meer dan gebruikelijk.
- Mei-cijfer zal nog toenemen.



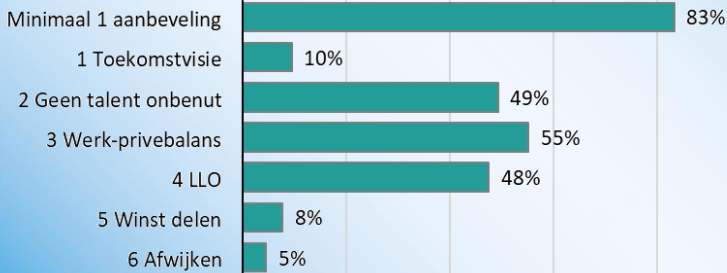
6

Afspraken over speerpunten in cao-jaar 2022

Geen talent onbenut:



Geen talent onbenut:



AWIN

- 3 op de 4 akkoorden met afspraak over talent benutten (meer uren/ langer/hybride werken)
- 8 op de 10 akkoorden met afspraak over min. 1 aanbeveling



7

Aantal kwalitatieve afspraken in 2022-akkoorden

Meeste aanbevelingen:

Sweco
SVB
Sitech
Metaal & Techniek
Vynova
Doe het zelf branche

Meeste afspraken over talent:

[ABN AMRO](#)
[Gasunie](#)
[UWV](#)

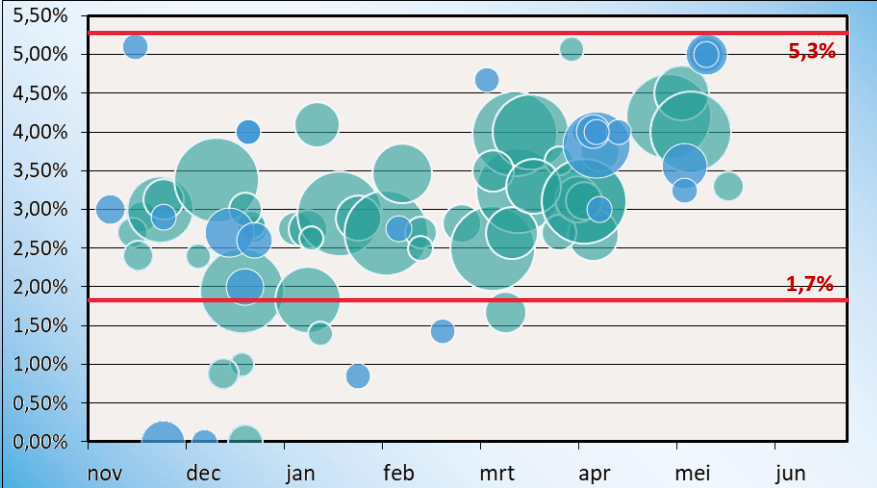
[KPN](#)
[GGZ](#)
[Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf](#)
[Banken](#)
[Afbouw](#)

AWIN



8

Cao-trend: loonstijging op 12m



Contractloonstijging naar afsluitmaand

Gemiddelde: 2,90%
Herwogen: 2,96%

- Groen = bedrijfstakcao
- Blauw = ondernemingscao

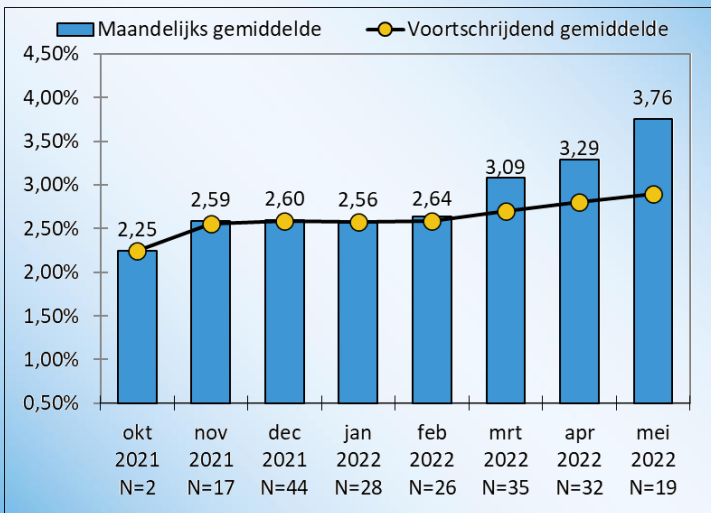
C_{lm} 12m =

$$\frac{\sum c_{lm}}{\text{looptijd}}$$

1 jaar: 2%+3% =

2 jaar: 2%+3% =

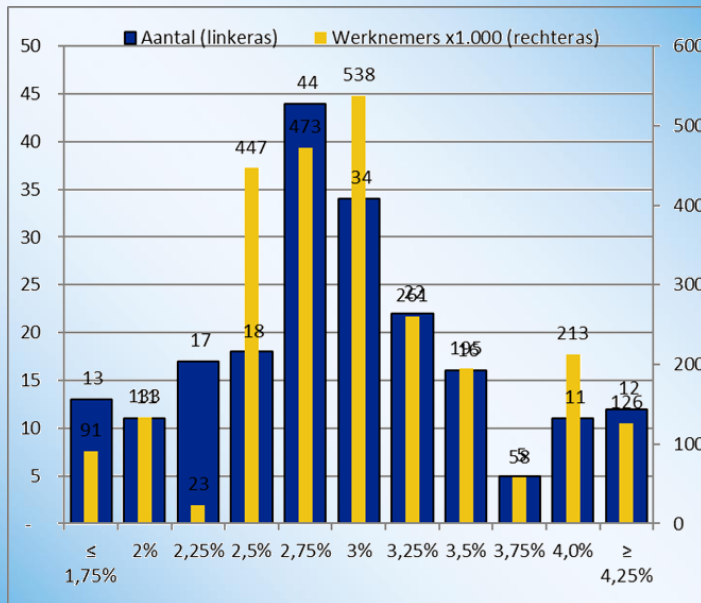
Lonen naar afsluitmaand



Hogere loonstijging in maart-, april- en mei-akkoorden



Frequentie van gemaakte cao-loonafspraken

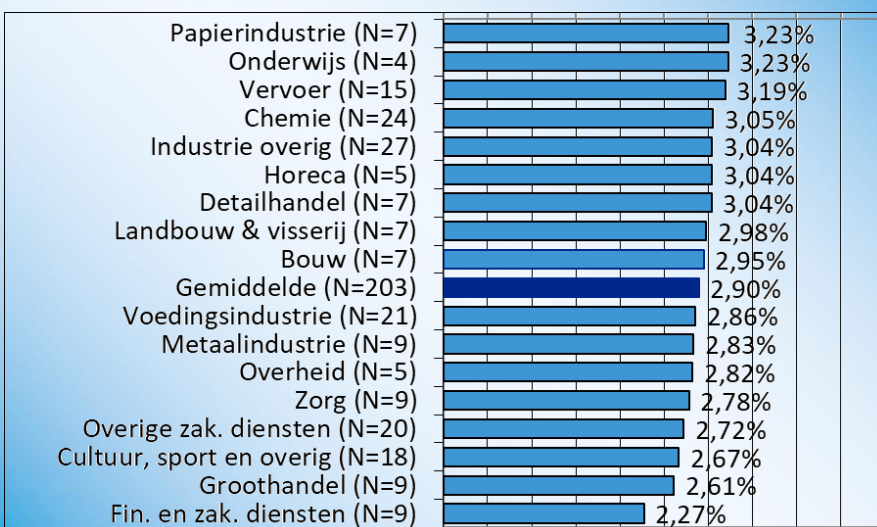


In nieuwe cao's:

- 2,75% is meest voorkomende afspraak in akkoorden
- 3% is meest voorkomende afspraak in aantal werknemers
- 250.000 wns (10%) kennen loonstijging tot 2,5%
- 400.000 wns (15%) kennen loonstijging vanaf 4%

12

Sectorale loonontwikkeling

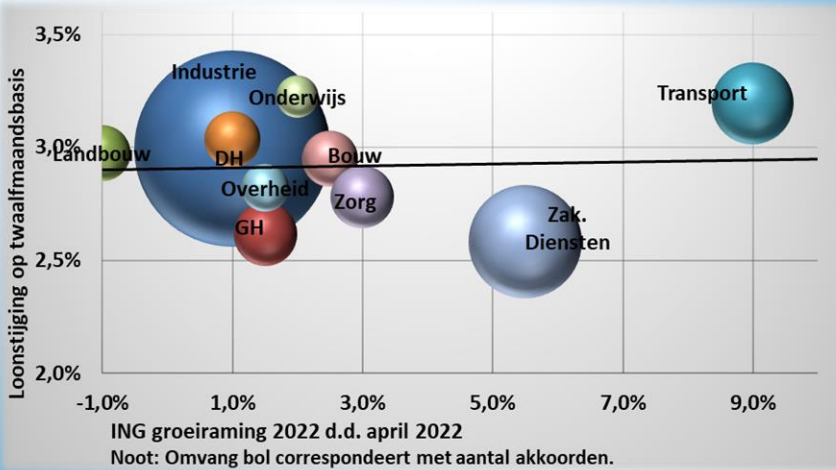


Weinig differentiatie naar sectorale verschillen



13

Samenhang loon en groeiverwachting



AWIN

Bepaalde correlatie/
samenhang tussen
sectorale
loonstijging en
groeiraming,
gerealiseerde groei
of verwachte groei

Afwijkend ten
opzichte van
eerdere jaren

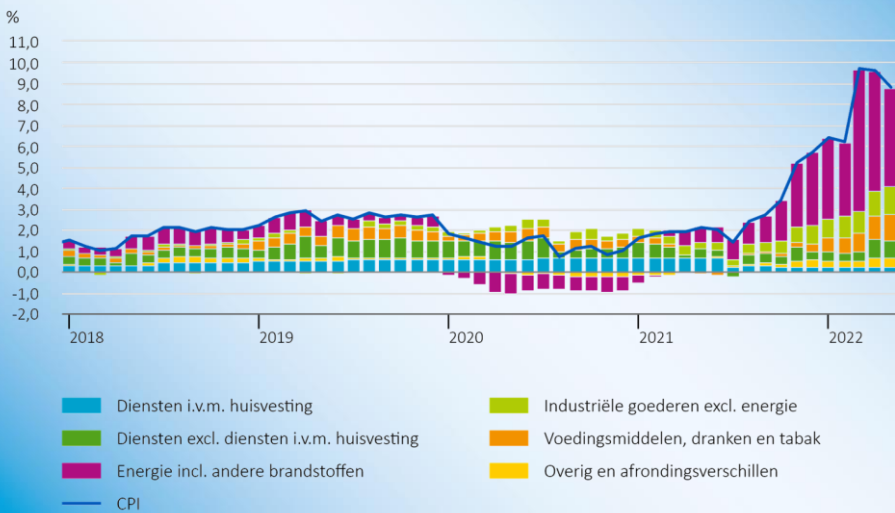
Zorgelijke
ontwikkeling!



14

Inflatie

Bijdrage aan de jaarmutatatie CPI



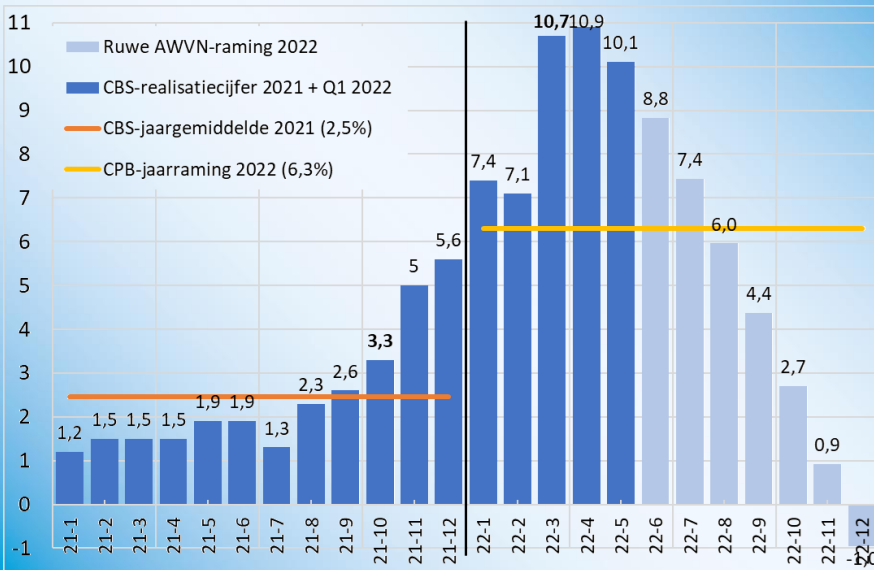
AWIN

- Stijgende inflatie sinds Q4 2021
- Grootste bijdrage komt van hogere energieprijzen (53%)
- ABN AMRO: overschatting energieprijzen: ruim helft NL-ers heeft energiecontract van 1 jaar of langer.

15

Recente inflatiecijfers (CPI afgeleid)

AWVN



Inflatie zakt in 2^e helft 2022 in de veronderstelling: CPB-inflatie-raming (6,3% in 2022) komt uit. Zie lichtblauwe staven.

Meer recente raming van DNB: 8,7% in 2022: inflatie blijft 2^e helft 2022 hoog.

Conclusie: grote onzekerheid.

16

Waarom verschillen loonstijging en inflatie?

AWVN

- Voor werkgevers geldt: bedrijfsspecifieke situatie én de arbeidsproductiviteitsgroei.
- Hoge inflatie kent externe oorzaak. Rekening niet eenzijdig bij werkgever leggen, maar verdelen: $WG - WN - OV$
- Werkgevers ervaren zelf ook de pijn van hogere inflatie (kostenstijging voor werkgevers 12-20%) en niet alles in prijs door te bereken.
- Hoge inflatie deels vertekend door coronajaar, door langdurige energiecontracten en gedragsverandering (isolatie/minder verbruik).
- Lage inflatie in afgelopen jaren (2014-2020) was geen reden om lagere loonstijging af te spreken.

17

Nominale en reële cao-loonontwikkeling, 2012 t/m 2020



AWIN

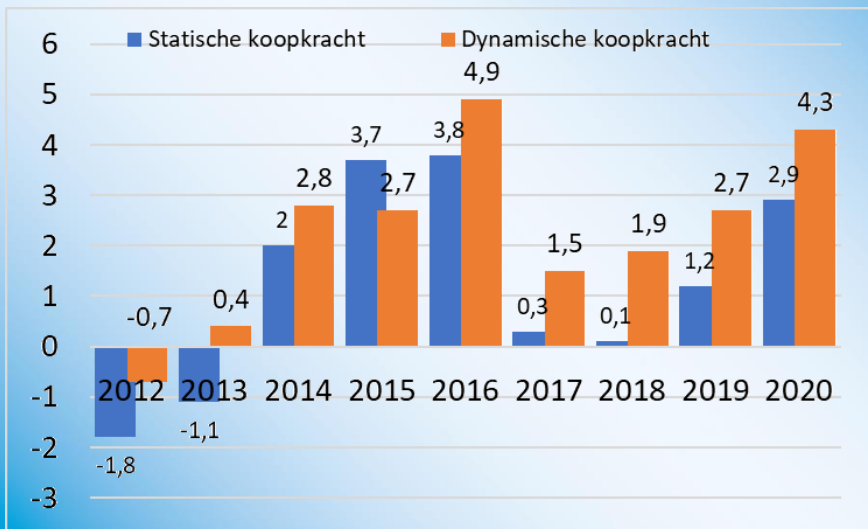
Nominale cao-loonontwikkeling:
cao-loonstijging
voor inflatie
afgeleid (1,7% p/j)

Reële cao-loonstijging:
cao-loonstijging na
inflatie afgeleid
(0,5% p/j)



18

Mediane koopkrachtontwikkeling van werknemers, 2012-2020



AWIN

Statische
koopkracht: cao-
loon na inflatie en
wijzigingen in
bruto-netto-traject
(gem. 1,25% p/j)

Dynamische
koopkracht: incl.
persoonlijke wijzi-
gingen (promotie,
meer uren werken,
trouwen, baby, etc.)
(gem. 2,25% p/j)

19

Relativering koopkrachtverlies in 2022

Macro-economisch:

- Onafgebroken koopkracht groei voor mediane werknemer van 1,25% p/j (2012 t/m 2020).
- Coronajaar 2020: economie krimpt met 3,7% en werknemer ziet volgens CBS:
 - Cao-loonstijging van 3% (hoogste sinds 2008)
 - Reële loonstijging van 1,3% (hoogste sinds 1986)
 - Mediane koopkrachtstijging van 2,9% voor werknemers.
- Komende jaren koopkrachtstijging verwacht

Micro-economisch: individuele werknemers kunnen in de knel komen.

AWIN



20

Nominale loonstijging en APC

- Looneis vrijwel altijd APC en €100 p.m.
- Nog geen nieuw APC-akkoord.
- Wel 19 akkoorden met eenmalige prijscompensatie/voortzetting bestaande APC-regeling (circa 17.000 wns.).
- In enkele cao's is, conform FNV-wens, cao-loonstijging gelijk aan inflatiecijfer oktober 2021 (afgeleid: 3,3%).
- Duidelijk meer loonafspraken met vloer-/ bodem bedrag (39 = 18%; 1,25 mln. cao-werknemers)
 - 8x €100 p/m (2x > €100)
 - 20x €10-€90 p/m
 - Gemiddeld €68 p/m

AWIN

- Geen nieuwe APC's
- Wel veel meer nominale loonafspraken
- Loon volgt inflatieontwikkeling door de jaren heen (Paul de Beer)



21

Werkgeversinzet 2022

Aantrekkelijk werkgeverschap = investeren in talent:

- 1) vinden: de instroom verbreden door onder andere meer in te zetten op inclusief werkgeven en op skills; de instroom verbeteren door in te spelen op wat een nieuwe generatie werkenden van arbeidsvoorwaarden verwacht.
- 2) benutten: mensen in staat stellen om meer en langer te werken door het werk aantrekkelijker te maken, en alles uit talent te halen door onder andere meer oog te hebben voor welzijn en ontwikkeling.
- 3) versterken: talent laten groeien door meer te investeren in leren en ontwikkelen en in manieren om productiever te werken
- 4) belonen: medewerkers laten meedelen in het succes van een organisatie, en beter kunnen meebewegen met onvoorspelbare omstandigheden.



**Bloeitijd-beding
en crisisclausule
kunnen helpen!**

22

Eerste resultaten cao-jaar 2022

Arbeidsmarktkrapte



Trends 2022: Nominale bedragen (€), reiskosten, Kortere looptijd
geen versnelling in DI-afspraken

AWVN-inzet: 4 talenten (vinden, benutten, versterken, belonen) Openingsclausule
6 speerpunten (o.a. winstdeling en gedeelde toekomstvisie)

AWVN

Conclusie: complex krachtenveld in loonvorming: nu nog economische groei, maar kans op recessie neem toe.

23

Cao-jaar 2022 in het kort

- **Context: onzekerheid steeds groter:**
 - Oorlog in Oekraïne
 - Corona (Nieuwe variant? Nieuw lockdown?)
 - Hoge inflatie (Hoe lang nog?)
 - Op weg naar een recessie?
- **Cao-trends:**
 - Veel cao's afgesloten, duur neemt iets af
 - Loon historisch hoog (maar inflatie niet te compenseren)
 - Meer loondifferentie tussen functiegroepen, minder sectorale loondifferentiatie
 - Invulling van SER MLT-afspraken kan beter (LLO VWNW)

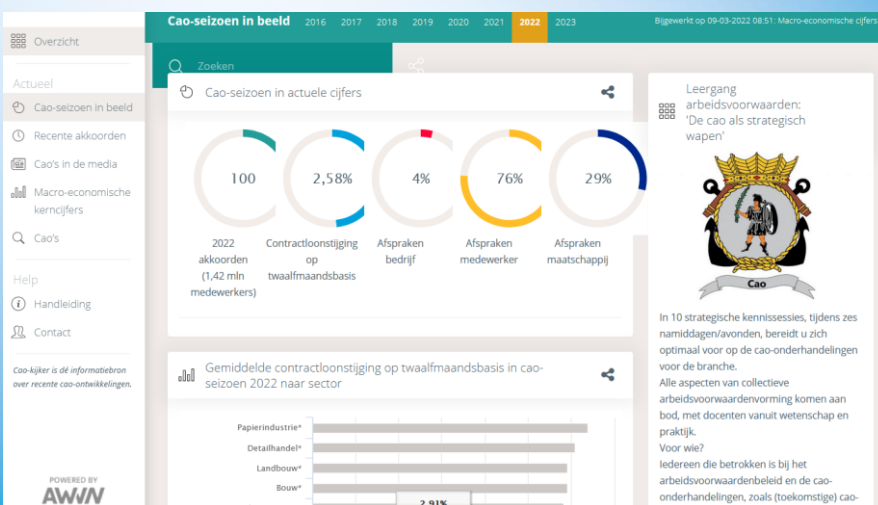
AWIN



24

Dank voor nu en blijf bij met www.cao-kijker.nl

AWIN



25