

Inhoud

1. Actuele ontwikkelingen.....	2
2. Pensioen.....	7
3. Laagste loonschalen.....	9
4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden.....	10
5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda.....	16
6. Cao-journaal, publicaties, cursussen en bijeenkomsten van AWWN.....	17

De roep om hogere lonen

Vrijwel dagelijks roept er iemand wel in de krant dat de lonen omhoog moeten. Het is nu eenmaal een sympathieke boodschap: wie wil er niet meer verdienen? Nieuw is dat niet alleen vakbonden dat roepen, maar ook DNB, IMF, CPB en de minister van Financiën.



Natuurlijk moeten hogere loonafspraken worden afgesproken als daar daadwerkelijk ruimte voor is. In de praktijk zien we ook een duidelijk opwaartse trend in loonafspraken (zie figuur 5). Maar werkgevers zijn niet op aarde om bankiers (DNB en IMF) te helpen met het realiseren van hun inflatiedoelstelling van 2%. In loononderhandelingen spelen macro-economische begrippen als de arbeidsinkomensquote (AIQ) helemaal geen rol, het gaat altijd om decentraal maatwerk. Hoe waren de bedrijfsresultaten, en hoe ziet de toekomst er uit in de sector? Hoe makkelijk is het om de juiste man/vrouw op de juiste plaats te krijgen en te houden? Daar draait het om!

En als je toch naar macro-economische grootheden van het CPB wilt kijken, laten we dan eens kijken naar de vooravond van de vorige hoogconjunctuur: 2007. De contractloonstijging was toen 1,8%, een fractie hoger dan de 1,7% bij een inflatie die vergelijkbaar is met nu. Maar de economie, productie en productiviteit groeiden in 2007 veel harder, en de arbeidsmarkt was veel krappere dan in 2017. Nog twee verschillen: de AIQ was toen lager dan nu (75,4% toen en bijna 78% nu), net zoals de collectieve lasten (36% toen en 39% nu)!

De cijfers overziende blijf ik zitten met een voor mij onverklaarbaar verschil: in 2007 groeide de economie harder, waarom dan in 2017 die brede oproep tot hogere lonen?

De beste stuurlui staan aan wal, denk ik dan maar. Alhoewel: dat geldt niet voor het kabinet die de budgettaire ruimte voor 1,5 miljoen werknemers in de publieke sector geheel (of grotendeels) bepaalt. Gelukkig is die macro-discussie nauwelijks een issue aan de onderhandelingstafel, daar gaat het namelijk om het bedrijfsperspectief en maken partijen passende loonafspraken. Wat ons betreft spelen afspraken over mee-ademende beloningsvorm hierbij een grote rol, zodat de werknemer hoger loon ontvangt als de winsten (of bijv. klanttevredenheid of kwaliteit) stijgen, en zodat de loonstijging beperkt blijft als de winsten (of bijv. klanttevredenheid of kwaliteit) dalen/achterblijven.

Laurens Hartevelde (twitter: @L_Hartevelde)



1. Actuele ontwikkelingen

1.1. Sociaaleconomische tweets juni 2017

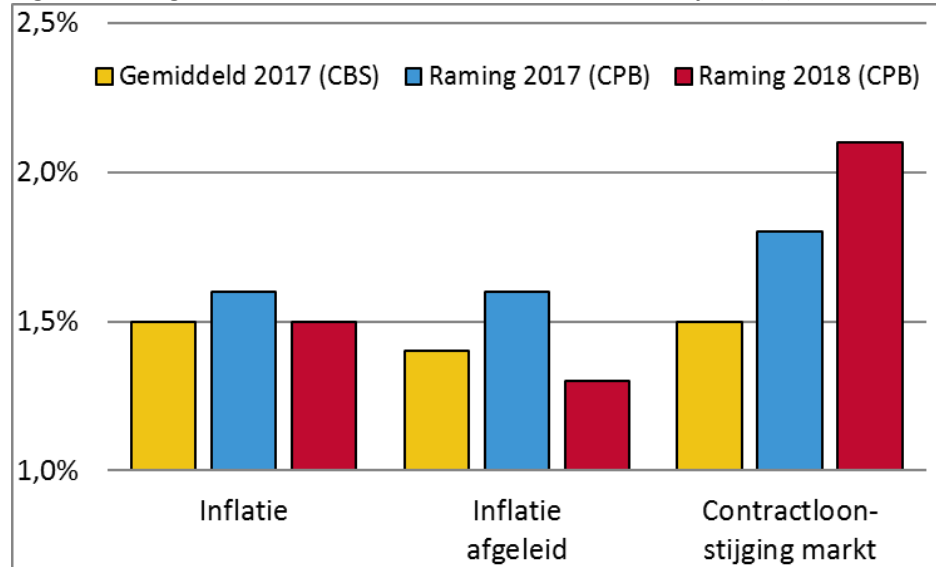
SZW 23 juni	Werkgevers die mensen in dienst nemen die na 1 januari 2018 56 jaar of ouder zijn, worden gecompenseerd als deze werknemers uitvallen vanwege ziekte. Het gaat om mensen die meer dan een jaar werkloos zijn en een ww-uitkering hebben ontvangen. Vijftigplussers melden zich niet vaker ziek dan jongere collega's, maar als ze ziek zijn, zijn ze gemiddeld langer afwezig. Sommige werkgevers zijn bezorgd over extra kosten na het aannemen van werkloze vijftigplussers. De compensatieregeling neemt deze zorg weg omdat het UWV de doorbetaling van het loon van de zieke werknemer overneemt. Ook leidt ziekte van deze werknemers niet tot een hogere premie voor de ziektewet. Het verlagen van de no-riskpolis is een van de maatregelen van het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers'. Dit heeft als doel de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers te verbeteren.
NU.nl 23 juni	Vakbond De Unie, seniorenorganisatie ANBO en de Unie van Onafhankelijke Vakorganisaties (UOV) praten voortaan mee op het hoogste niveau van het Nederlandse polderoverleg. De drie organisaties sluiten zich aan bij de Vakcentrale voor Professionals (VCP) per 1 juli. Doordat de drie organisaties zich aansluiten, groeit het aantal leden van de VCP van ongeveer 100.000 naar 270.000.
CBS 22 juni	Leeftijd speelt grotere rol bij vinden van een baan dan opleidingsniveau.
BNR 22 juni	Werkgevers investeren weer volop in de ontwikkeling van hun personeel.
Telegraaf 21 juni	Zakaria Boufangacha, de nieuwe cao-coördinator van de FNV, wil dat het nieuwe kabinet de doorgeslagen flex aanpakt: 'We moeten in het offensief'. Het nieuwe FNV-bestuur wil vooral terug naar de kern. Het afsluiten van keiharde cao's met meer vaste banen en een flinke loonsverhoging. De vakbond moet vooral weer zichtbaar zijn op de werkvloer en gaat de confrontatie met de werkgevers niet uit de weg.
Berenschot 21 juni	Belangrijkste HR-thema van 2017 is duurzame inzetbaarheid, direct gevolgd door het versterken van de arbeidsmarktcommunicatie.
Zeggenschap 21 juni	In het recente verleden hebben VVD en D66 regelmatig het algemeen verbindend verklaren van cao's ter discussie gesteld. Vakbonden en werkgevers vrezen daarom dat dit instrument bij de onderhandelingen over een nieuw regeerakkoord wel eens zou kunnen sneuvelen. Dat zou echter grote gevolgen hebben. 'Als in het regeerakkoord komt te staan dat cao's niet meer algemeen verbindend worden verklaard, betekent dit dat de grondslag voor bedrijven die in werknemers, de sector en daarmee in de economie als geheel willen investeren poreus wordt'. Zie ook: http://www.zeggenschap.info/nieuws/algemeen-verbindend-verklaren/
CBS 21 juni	Ziekteverzuim werknemers is in eerste kwartaal 2017 gestegen naar 4,3%, het hoogste percentage sinds twee jaar.
NU.nl 20 juni	De Tweede Kamer gaat zich toch buigen over een uitbreiding van het kraamverlof voor partners van twee naar vijf dagen. De drie dagen extra betaald kraamverlof zou vanaf 2019 in kunnen gaan.
HRTop100 16 juni	Michel van de Stolpe, HR-director Swissport: "We moeten het gevoel dat HR geld kost omdraaien". Swissport is initiatiefnemer om met alle partijen op Schiphol aan tafel een sector cao af te sluiten, waarin ze een bodem willen leggen op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

1.2. Kengetallen cao-seizoen 2017

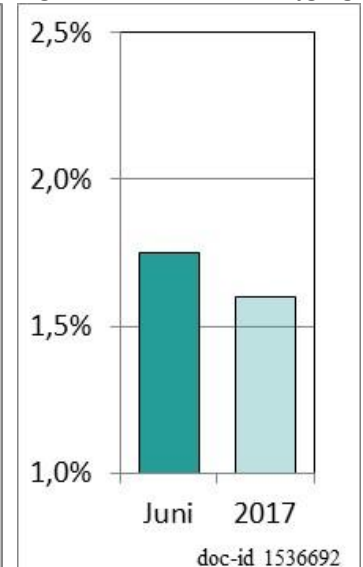
Wat zijn de kengetallen voor het cao-seizoen 2017?

- De minimale looneis van FNV voor 2017 is 2,5%.
- De gele staven uit figuur 1 geven de meest recente realisatiecijfers van het CBS weer (gemiddelde voor de maanden januari t/m april 2017) voor inflatie en contractloonstijging. De middelste (blauwe) staven geven de meest recente CPB-ramingen voor het kalenderjaar 2017. De laatste (rode) staaf geeft de CPB-raming voor 2018 weer.

Figuur 1: Kengetallen cao-seizoen 2017 o.b.v. CPB-/CBS-cijfers (%)



Figuur 2: AWWN-loonstijging (%)



Tabel 1: Achtergrondinformatie bij figuur 1

	Actueel	2017	2018
	CBS	CPB	CPB
	(realisatie)	(raming)	(raming)
Inflatie	1,5%	1,6%	1,5%
Inflatie afgeleid	1,4%	1,6%	1,3%
Contractloonstijging markt	1,5%	1,8%	2,1%

Noot: Cijfers onder 'Actueel' betreft het gemiddelde realisatiecijfer van de maanden januari t/m april 2017 voor particuliere bedrijven (CBS). Ramingen voor 2017 en 2018 zijn afkomstig van de CEP2017 d.d. 24 maart 2017 (CPB).

Tabel 2: Achtergrondinformatie bij figuur 2

	Juni	2017
Twaalfmaandscijfer (%)	1,8	1,6
12-mnds herwogen (%)	1,7	1,7
Aantal cao's	27	174
Werknemers	260.000	1,67 mln

Noot: Loonstijging op twaalfmaandsbasis betreft de sommatie van alle structurele loonafspraken in het nieuwe akkoord die herkend wordt naar een periode van twaalf maanden. Het herwogen cijfer betreft de gemiddelde loonsverhoging herwogen naar aantal werknemers. Mei = akkoorden uit mei 2017; 2017 = alle 2017-akkoorden (ook afgesloten vóór 2017).

1.3. Recent afgesloten akkoorden

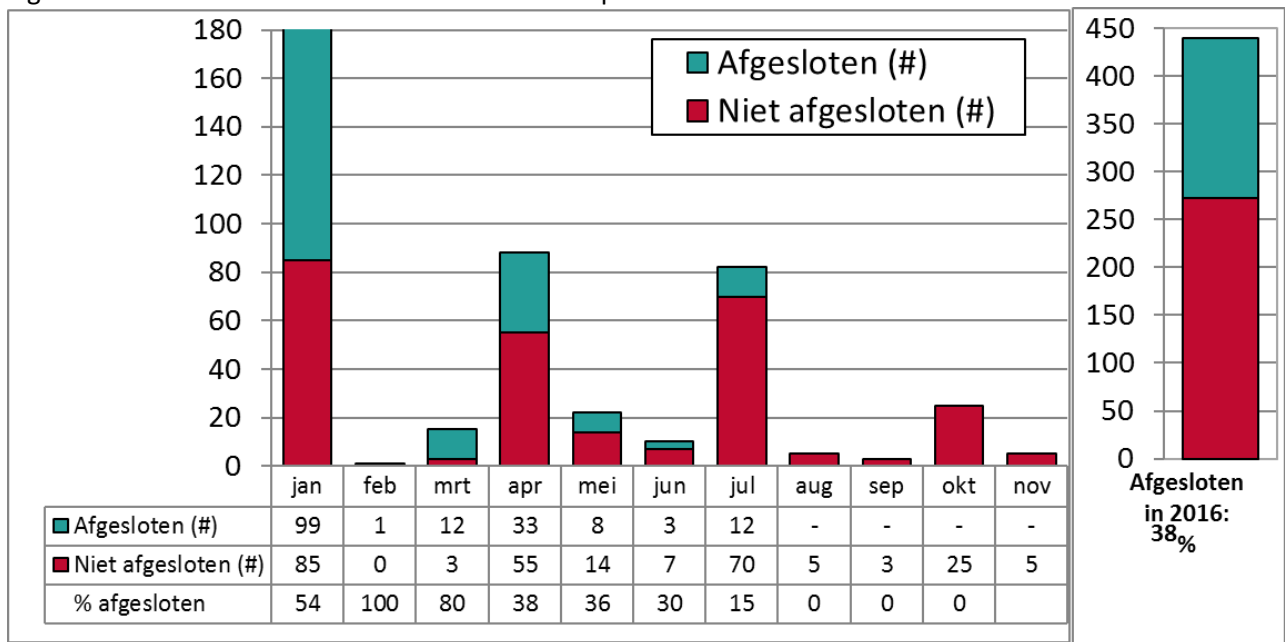
De afgelopen weken zijn onder andere de volgende akkoorden (met tussen haakjes de loonstijging op twaalfmaandsbasis) tot stand gekomen (zie ook hoofdstuk 4):

- Textielgoederen GH (2%): Werkgroep FUWA. Overwerksgrens verhogen vanaf € 33.000 naar € 40.000. Afspraak schuldenproblematiek werknemers.
- AH Logistics (1,75%): FNV tekent niet, CNV wel. Afspraken over zogeheten 'tussenbaan'.
- Betonproducten (1,71%): Mogelijkheid om op bedrijfsniveau te werken met een urenbank. Werktijdvermindering, dienstverband en leeftijdsgedagen en persoonlijk budget wordt vervangen door de regeling Duurzame Inzetbaarheid.
- Kunststofindustrie (1,6%): Een ontwikkelingsgesprek wordt onderdeel van de P&D-cyclus. Werkgevers worden verplicht een opleidingsplan te maken.
- Welzijn (1,62%): Generatiepact.

1.4. Cao-ontwikkelingen in cao-seizoen 2017

In cao-seizoen 2017 expireren 430 cao's voor 2,7 miljoen werknemers (zie figuur 3). Inmiddels hebben cao-partijen voor 168 (1,4 miljoen werknemers) van deze 440 cao's een nieuw akkoord bereikt. Dit komt neer op een nieuwe cao voor 38% van alle in 2017 expirerende cao's. Dit is bijna gelijk aan het gemiddelde van eerdere jaren (39%).

Figuur 3: Aantallen 2017-cao's naar maand van expiratie



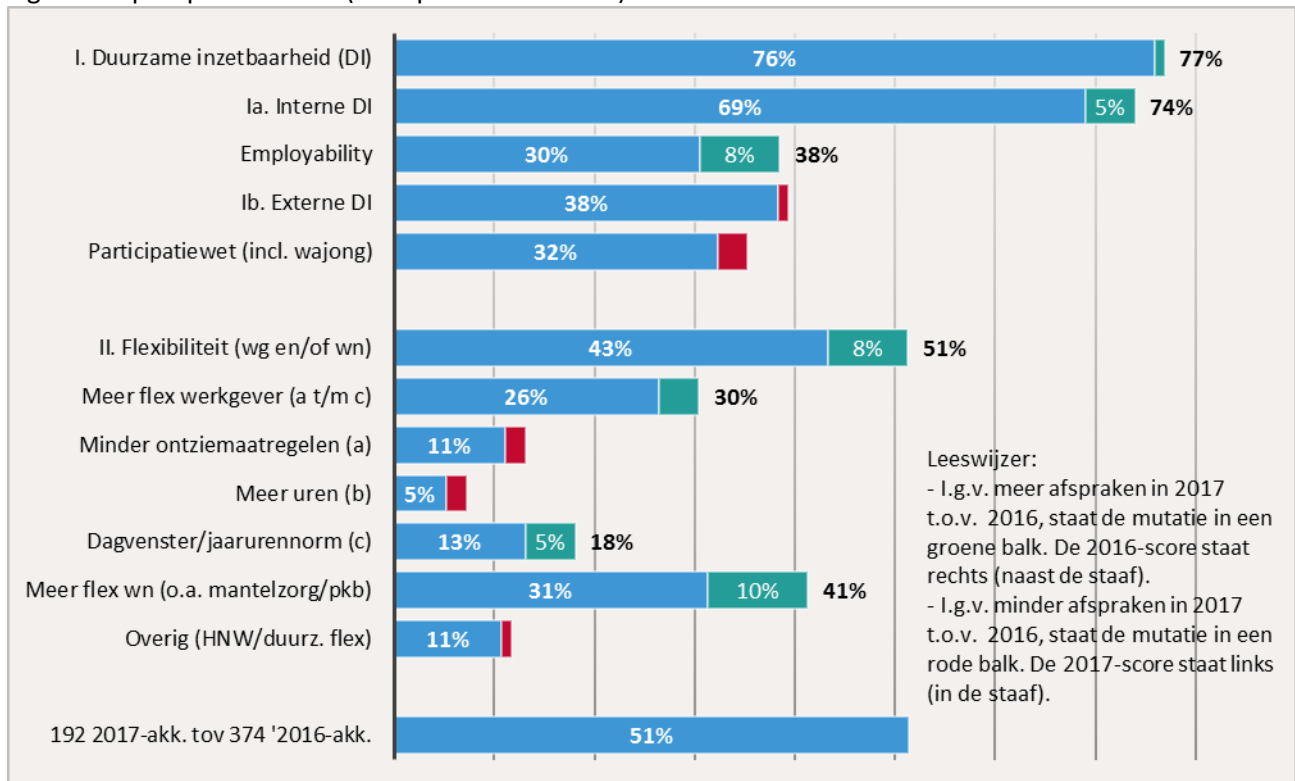
Looptijd

Tot nu toe zijn er in totaal 192 2017-akkoorden tot stand gekomen. Het gaat hier, naast de 168 eerder genoemde cao's die in 2017 expireren, om 24 cao's die heel 2017 beslaan en een ingangsdatum kennen vóór 2017. De gemiddelde looptijd is in het 2017-seizoen 20 maanden, hoger dan gemiddeld, maar minder hoog dan de 21 maanden gemiddeld in 2016. Er is sprake van een duidelijke afname van de gemiddelde looptijd: in de decemberakkoorden bedroeg die bijna 21 maanden, terwijl de gemiddelde looptijd in de akkoorden van afgelopen maanden minder dan 20 maanden bedraagt.

Duurzame inzetbaarheid

In zeven op de tien 2017-akkoorden (77%) staat ten minste één afspraak over duurzame inzetbaarheid. In figuur 4 staat een nadere uitsplitsing van afspraken over AWWN-speerpunten voor 2017. Bijna een derde van de akkoorden (32%) kent een (vernieuwde, nieuwe of voortgezette) afspraak over mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (Participatiewet).

Figuur 4: Speerpunten 2017 (ten opzichte van 2016)



Loonsverhoging

Van 192 van alle 174 2017-akkoorden is de contractloonsstijging bekend. De gemiddelde loonsstijging is 1,60% op twaalfmaandsbasis (zie laatste bolletjes in figuur 5). Herwogen komt de contractloonsstijging uit op 1,65%. Er is sprake van een hogere contractloonsstijging in recente akkoorden (zie staven in figuur 5). De gemiddelde contractloonsstijging per afsluitmaand schommelt tussen de 1,08% en 1,75%.

In figuur 6 (een uitvergroting van het laatste bolletje uit figuur 5) staat de verdeling van alle loonsverhogingen. De meest gemaakte afspraak is op dit moment 2%.

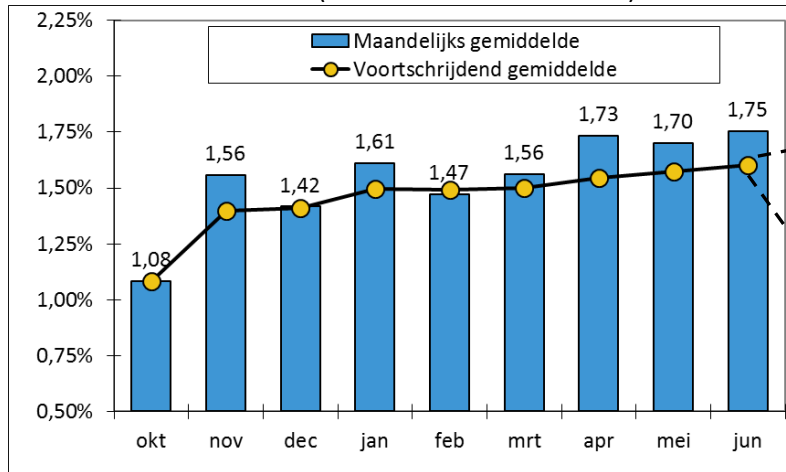
Figuur 7 illustreert dat het traditionele beeld van sectorale loondifferentiatie (industrie bovengemiddeld en diensten onder het gemiddelde) zich in 2017 niet lijkt te herhalen. Industriële sectoren en dienstensectoren zien we zowel terug boven het gemiddelde als onder het gemiddelde. Dit heeft alles te maken met het herstel van de binnenlandse markt (waardoor de groei in op het binnenland gerichte sectoren toeneemt en er grosso modo meer ruimte lijkt voor loonsverhoging dan in het verleden).

Figuur 8 illustreert dat er weinig differentiatie is naar soort cao, aantal werknemers of looptijd. De gebruikelijke loonpatronen (hoe kleiner de cao en/of hoe langer de looptijd, hoe hoger de contractloonsstijging) zijn dit jaar (nog) niet zichtbaar.

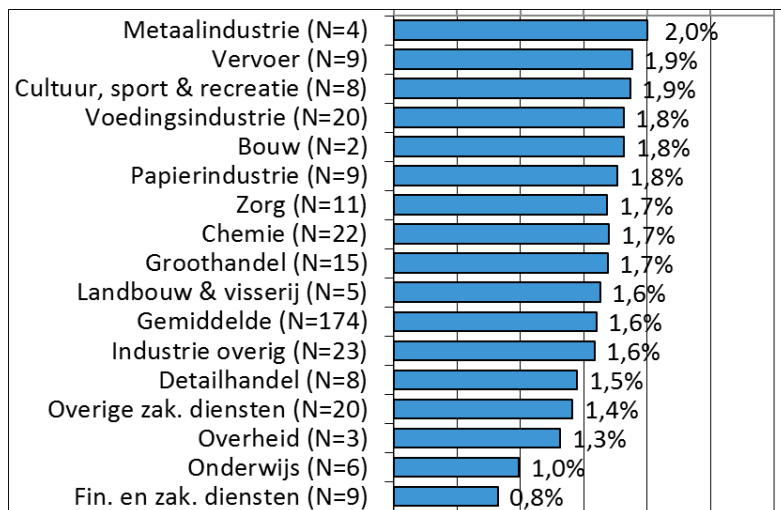
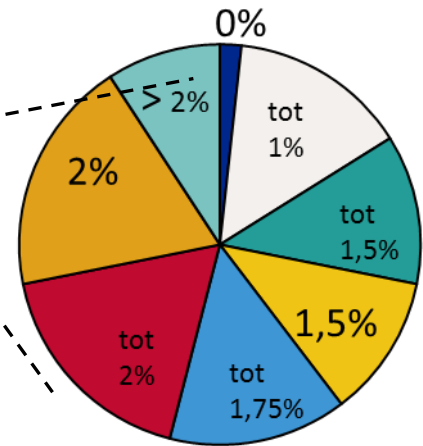
MKB-branches

Er zijn op dit moment 42 2017-akkoorden voor MKB-branches bekend. Hiervan ligt voor 40 akkoorden (waaronder 0,97 mln. werknemers vallen) de contractloonsstijging vast. De gemiddelde contractloonsstijging bedraagt 1,65% op twaalfmaandsbasis, iets boven het gemiddelde van alle afgesloten 2017-akkoorden (inclusief ondernemingscao's). Herwogen naar aantal werknemers komt de gemiddelde contractloonsstijging voor MKB-branches uit op 1,73% op twaalfmaandsbasis.

Figuur 5: Ontwikkeling loonsverhoging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2017 (naar maand van afsluiten)*

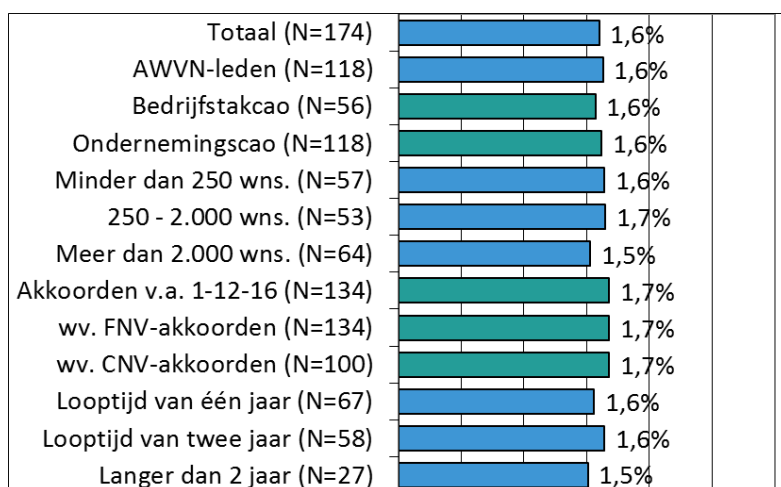


Figuur 6: Verdeling loonsverhoging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2017



Figuur 7: Gemiddelde contractloonsstijging naar sector**

** Achter de gemiddelden bevinden zich uiteenlopende contractloonsstijgingen.



Figuur 8: Gemiddelde contractloonsstijging naar achtergrondkenmerken ^{1b}

*Om contractloonaafspraken in cao's met een verschillende looptijd goed met elkaar te kunnen vergelijken, wordt de som van alle schaalloonverhogingen en van een eventuele verhoging van de structurele eindejaarsuitkering teruggerekend naar een contract voor twaalf maanden. Een contractloonsstijging van 1,5% in een contract voor vijftien maanden is voor twaalf maanden 1,2%.

2. Pensioen

Op het terrein van pensioenen is het vrij rustig. Enerzijds wachten partijen af met welk pensioennieuws het kabinet en/of de SER naar buiten gaat komen. Anderzijds zien we consolidatie optreden en is het daarnaast de uitdaging om de pensioenregelingen actief te betrekken bij duurzame inzetbaarheid (denk aan deeltijdpensioen en aan financiële scan) en om de pensioenregelingen aan te passen aan de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar per 1 januari 2018.

Pensioenstelsel

Het overleg over (de noodzaak tot) aanpassing van het bestaande pensioenstelsel is in een volgend stadium. De SER werkt aan zijn advies over een nieuw model. Dit advies moet nog door de leden worden overgenomen, en vervolgens moeten kernbepalingen in de wetgeving worden aangepast. Deze uitwerking gaat nog de nodige jaren in beslag nemen. Door het regeringsvoornemen de wettelijk verplichte doorsneesystematiek af te schaffen, heeft de discussie een sterke invloed op de wens om cao's 'generatiebestendig' dan wel 'leeftijdsonafhankelijk' te maken.

Consolidatie

De consolidatie in de sector van pensioenuitvoerders blijft naar verwachting nog verder gaan. Het aantal ondernemingspensioenfondsen blijft hard teruglopen. Vrijwel alle fondsbesturen zijn zich op hun toekomst aan het beraden. In het afgelopen jaar is dat ook duidelijk in de hoek van de circa zestig bedrijfstakpensioenfondsen (qua aantallen werknemers veruit de belangrijkste soort uitvoerder). Zeker vijf kleinere bedrijfstakpensioenfondsen (Bpf'en) zijn al ingefuseerd bij één van de (middel)grote Bpf'en met een groeiambitie. Dat is zeer relevant voor het arbeidsvoorwaardenoverleg. Voor cao-partijen betekent over moeten stappen naar een ander pensioenfonds vrijwel altijd wijziging van de inhoud van de regeling, van de premiestelling (en –verdeling), het indexatieperspectief en het risicoprofiel (een aspect dat sinds twee jaar wettelijk verplicht jaarlijks een plaats moet hebben in het overleg tussen cao-partijen en het fonds). Tegelijkertijd betekent het dat de overnemende Bpf'en een 'multi-sector' karakter krijgen. Groot aandachtspunt daarbij is hoe de diverse sectoren hun relatief kleiner wordende invloed op het fonds als uitvoerder kunnen herdefiniëren en versterken. Daarbij speelt zeker ook dat de fondsbesturen sterk aan het professionaliseren zijn en ook daardoor onafhankelijker komen te staan tegenover de opdrachtgevende cao-partijen.

Pensioen en duurzame inzetbaarheid

Dit dominante onderwerp in het cao-overleg raakt duidelijk aan de pensioenvoorziening.

De noodzaak voor aandacht komt voort uit de vergrijzing van de werkende beroepsbevolking. De feitelijke leeftijd waarop werknemers stoppen met werken is snel omhoog gegaan (momenteel gemiddeld ruim 63 jaar). Dit is terug te zien in de hogere pensioenrichtleeftijden in wetgeving, en de stijgende leeftijd waarop het recht op AOW ingaat.

De bestaande pensioenvoorzieningen worden aangesproken voor vervroegd ingaan en voor deeltijdpensioen. Uit de ervaringen blijkt dat vooral de huidige generatie 55+ meer dan men zelf veronderstelt ruimte heeft in de eigen pensioenaanspraken om (deels) al te stoppen met werken. Deze aanwending kan op individueel niveau door deskundige voorlichting over financiële planning. In meerdere cao's staan afspraken waarbij de werkgever budget beschikbaar stelt voor dit advies. Vaker echter is de vorm collectief, vaak 'generatiepact' genoemd, waarbij de werknemer minder uren gaat werken, pensioen in deeltijd laat ingaan, maar daarbij wel nog de volledige jaarlijkse pensioenopbouw kan realiseren. Soms gaan werknemers geheel uit dienst, treden in dienst bij een intermediair, en worden in deeltijd weer ingeleend door de voormalige werkgever.

Pensioenrichtleeftijd 68 jaar

De pensioenrichtleeftijd is een begrip uit de Loonbelastingwetgeving waarmee de pensioenopbouw per jaar wordt begrensd. Deze is gekoppeld aan de stijgende levensverwachting. Deze pensioenrichtleeftijd gaat per 2018 omhoog van 67 naar 68 jaar. Er kan dus jaarlijks circa 5% minder pensioen worden ingekocht. Dat betekent echter niet per definitie dat de feitelijke premie omlaag zou kunnen. Veel pensioenuitvoerders moeten om meerdere redenen hun kostendekkende premie juist verhogen. Ook zijn in cao's vaak langjarige afspraken gemaakt over vaste premieniveaus. Per cao-situatie moet in de relatie met de pensioenuitvoerder worden gezien wie de premiehoogte bepaalt en hoe diverse factoren per saldo per 2018 gaan uitwerken.

3. Laagste loonschalen

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 is in het kader van de banenafpraak afgesproken dat er voldoende passende loonschalen tussen de 100% en 120% WML dienen te komen. De Stichting van de Arbeid heeft hiertoe de sociale partners opgeroepen. Zie: <http://www.stvda.nl/nl/publicaties/nota/2010-2019/2014/20140221-inrichting-laagste-loonschalen-arbeidsbeperking.aspx>.

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat er nagegaan zou worden of er voldoende passende loonschalen tussen de 100% en 120% WML zijn om deze afspraak waar te maken. Zo niet, dan zou aan cao-partijen gevraagd worden dit alsnog te doen.

Het is van belang dat sociale partners aan de cao-tafels de landelijk gemaakte afspraken doorvertalen naar passende cao-afspraken. Om dit te stimuleren hebben vakbonden en AWWN op 6 oktober 2015 het zogenaamde doelgroepenakkoord voor het cao-overleg ondertekend, een concrete uitwerking van het sociaal akkoord: <https://www.awvn.nl/actueel/nieuws/vakbonden-en-werkgevers-eens-over-doelgroep-banen>.

In een brief van 3 februari 2014¹ heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dit aangegeven dat ultimo 2015 in 55% van de cao's een dergelijke loonschaal moet zijn opgenomen. Ultimo 2016 moet dit 85% van de cao's zijn en in 2017 moeten in alle cao's deze lage loonschalen zijn opgenomen.

Wordt dit schema niet gehaald, dan treedt een wettelijke bepaling in werking die werkgevers de mogelijkheid geeft werknemers die aangewezen zijn op loonkostensubsidie op individuele basis aan te nemen op 100% van het wettelijk minimumloon. Daarbij is niets geregeld voor een eventuele door groei in salaris.

Om dit te voorkomen is het van belang dat afspraken worden gemaakt over lage loonschalen tussen 100% en 120% WML voor mensen uit de doelgroep. Deze loonschalen zijn exclusief bedoeld voor mensen uit de doelgroep en bevatten een aantal treden om werknemers een realistisch inkomensperspectief te bieden.



¹ [Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 33 801, nr. 23](#)

4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden

Tabel 1: Recente afspraken in 2017-akkoorden/onderhandelingsresultaten

Cao-akkoord	Afspraken over DI en flexibiliteit	Loonafspraken
<p>Textielgoederen Groothandel Omvang: 5.501 wns.</p> <p>Looptijd: 1-7-2017 tot 1-7-2018 (12 mnd.) Afgesloten: 13-6-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID: -Brede afspraak DI: Binnen de werkgroep duurzame inzetbaarheid wordt voortvarend bekeken welke aanvullende instrumenten een rol kunnen spelen bij de begeleiding van medewerkers en ondernemingen bij het vormgeven en implementeren van duurzame inzetbaarheid. Denk aan mantelzorg, loopbaanscan, financiële foto en overige zaken die naar het oordeel van beide partijen van belang zijn voor duurzame inzetbaarheid. Nadrukkelijk wordt naar het noodzakelijke communicatietraject in dezen gekeken. -Gezondheid: Medewerkers met schuldenproblematiek kampen met grote negatieve gevolgen in hun werkomgeving. Het functioneren van deze medewerkers staat onder druk en werkgevers hebben te maken met administratieve zaken omtrent het leggen van loonbeslag. Partijen in de sector groothandel textiel zullen deze problematiek onder de aandacht brengen en medewerkers en werkgevers op dit punt ondersteunen met door vakbonden ontwikkelde instrumenten daarvoor. -Participatiewet: Cao-partijen continueren de pilot bij 4 bedrijven om te bekijken welke taken er uitgevoerd kunnen worden door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De uitkomsten van de pilot worden breed gedeeld in de sector.</p> <p>FLEXIBILITEIT: -Meer flexibiliteit werkgever: In artikel 2.7 is bepaald dat vanaf €33.000 de werknemer geen vergoeding voor overwerk ontvangt. Deze grens wordt met ingang van de nieuwe cao verhoogd naar €40.000.</p>	<p>12-mnds=2%</p> <p>Initieel: 1,75% per 1-8-2017 + 0,25% per 1-1-2018</p> <p>Toelichting: -Werkgroep FUWA. - Overwerksgrens verhogen vanaf € 33.000 naar € 40.000. - Afspraak schuldenproblematiek werknemers.</p>
<p>Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie Omvang: 1.500 wns.</p> <p>Looptijd: 1-5-2017 tot 1-5-2018 (12 mnd.) Afgesloten: 8-6-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID: -Ontwikkeling: In de cao wordt opgenomen dat werkgever en werknemer jaarlijks een ontwikkelingsgesprek voeren. Dit ontwikkelingsgesprek kan onderdeel zijn van een functioneringsgesprek. Als hulpmiddel komt daarvoor een cao-tool 'Gesprekstool Ontwikkelingsgesprek' beschikbaar (incl. aspecten duurzame inzetbaarheid en opleidingen en met voorbeelden voor maatwerkinterventies zoals gebruik van het persoonlijk opleidingsbudget, health check, (lifestyle) coach, financiële planhulp, stoppen met roken hulp, extra vrije tijd, opleidingen, aanpassen werkzaamheden, demotie, deeltijdpensioen, minder werken met fiscale regelingen, enzovoort). Deze cao-tool wordt in het Bedrijfstakbureau vastgesteld. Bij de verplichting van werkgevers om een opleidingsplan te maken zullen partijen voorbeeld-opleidingsplannen ontwikkelen voor klein-, middel- en grootbedrijf. Deze cao-tools worden uitgewerkt met behulp van de achterbannen van cao-partijen en worden in het Bedrijfstakbureau vastgesteld. -Ontziemaatregelen: Partijen zijn overeengekomen om de</p>	<p>12-mnds=1,6%</p> <p>Initieel: 1,6% per 1-5-2017</p> <p>Toelichting: Een ontwikkelingsgesprek wordt onderdeel van de P&D-cyclus. Werkgevers worden verplicht een opleidingsplan te maken. Eenmalige uitkering: €75</p>

	<p>leeftijdsgrenzen in de ouderenregelingen (leeftijdsvakantiedagen en kwartaaluren) op te schuiven en te koppelen aan de op dat moment geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Deze afspraak zal op 1 januari 2018 ingaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De staffel voor de leeftijdsvakantiedagen-regeling start 20 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. - De staffel voor de kwartaaluren-regeling start 6 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. <p>De staffels lopen daarmee door tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De huidige staffels zullen in de nieuwe cao-tekst worden aangepast.</p> <p>-Participatiewet: De NWBC zal het aantal medewerkers onder de participatiewet bij de cao-aangesloten bedrijven nog monitoren. De monitoring 2016/2017 is nog niet uitgevoerd. Werkgevers willen ‘Inclusief werkgeven’ een impuls geven door goede en representatieve ervaringen met werkzaamheden voor medewerkers met een arbeidsbeperking te inventariseren en te delen via het project “branche-model inclusief werkgeven”.</p> <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN:</p> <p>-Modernisering: De bij deze cao betrokken partijen committeren zich aan de voortzetting van het project Rosetta (vernieuwing van de cao) zoals gestart in het cao-akkoord van 31 maart 2015.</p> <p>Partijen starten de volgende fase met een gezamenlijke evaluatie van Rosetta 2016-2017. In deze bijeenkomst streven partijen naar het vaststellen van een gezamenlijke visie op Duurzame Inzetbaarheid, de te volgen koers en het vervolgtraject. Deze startbijeenkomst wordt extern gefaciliteerd met een inhoudelijk deskundige.</p> <p>In de volgende fase zal de focus naar verwachting liggen op roosters; inclusief aandacht voor roosters die de duurzame inzetbaarheid beter ondersteunen, zwaarte van roosters, nachtdiensten, toeslagen en flexibele productiecapaciteit.</p>	
<p>Welzijn Omvang: 34.774 wns.</p> <p>Looptijd: 1-4-2017 tot 1-7-2019 (27 mnd.) Afgesloten: 21-6-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Employability: Registratie Sociaal Werk en Registratie jeugd Cao-partijen hechten belang aan de beroepsontwikkeling van sociaal werkers, zoals die nu vorm en invulling krijgt in het professionaliseringsplan sociaal werk van het Actieprogramma Professionalisering Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening. Het betreft onder meer een beroepscompetentieprofiel, een beroepscode en een beroepsregister die in samenhang met elkaar het vakmanschap van sociaal werkers positioneren, stimuleren en borgen. Zodra de genoemde producten van beroepsontwikkeling gereed zijn, overleggen cao-partijen over of en zo ja onder welke condities hierover afspraken worden opgenomen in de cao.</p> <p>Professionals die werken op Hbo-niveau of hoger én werkzaamheden uitvoeren in het jeugddomein die volgens het Kwaliteitskader Jeugd de inzet van een geregistreerd professional vragen moeten zich registeren in het Kwaliteitsregister Jeugd bij SKJ. Dit is nodig om hun werk uit te kunnen voeren.</p> <p>Over de kosten die dit met zich mee brengt, spreken cao-partijen</p>	<p>12-mnds=1,62%</p> <p>Initieel: 1,65% per 1-7-2017 + 2% per 1-7-2018</p> <p>Flexibele beloning: Eenmalig 0,5%.</p> <p>Toelichting: Generatiepact.</p>

	<p>het volgende af (...).</p> <p>-Ontziemaatregelen: Werkdruk Cao-partijen erkennen dat werkdruk in de sector vaak een probleem is, ondanks dat het onderwerp serieuze aandacht krijgt binnen organisaties. Zoals beschreven in WOR en Arbowet heeft de OR/PVT instemmingsrecht op alle thema's met betrekking tot arbeidsomstandigheden, waaronder ook werkdruk. De verplichtingen uit de (nieuwe) Arbowet, de vertaling daarvan in de arbocatalogus en de verplicht uit te voeren Risicomonitor, het diverse aanbod vanuit FCB, geven organisaties handreikingen om met werkdruk aan de slag te gaan.</p> <p>Daarom spreken cao-partijen het volgende af:</p> <ul style="list-style-type: none"> · - Op organisatieniveau worden afspraken gemaakt op welke wijze werkdruk wordt gemeten/geïnterpreteerd. · - Als de meting of inventarisatie daar aanleiding toe geeft maakt de werkgever met de OR/PVT op basis van de uitkomsten en conclusies een plan van aanpak. · - In dat plan van aanpak staan afspraken over hoe de werkdruk aan te pakken, toegespitst op de situatie binnen de organisatie. In het plan van aanpak kan gebruik gemaakt worden van de tools en methoden die via FCB beschikbaar zijn. <p>-Jongeren: Traineeship Voor organisaties, medewerkers en voor de branche als geheel is het van belang om te zorgen voor een blijvende en goede instroom van jonge mensen. Cao-partijen willen in deze cao-periode een proeftuin inrichten om te onderzoeken wat nodig is voor organisaties en medewerkers om dit succesvol te laten slagen.</p> <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN:</p> <p>-Vorm: De structuur van de cao en lokaal maatwerk Partijen wijzigen de structuur van de cao. In de nieuwe structuur wordt er geen onderscheid meer gemaakt tussen de A- en B-bepalingen zoals dat tot nu toe in de cao heeft bestaan. Afspraken op ondernemingsniveau met de OR/PVT worden ook vermeld in de cao als mogelijkheid op de volgende onderwerpen: (...).</p> <p>-Persoonlijk budget: Loopbaanbudget De introductie van het Loopbaanbudget sinds 1 juli 2015 betekent dat er nu meer en meer jaargesprekken worden gevoerd over ontwikkeling en afspraken worden gemaakt over de aanwending van het opgebouwde bedrag. Cao-partijen spreken af te blijven investeren in voorlichting en communicatie gericht op de dialoog, aansluitend bij de campagne 'Het mooiste werk van de wereld'. Cao-partijen gaan ervan uit dat werknemers goed nadenken over de aanwending en deze kunnen onderbouwen. In de cao wordt opgenomen dat een afwijzing van een werkgever voor de voorgestelde aanwending gemotiveerd moet worden.</p>	
<p>Drogisterij Omvang: 23.032 wns.</p> <p>Looptijd:</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Employability: Medewerkers met een dienstverband van minimaal 2 jaar worden gedurende de looptijd van de cao in de gelegenheid gesteld om een digitale loopbaanscan te doen.</p>	<p>12-mnds=1,25%</p> <p>Initieel:</p>

<p>1-7-2017 tot 1-7-2018 (12 mnd.) Afgesloten: 16-6-2017</p>	<p>Partijen ontwikkelen hiertoe in onderling overleg een instrument waarvoor €20.000 ter beschikking wordt gesteld vanuit het Sociaal Fonds.</p> <p>-Mobiliteit: Partijen hechten belang aan de ontwikkeling van medewerkers met het oog op in- en externe mobiliteit en gaan gedurende de looptijd van de cao-overleggen over hoe deze gestimuleerd kan worden.</p> <p>-Ontzietmaatregelen: Het huidige artikel 9.2 A blijft nog 2 jaar gehandhaafd conform de huidige praktijk, te rekenen vanaf 1 juli 2017. Per 1 juli 2019 geldt de navolgende regeling voor nieuwe instromers: De staffel blijft gehandhaafd met dien verstande dat deze 5 jaar voor ingangsdatum AOW ingaat, onafhankelijk van leeftijd.</p> <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN:</p> <p>-Vorm: In het kader van het in de vorige cao gestarte moderniseringsproces zal een derde partij opdracht gegeven worden om onderzoek te doen naar aanpassing van de roostersystematiek met als doel het vergroten van zeggenschap van medewerkers over roosters en werktijden en het aanpassen van het tijdschalenmodel. Het advies wordt hiertoe binnen de looptijd van de cao opgeleverd waarna partijen over de uitkomsten nadere afspraken maken. Het onderzoek wordt gefinancierd vanuit het Sociaal Fonds.</p>	<p>1,25% per 1-7-2017</p> <p>Toelichting: Onderzoek zeggenschap op roosters. Vorige cao liep tot 1 februari 2016.</p>
<p>DHL Express Omvang: 3.300 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2016 tot 1-1-2019 (36 mnd.) Afgesloten: 12-6-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Brede afspraak DI: Partijen werken naast de cao een plan uit om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te verbeteren. Het gaat met name om betere mogelijkheden voor vitaliteit en ontwikkeling. Uitgangspunten hierbij zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> · - Duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer; · - De investering van de medewerker is individueel en vrijwillig. <p>Partijen streven ernaar vóór 1 november 2017 een plan te hebben uitgewerkt.</p> <p>De uitvoering start op 1 januari 2018.</p> <p>-Gezondheid: Binnen DHL Express is een werkgroep van medewerkers, HR en de OR gestart met inventarisatie van en onderzoek naar werkdruk. Partijen hebben afgesproken dat bij het uitvoeren van een onderzoek ook de vakorganisaties stakeholder zijn. Zij nemen deel aan de eerdergenoemde werkgroep. Het onderzoek naar werkdruk en de start van de uitvoering van door de werkgroep noodzakelijke geachte maatregelen, gebeurt voor het einde van de looptijd van de cao en zoveel eerder als mogelijk.</p> <p>FLEXIBILITEIT:</p> <p>-Meer flexibiliteit werkgever: In de cao wordt een bepaling opgenomen over het managen van de onderuren. Als tijdens de werkweek minder uren worden gewerkt dan de overeengekomen (minimum) arbeidsduur, worden de opgebouwde onderuren op een later moment ingehaald. Spelregels zijn de volgende: (...).</p>	<p>12-mnds=2,53%</p> <p>Initieel: 1,4% per 1-4-2017 + 1,4% per 1-10-2017 + 1,4% per 1-4-2018 + 1,4% per 1-10-2018 + 2% per 1-7-2018</p> <p>Toelichting: Acties.</p> <p>Eenmalige uitkering: €500</p>

	<p>-Meer flexibiliteit werknemer: Op een nader te bepalen SVC wordt gestart met een pilot zelfroosteren waarbij een referteperiode van vier weken wordt gehanteerd. Een groep medewerkers zal hierdoor zelf invloed hebben op hoe het werk wordt georganiseerd (roosters invullen en taken verdelen). Het doel is om medewerkers meer invloed op de eigen werktijden te geven waardoor onder meer beter rekening gehouden kan worden met privéomstandigheden.</p> <p>De duur van de pilot, de wijze van evalueren en voortzetting op andere SVC's vullen partijen nader in. Partijen zullen een deskundige betrekken bij die nadere invulling. Partijen hebben een duur van zes maanden besproken. Partijen streven ernaar het plan van de pilot zo op te zetten en af te ronden, dat deze medio januari 2018 daadwerkelijk kan starten en in juli 2018 wordt afgerond.</p>	
<p>Kaaspakhuisbedrijf Omvang: 4.111 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2017 tot 1-1-2019 (24 mnd.) Afgesloten: 7-6-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Brede afspraak DI: Ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid is een nieuw onderzoekstraject afgesproken. De beoogde tekst van de onderzoeksopdracht is als volgt: "Partijen komen overeen dat gedurende de looptijd van deze cao een paritair samengestelde werkgroep, ondersteund door onafhankelijke deskundigen, onderzoek zal verrichten naar de mogelijkheden om de inhoud van de cao te moderniseren. Uitgangspunt daarbij is een brede benadering van alle aan artikel 9 gerelateerde cao-onderdelen waarbij budgetneutraliteit (maatmanniveau), duurzame inzetbaarheid en gezonde roosters leidend zijn. Hierbij zal tevens gebruik worden gemaakt van de bevindingen voortkomend uit het in 2016 uitgevoerde onderzoek. In ieder geval zullen de volgende regeling meegenomen worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> · - extra vakantiedagen (art 20.6), · - de 36/40-urige werkweek (art 15.1), · - werken op feestdagen en dagvenster in relatie tot het toeslagenstelsel in het onderzoek betrokken worden. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van maatbedrijven (voorbeeldbedrijven) om inzichtelijk te maken wat de consequenties zijn. <p>Het binnen de werkgroep bereikte en door de werkgroep gezamenlijk gedragen resultaat zal door partijen afgestemd worden met de respectievelijke achterbannen. Uitkomst daarvan zal mogelijk inzet worden van de eerstvolgende cao-onderhandelingen. Het streven is Q3 2017 te starten met het onderzoek. De resultaten dienen eind Q2 2018 gereed te zijn." Ten aanzien van gezonde roosters is afgesproken dat de MSD-tool ingezet kan worden om op individueel niveau de zwaarte van roosters vast te stellen.</p> <p>FLEXIBILITEIT:</p> <p>-Meer flexibiliteit werkgever: De plus- en minurenregeling houdt op te bestaan. Ten eerste per juli 2017 doch ten laatste per 1 januari 2018 dienen eventuele plus- of minuren afgebouwd te zijn en dient de jaarurennorm ingevoerd te zijn. De jaarurennorm houdt in dat de werknemer op jaarbasis gemiddeld 36 uur per week ingeroosterd mag worden. Hiermee</p>	<p>12-mnds=1,5%</p> <p>Initieel: 1,5% per 1-7-2017 + 1,5% per 1-1-2018</p> <p>Toelichting: Introductie jaarurennorm.</p> <p>Eenmalige uitkering: €225</p>

	<p>kan flexibeler ingespeeld worden op drukke en rustige perioden binnen de bedrijven waardoor mogelijk minder flexwerkers ingehuurd hoeven te worden. Het effect van deze afspraak zal per bedrijven verschillen.</p>	
--	--	--

5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda

Onderwerp	Datum	CAO-info
Sectoroverzicht 2017-seizoen: de commerciële dienstverlening DNB: Hoogste economische groei in tien jaar	15 juni	12
Sectoroverzicht 2017-seizoen: de industriector Nieuw: webapp Cao-kijker	1 juni	11
Sectoroverzicht 2017-seizoen: zorg en publieke sector Bezorgdheid om baanbehoud onder werknemers neemt af	18 mei	10
30 grootste markt-cao's Aantal stakingen daalt in 2016	4 mei	9
UWV Arbeidsmarktanalyse	20 april	8
Nieuwe CPB-ramingen Sectoroverzicht 2017-seizoen: metaal & techniek	6 april	7
Vragen over flexibel werk Sectoroverzicht 2017 seizoen: voedingsindustrie	23 mrt.	6
Cao-agenda handelssector FNV-ledenparlement	9 mrt.	5
Cao-agenda seizoen 2017: publieke sector CBS: arbeidsmarktpositie verschillende soorten werkenden	23 feb.	4
Positieve arbeidsmarktontwikkelingen Cao-agenda seizoen 2017: grootste bedrijfstakcao's	9 feb.	3
SCP: 'De toekomst tegemoet' Cao-agenda seizoen 2017: Grootste ondernemingscao's	26 jan.	2
Verschillende loonbegrippen Vooruitkijken naar 2017	12 jan.	1

6. Cao-journaal, publicaties, cursussen en bijeenkomsten van AWWN

► [Het cao-journaal met Laurens Hartevelde](#)

Laurens Hartevelde, adviseur arbeidsvoorwaarden-informatie, over het laatste nieuws rond cao- en arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Deze week in het Cao-journaal:

Alle cao-journaals zijn te bekijken via de [Ledensite](#) (achter inlog) of via het [AWVN-kanaal op YouTube](#), afspeellijst Cao-journaals.



► [Ga hier naar het overzicht van alle publicaties](#), bijvoorbeeld: de arbeidsvoorwaardennota van AWWN, VNO-NCW en MKB-Nederland, 'Wendbaar en duurzaam' of de Eindevaluatie cao-seizoen 2016, 'Kalm door meer koopkracht'.

► Klik op de link voor een overzicht van de cursussen, netwerken, congressen en voorlichtingsbijeenkomsten die [alleen toegankelijk zijn voor leden](#). Exclusief voor leden, dus achter wachtwoord, op het [ledenportaal](#).

► [Ga hier naar het overzicht van alle netwerken](#).

► [Ga hier naar het overzicht van alle bijeenkomsten](#) die toegankelijk zijn voor iedereen. We lichten de bijeenkomsten hieronder ook toe.

[België \(landenspecial 2017\)](#)

27-6-2017 | Voorlichting

AWVN organiseert op 27 juni, samen met Acerta, de landenspecial België. Over veranderingen in het Belgische sociaal-zekerheidsrecht, fiscaal recht en arbeidsrecht.

[Lees meer](#)

[Voorlichtingsbijeenkomst Het derde WW-jaar](#)

28-6-2017 | Voorlichting

Derde en laatste voorlichtingsbijeenkomst over het derde WW-jaar, in samenwerking met VNO-NCW en MKB-Nederland.

[Lees meer](#)

[Van start-up naar scale-up? Wat nu?](#)

11-7-2017 | Voorlichting

Bijeenkomst voor MKB-bedrijven die groeien.

[Lees meer](#)

[Leergang Strategisch HRM, 7de editie](#)

5-9-2017 | Cursus

Start van de zevende editie van de succesvolle leergang Strategisch HRM van AWWN en Nyenrode Business Universiteit. U kunt zich alleen voor de gehele leergang aanmelden; al meer dan 100 HR-professionals volgden deze leergang.

[Lees meer](#)

[Van start-up naar scale-up. Wat nu? \(2\)](#)

5-9-2017 | Voorlichting
Bijeenkomst voor MKB-bedrijven die groeien.

[Lees meer](#)

Arbeidsmigratierecht (IAM 2017, 1)

5-9-2017 | Cursus
Eerste workshop van de cyclus Internationale arbeidsmobiliteit (najaar 2017).

[Lees meer](#)

Internationale arbeidsmobiliteit (najaar 2017)

5-9-2017 | Cursus
Start van de vijfdelige workshopcyclus Internationale arbeidsmobiliteit. U kunt de workshops ook afzonderlijk volgen. Toegankelijk voor leden en niet-leden.

[Lees meer](#)

Blijven ontwikkelen in de nieuwe werkelijkheid

11-9-2017 | Congres
Interactieve werkconferentie over werken en ontwikkelen in de toekomst, voor werkgevers en voor opleiders. Voor leden van werkgeversvereniging AWVN en branchevereniging voor trainen en opleiden NRTO.

[Lees meer](#)

Dossiermanagement en gesprekstechnieken (2)

21-9-2017 | Cursus
Deze masterclass zit vol!

[Lees meer](#)

Strategisch HRM, 7de editie, module 1

26-9-2017 | Cursus
Eerste module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Lees meer](#)

Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden

4-10-2017 | Cursus
Vergroot uw kansen op een succesvolle cao-onderhandeling, behoud de duurzame relatie met de vakbond. Optimaliseer uw kennis van onderhandelingsmethoden en -technieken.

[Lees meer](#)

Haal nog meer uit de Beloningsmonitor!

5-10-2017 | Cursus
Gratis workshop om u te helpen zo effectief mogelijk gebruik te maken van de AWVN-beloningsmonitor.

[Lees meer](#)

Sociale verzekeringen (IAM 2017, 2)

5-10-2017 | Cursus
Tweede workshop van de cyclus Internationale arbeidsmobiliteit (najaar 2017).

[Lees meer](#)

[AWVN-jaarcongres 2017](#)

9-10-2017 | Congres

Het AWVN-jaarcongres biedt u verbeelding, inzicht en inspiratie om met elkaar in gesprek te gaan. Ook dit jaar doen we dat met een gevarieerd programma met inspirerende sprekers, veelzijdige sessies en een informele sfeer! Van harte welkom.

[Lees meer](#)

[Masterclass Uitzenden personeel naar het buitenland](#)

10-10-2017 | Voorlichting

Internationaal ondernemen gaat vaak gepaard met zakelijk reizen en werken in het buitenland, kortom grensoverschrijdende arbeid.

[Lees meer](#)

[Strategisch HRM, 7de editie, module 2](#)

2-11-2017 | Cursus

Tweede module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Lees meer](#)

[Arbeidsrecht en -voorwaarden \(IAM 2017, 3\)](#)

2-11-2017 | Cursus

Derde workshop van de cyclus Internationale arbeidsmobiliteit (najaar 2017).

[Lees meer](#)

[Basiscursus medezeggenschapsrecht](#)

9-11-2017 | Cursus

Wanneer en hoe dient u de ondernemingsraad te raadplegen of te informeren?

[Lees meer](#)

[Belastingrecht \(IAM 2017, 4\)](#)

23-11-2017 | Cursus

Vierde workshop van de cyclus Internationale arbeidsmobiliteit (najaar 2017).

[Lees meer](#)

[Pensioen \(IAM 2017, 5\)](#)

14-12-2017 | Cursus

Vijfde en laatste workshop van de cyclus Internationale arbeidsmobiliteit (najaar 2017).

[Lees meer](#)

[Strategisch HRM, 7de editie, module 4](#)

11-1-2018 | Cursus

Vierde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Lees meer](#)

[Strategisch HRM, 7de editie, module 5](#)

8-2-2018 | Cursus

Vijfde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Lees meer](#)

Strategisch HRM, 7de editie, module 6

8-3-2018 | Cursus

Zesde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Lees meer](#)

Strategisch HRM, 7de editie, slotbijeenkomst

5-4-2018 | Cursus

Slotbijeenkomst van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Lees meer](#)

AWVN heeft aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg besteed. AWVN aanvaardt echter geen enkele aansprakelijkheid voor schade die voortvloeit uit eventuele fouten of onjuistheden in deze uitgave. Ook kunnen aan de inhoud van deze uitgave geen rechten worden ontleend. Voor vragen en/of opmerkingen kunt u contact opnemen met de AWVN-werkgeverslijn, (070) 850 86 05 of werkgeverslijn@awvn.nl.