

## Inhoud

1. Actuele ontwikkelingen.....	2
2. Overleg over mogelijk centraal akkoord beëindigd .....	7
3. Over de inflatie.....	8
4. Sectoroverzicht 2017: voedingsindustrie.....	10
4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden.....	12
5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda .....	14
6. Cao-journaal, publicaties, cursussen en bijeenkomsten van AWWN .....	15

---

## Macro-stilte biedt kansen voor micro-geluiden

Het is vrijwel zeker dat 2018 een jaar wordt zonder nieuwe wetgeving. Simpelweg omdat het vertrekkende kabinet geen nieuw beleid meer kan maken en er nog steeds geen nieuw kabinet is gevormd.

Het maakt Prinsjesdag er niet leuker op. We moeten het dit jaar ook al met de Glazen Koets doen in plaats van de Gouden Koets, want die laatste wordt gerestaureerd. Over restauratie gesproken: het enige nieuwtje van Prinsjesdag heeft minister Asscher na afloop van de laatste Ministerraad ‘per ongeluk’ verklapt: dankzij koopkrachtreparatie voor specifieke groepen, gaan er in 2018 geen huishoudens meer in koopkracht op achteruit. Ik kan me goed voorstellen dat koning Willem-Alexander het liefst een snipperdag zou willen opnemen.



Het is uitgesloten dat een nieuw kabinet (Rutte III) dit jaar verschijnt op het bordes van Paleis Huis ten Bosch, alleen al om de praktische reden dat dit paleis – net als de Gouden Koets – wordt verbouwd. De eerste keer dat koning Willem-Alexander een kabinet mag beëdigen, zal waarschijnlijk op paleis Noordeinde zijn.

Nu sociale partners er ‘definitief’ niet in zijn geslaagd om met gezamenlijke voorstellen te komen voor de noodzakelijke verbouwing van de arbeidsmarkt, lijkt de beëdiging van een nieuw kabinet nog verder weg.

Ondanks alle nadelen die kleven aan de oorverdovende macro-stilte, hoor ik ook een voordeel: op bedrijfsniveau is er in 2018 alle gelegenheid om na te denken over passende arbeidsvoorwaarden in tijden van een groeiende mismatch op de arbeidsmarkt. En over arbeidsvoorwaarden die passen bij de bedrijfsdoelstellingen en arbeidsvoorwaarden die deze bedrijfsdoelstellingen helpen realiseren. Over de gewenste ontwikkelingsrichting voor de organisatie en de daarbij passende bedrijfspopulatie. Over een goede balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Over maatschappelijke verantwoordelijkheid. Over inclusiviteit. Over draagvlak voor de gewenste veranderingen. Over het belang van een sterke HR. Zo bezien hoeft 2018 geen verloren jaar te worden. Ook al wordt er op landelijk schaal weinig vooruitgang geboekt, we hebben als individuele organisaties zelf de sleutel in handen om in 2018 vooruitgang te boeken!

Laurens Hartevelde (twitter: @L\_Hartevelde)

---



## 1. Actuele ontwikkelingen

### 1.1. Sociaaleconomische tweets augustus/september 2017

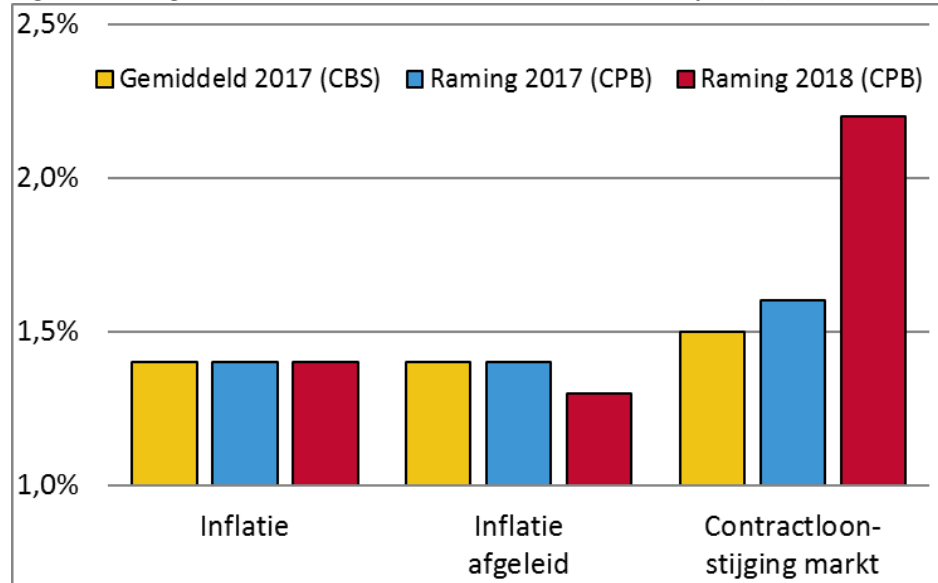
<p><a href="#">FD</a> 4 sept.</p>	<p>Een lagere AOW-leeftijd voor mensen met een zwaar beroep is niet mogelijk zonder extra kosten voor de schatkist. Dat constateert een werkgroep van het Actuariel Genootschap, die de wens van sommige politici heeft doorgerekend om de AOW-leeftijd te flexibiliseren.</p> <p>De uitkomsten van het onderzoek betekenen een domper voor plannen om mensen met een lichamelijk zwaar beroep op een goedkope manier eerder te laten stoppen met werken. In de aanloop naar de verkiezingen hadden fractiespecialisten van diverse partijen, waaronder de VVD en D66, warme woorden over voor een flexibel pensioen om de gevolgen van de steeds hogere AOW-leeftijd te verzachten. De AOW-leeftijd gaat omhoog naar 67 jaar in 2021, en stijgt daarna verder op basis van CBS-prognoses over vergrijzing.</p>
<p><a href="#">BNR</a> 1 sept.</p>	<p>Iedereen gaat er volgend jaar op vooruit. Dat verklapte vice-premier Asscher na de ministerraad. Uit eerdere berekeningen van het CPB bleek dat enkele kleine groepen er ondanks de economische groei niet op vooruit zouden gaan. Dat is nu gerepareerd.</p>
<p><a href="#">VNO-NCW</a> 1 sept.</p>	<p>Volgens het CPB stijgen de reële loonkosten voor ondernemers de komende 4 jaar met ruim 7 procent. Dat is zelfs 3 procent meer dan de groei van de arbeidsproductiviteit.</p>
<p><a href="#">AD</a> 29 aug.</p>	<p>Multinationals als AkzoNobel, Unilever, DSM en ASML steken meer geld in onderzoek en ontwikkeling in Nederland.</p>
<p><a href="#">NOS</a> 28 aug.</p>	<p>Informateur Zalm verwacht niet dat er op Prinsjesdag een nieuw kabinet is. In een brief aan de Tweede Kamer noemt hij "het niet aannemelijk dat er voor de derde woensdag van de volgende maand een kabinet uit VVD, CDA, D66 en CU is gevormd".</p>
<p><a href="#">NU.nl</a> 28 aug.</p>	<p>Het aantal Nederlandse pensioenfondsen is opnieuw flink afgenomen. Dit jaar zijn er nog 268 pensioenfondsen. In 1997 waren er nog 1.060 pensioenfondsen en in 2007 was het aantal al gedaald naar 713, meldt De Nederlandsche Bank (DNB).</p>
<p><a href="#">Telegraaf</a> 26 aug.</p>	<p>Het komende kabinet moet met een zeer ambitieuze economische agenda komen. Met stip op 1 staat de herziening van ons belastingstelsel. Het toeslagencircus moet gekortwiekt worden en de lasten op arbeid moeten omlaag.</p>
<p><a href="#">FD</a> 22 aug.</p>	<p>Zo'n 40% van de Duitse werknemers heeft een lager reëel loon dan twintig jaar geleden. Dat blijkt uit een berekening van het Duitse ministerie van Economische Zaken.</p>

## 1.2. Kengetallen cao-seizoen 2017

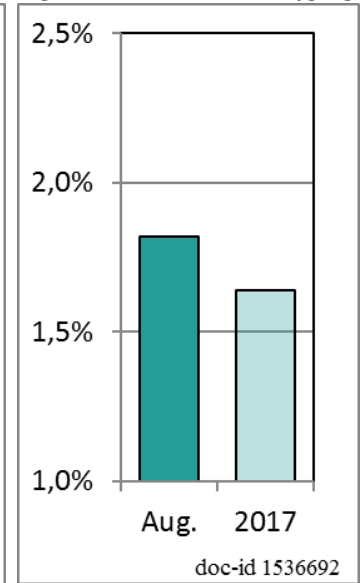
Wat zijn de kengetallen voor het cao-seizoen 2017?

- 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 juli 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	1,4%	1,4%	1,4%
Inflatie afgeleid	1,4%	1,4%	1,3%
Contractloonstijging markt	1,5%	1,6%	2,2%

Noot: Cijfers onder 'Actueel' betreft het gemiddelde realisatiecijfer van de maanden januari t/m juli 2017 voor particuliere bedrijven (CBS). Ramingen voor 2017 en 2018 zijn afkomstig van de Concept MEV d.d. 16-8-2017 (CPB).

Tabel 2: Achtergrondinformatie bij figuur 2

	Aug.	2017
Twaalfmaandscijfer (%)	1,8	1,6
12-mnds herwogen (%)	1,9	1,6
Aantal cao's	5	223
Werknemers	1400	1,88 mln

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

## 1.3. Recent afgesloten akkoorden

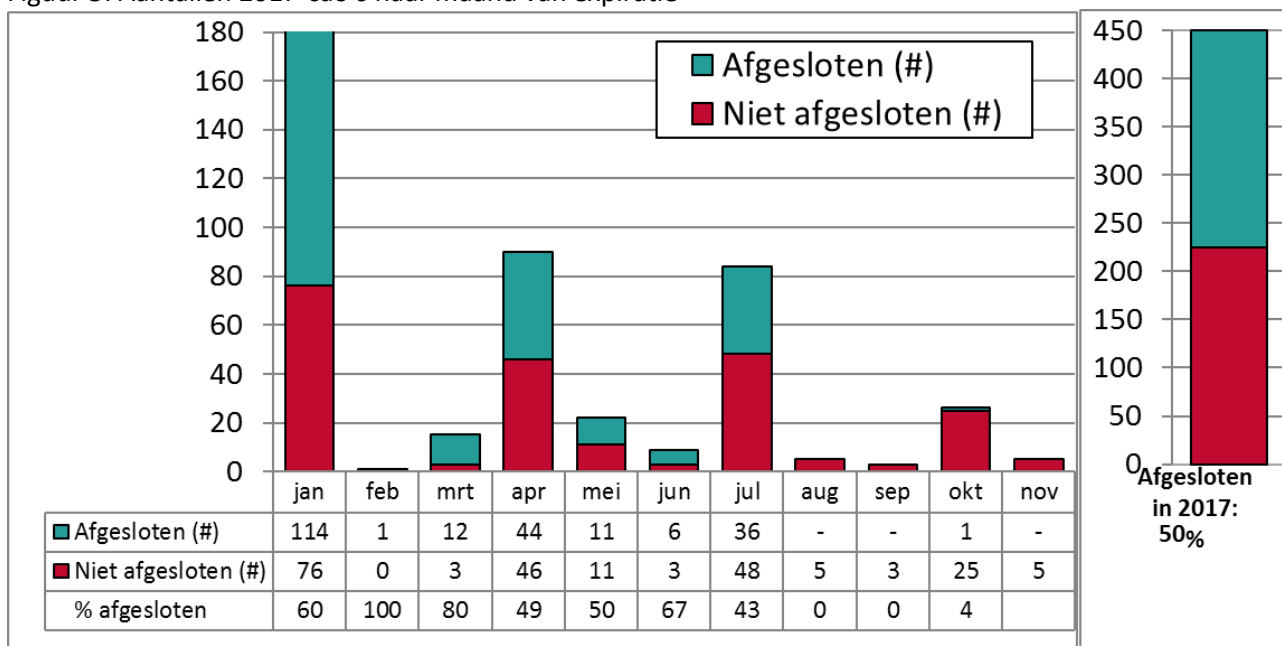
De afgelopen weken zijn onder andere de volgende akkoorden (met tussen haakjes de loonstijging op twaalfmaandsbasis) tot stand gekomen (zie ook hoofdstuk 4):

- Groothandel Groenten & Fruit (1,88%): Pilot roosters die leidt tot een meer flexibele inzet van de vaste medewerkers met als doel verminderen van het aantal flexkrachten.
- Reprografisch Bedrijf (1,57%): Langere looptijd geeft rust en de tijd om te kijken hoe de branche zich de komende anderhalf jaar gaat ontwikkelen.

## 1.4. Cao-ontwikkelingen in cao-seizoen 2017

In cao-seizoen 2017 expireren 450 cao's voor 2,7 miljoen werknemers (zie figuur 3). Inmiddels hebben cao-partijen voor 225 (1,6 miljoen werknemers) van deze 450 cao's een nieuw akkoord bereikt. Dit komt neer op een nieuwe cao voor 50% van alle in 2017 expirerende cao's. Dit ligt iets onder het gemiddelde van eerdere jaren (53%).

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



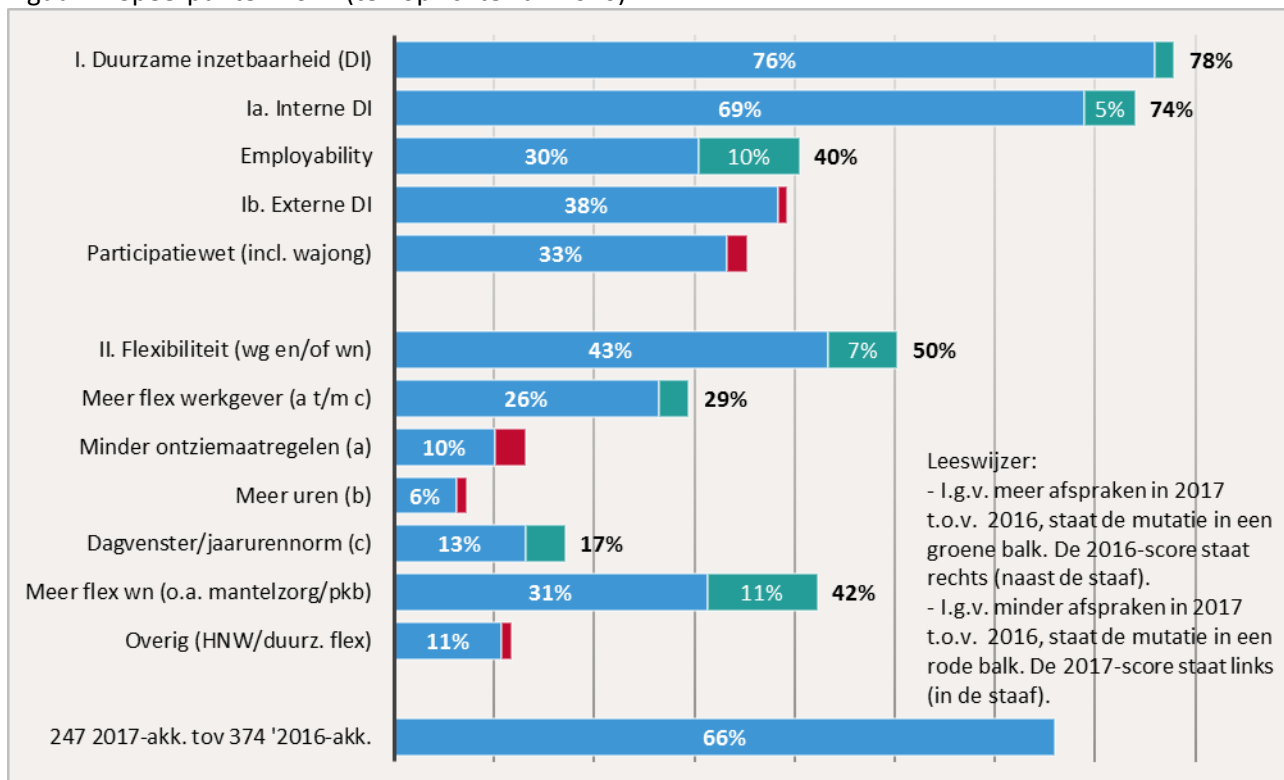
### Looptijd

Tot nu toe zijn er in totaal 247 2017-akkoorden tot stand gekomen. Het gaat hier, naast de 225 eerder genoemde cao's die in 2017 expireren, om 22 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 (18 maanden), maar minder hoog dan de 21 maanden gemiddeld in 2016. Er is sprake van een toename van de gemiddelde looptijd: in de decemberakkoorden bedroeg die bijna 21 maanden, terwijl de gemiddelde looptijd in de 25 juli-akkoorden van afgelopen maanden ruim 22 maanden bedraagt.

### Duurzame inzetbaarheid

In bijna acht op de tien 2017-akkoorden (78%) staat ten minste één afspraak over duurzame inzetbaarheid. In figuur 4 staat een nadere uitsplitsing van afspraken over AWVN-speerpunten voor 2017. Bijna een derde van de akkoorden (33%) 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 225 van alle 247 2017-akkoorden is de contractloonstijging bekend. De gemiddelde loonstijging is 1,64% op twaalfmaandsbasis (zie laatste bolletjes in figuur 5). Herwogen komt de contractloonstijging toevallig ook uit op 1,64%. Er is sprake van een hogere contractloonstijging in recente akkoorden (zie staven in figuur 5). De gemiddelde contractloonstijging per afsluitmaand schommelt tussen de 1,08% en 1,85%.

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 2,00%.

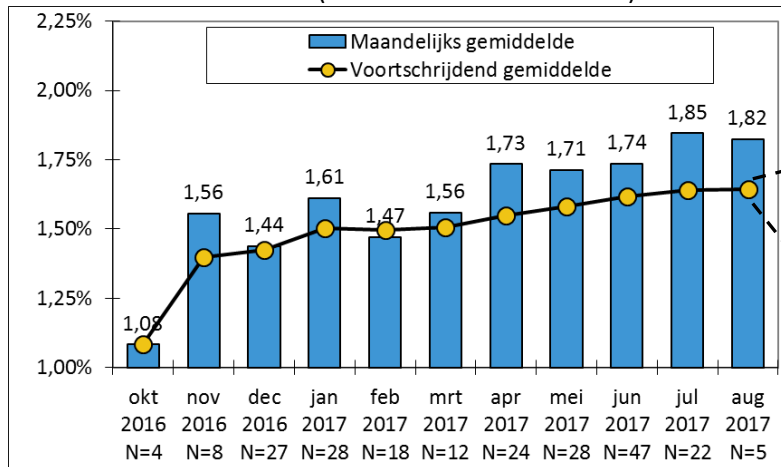
Figuur 7 illustreert dat het traditionele beeld van sectorale loondifferentiatie (industrie bovengemiddeld en diensten onder het gemiddelde) zich langzaam maar zeker ook in 2017 lijkt te herhalen: industrie-akkoorden kennen een gemiddeld hogere contractloonstijging (voeding en papier), en akkoorden in de dienstensector (detailhandel, financiële en zakelijke diensten) en publieke sector (overheid en onderwijs) kennen een gemiddeld lagere contractloonstijging.

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 contractloonstijging) zijn dit jaar (nog) niet duidelijk zichtbaar.

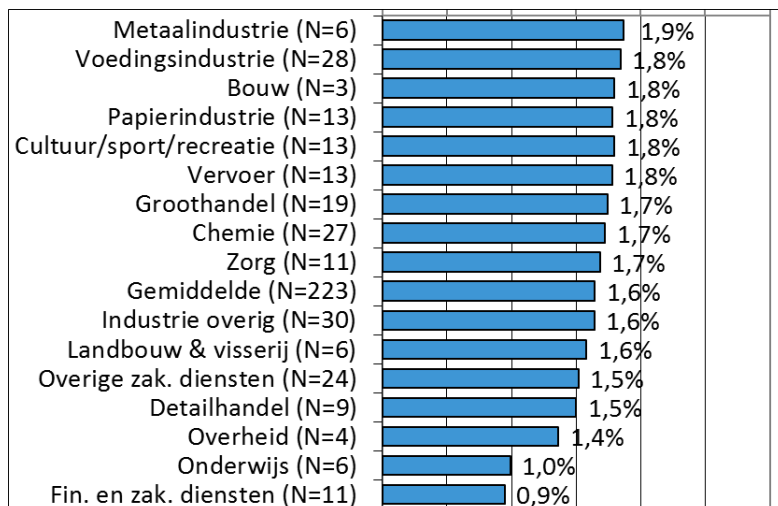
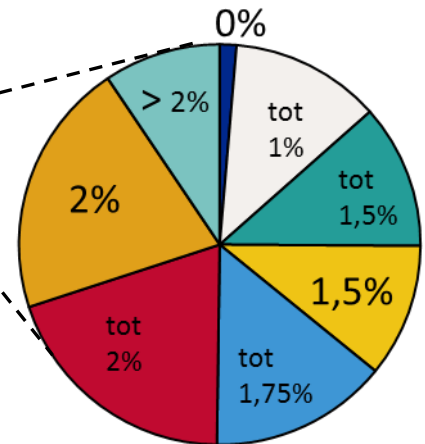
**MKB-branches**

Er zijn op dit moment 48 2017-akkoorden voor MKB-branches bekend. Hiervan ligt voor 46 akkoorden (waaronder 1 mln. werknemers vallen) de contractloonstijging vast. De gemiddelde contractloonstijging bedraagt 1,65% op twaalfmaandsbasis, vrijwel gelijk aan het gemiddelde van alle afgesloten 2016-akkoorden (inclusief ondernemingscao's). Herwogen naar aantal werknemers komt de gemiddelde contractloonstijging voor MKB-branches uit op 1,73% op twaalfmaandsbasis.

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

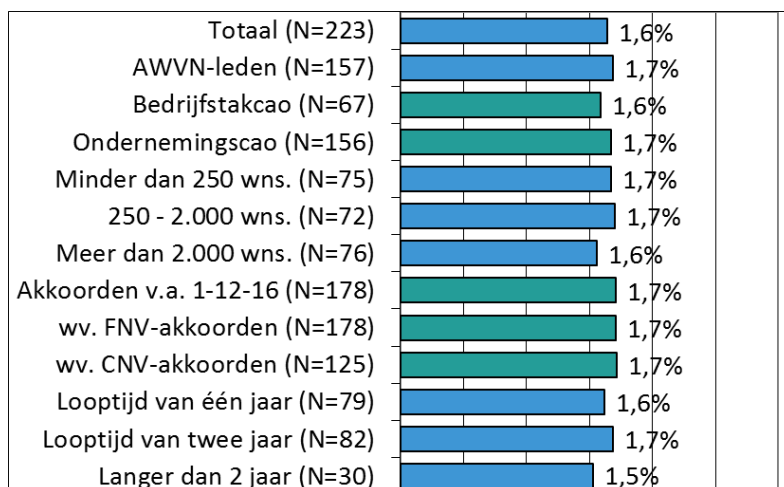


Figuur 6: Verdeling loonsverhoging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2017



Figuur 7: Gemiddelde contractloonsstijging naar sector\*\*

\*\* Achter de gemiddelden bevinden zich uiteenlopende contractloonsstijgingen.



Figuur 8: Gemiddelde contractloonsstijging naar achtergrondkenmerken <sup>1b</sup>

\*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. Overleg over centraal akkoord beëindigd

### Centraal akkoord van tafel

Afgelopen maandag hebben VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland laten weten dat het de ondernemersorganisaties niet is gelukt tot een centraal akkoord te komen met FNV, CNV en VCP.

Al 14 maanden lang probeerden deze partijen overeenstemming te vinden over belangrijke dossiers zoals de loondoorbetalingsplicht bij ziekte, zelfstandigen zonder personeel en pensioen. Werkgevers hebben nu in een brief aan informateur Gerrit Zalm laten weten dat er in hun ogen meer moet gebeuren dan alleen het repareren van bestaande wetgeving: er is een nieuwe visie op de toekomst van de arbeidsmarkt nodig. De ondernemerskoepels laten weten op dit moment verdere voorstellen van het nieuwe kabinet af te wachten en hopen daarover alsnog een constructieve dialoog met de vakbonden te kunnen hebben.

Hans de Boer, voorzitter VNO-NCW, noemt de uitkomst van het overleg betreurenswaardig: “Op korte termijn liggen er knelpunten die echt opgelost moeten worden om ondernemers weer in staat te stellen mensen aan te nemen. Op de lange termijn moeten we ervoor zorgen dat mensen goed geëquipeerd zijn om de veranderingen in de arbeidsmarkt van de 21ste eeuw op te vangen. Die uitdagingen blijven er liggen. Het zou goed zijn om deze samen op te pakken, samen ook met het nieuwe kabinet”.

Inmiddels hebben de vakcentrales bij monde van FNV-voorzitter Busker aangegeven dat “het proces hier stopt... Als je weer aan tafel gaat zitten, moet je het vertrouwen hebben dat het gaat lukken. Dat heb ik niet”.

Meer lezen:

- [Brief aan informateur Zalm](#)
- [Persbericht VNO-NCW](#)

### Pensioenoverleg gaat door?

Overleg in de SER over pensioenhervormingen gaat waarschijnlijk wel door. Het idee is dat binnen collectieve regelingen individuele verlofrechten worden opgebouwd. Hierbij heeft de FNV te maken met weerstand in de eigen achterban. FNV Senioren heeft namens 27.000 leden een [brief gestuurd naar FNV-voorzitter Han Busker](#). Ze “zien met lede ogen aan hoe allerlei pensioenregelingen worden bedacht en uitgestort over ons maar zonder ons”.

### Derde WW-jaar

Het derde WW-jaar is een onderwerp uit het vorige Sociaal Akkoord (2013) en staat los van het huidige centraal overleg. De verwachting is dat de Stichting van de Arbeid binnenkort zal komen met een nieuwe brief over dit onderwerp en deze brief zal plaatsnemen op de website: <http://www.stvda.nl/>

Voor alle drie de onderwerpen geldt: AWWN zal haar leden op de hoogte houden van verdere ontwikkelingen.

---

### 3. Over de inflatie

Voor veel leden geldt dat de komende maanden de budgetten voor 2018 worden vastgesteld. In bedrijven waar arbeidsvoorwaardenonderhandelingen op de agenda staan betekent dat vaak ook het bepalen van de eventuele ruimte voor verhoging van de salarisschalen. De ontwikkeling van de inflatie speelt daarbij een belangrijke rol. De afgelopen weken krijgen we hier als AWVN steeds meer vragen over. Vandaar deze korte samenvatting over de inflatie.

#### Wat is inflatie ook alweer precies?

In november 1923 bereikte de economische crisis in Duitsland een dieptepunt toen één Amerikaanse dollar gewaardeerd werd op één biljoen Duitse mark. Het is echter niet per se nodig om zo ver de geschiedenisboeken in te duiken op zoek naar extreme voorbeelden. Ook Venezuela kende afgelopen jaar een inflatie van 450%. Ter vergelijking: het magische streefcijfer volgens de meeste macro-economen is 2%.

Waar staan die percentages nou precies voor? Inflatie definiëren we officieel als ‘de stijging van het algehele prijspeil’. Of met andere woorden: het fenomeen waarbij geld minder waard wordt omdat de prijzen van eenzelfde eenheid product stijgen.

Inflatie kan verschillende oorzaken hebben. Ten eerste een stijgende vraag bij een gelijkblijvend aanbod.

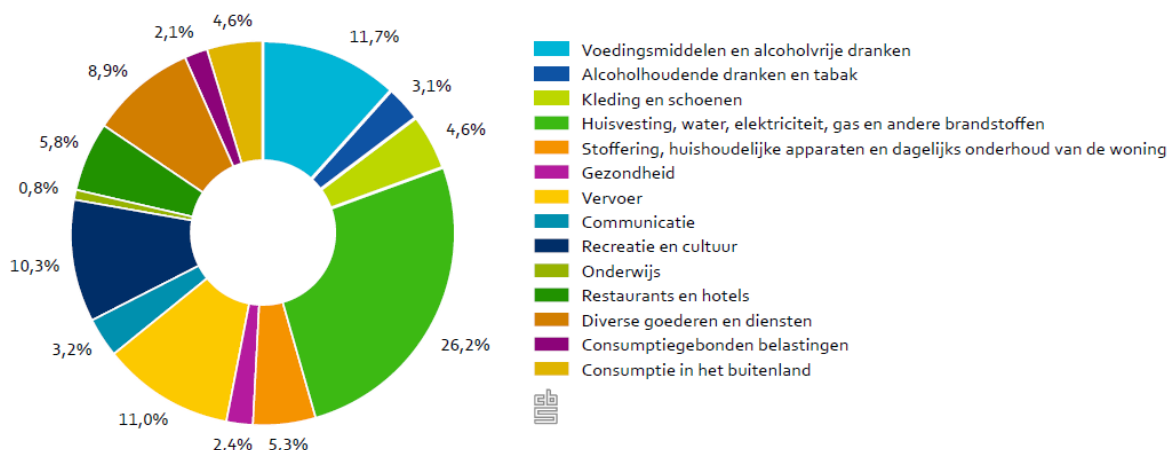
Ten tweede het laten draaien van de zogenaamde ‘geldpers’ zoals centrale banken wereldwijd dat op dit moment doen; doordat er meer geld in de economie is wordt die per stuk minder waard. Ten derde kan de inflatie stijgen doordat de productiekosten oplopen; wanneer bijvoorbeeld de lonen stijgen wordt een product duurder omdat de onderliggende arbeidskosten zijn gestegen. Deze reden ligt deels ten grondslag aan de oproep van bijvoorbeeld DNB-president Klaas Knot – bewaker van de inflatie – om de lonen te laten stijgen.

De laatste tijd zien we volgens het Centraal Planbureau dat vooral de aantrekkende woningmarkt en iets oplopende energieprijzen een rol spelen in de inflatieontwikkeling.

#### Hoe wordt de inflatie gemeten?

De statistici van het Centraal Bureau voor de Statistiek meten de inflatieontwikkeling door een uitgebreid ‘mandje’ van verschillende producten en diensten te volgen. Met steekproeven wordt op moment A de prijs van dit pakket gemeten en vervolgens vergeleken met moment B. Het procentuele verschil daartussen is de inflatie. Omdat sommige producten belangrijker zijn in het leven van de gemiddelde consument tellen die zwaarder mee. Onderstaand figuur uit een publicatie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) laat deze opbouw zien voor de consumentenprijsindex.

#### 2.2.1 Verdeling van de bestedingen over 14 afdelingen, CPI 2016





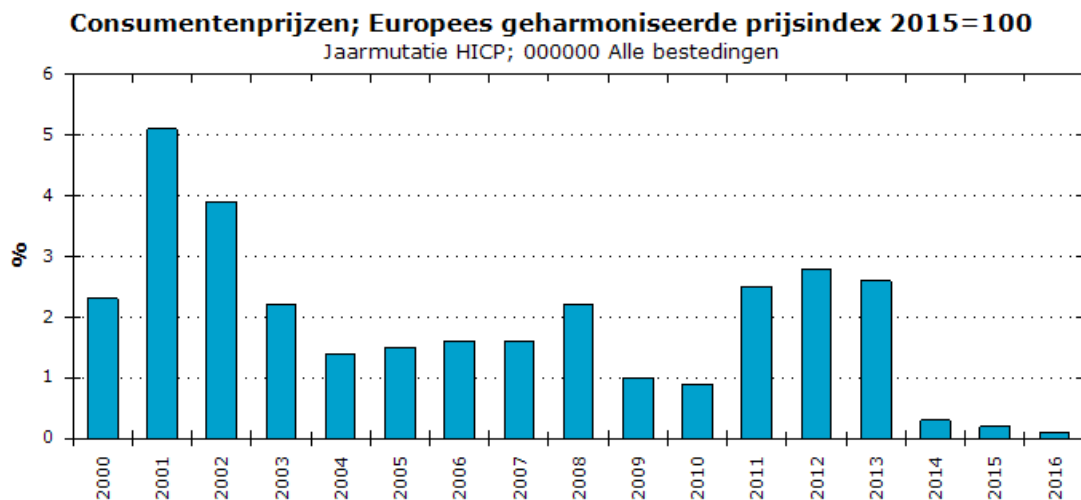
## Welke definities kennen we?

De twee belangrijkste bureaus die publiceren over de inflatieontwikkeling – het Centraal Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek – hanteren drie verschillende soorten cijfers. Dat maakt het niet overzichtelijker maar elk bestaat voor een eigen doel. We proberen ze hier te ontrafelen.

- Harmonised Index of Consumer Prices (HICP)
  - o Tegenwoordig de (inter)nationale standaard. In elk land wordt naar hetzelfde ‘mandje’ producten en diensten gekeken zodat er goed vergeleken kan worden tussen landen. Wanneer CPB en CBS spreken over de inflatie hanteren ze in eerste zin dit cijfer.
- Consumentenprijsindex (CPI)
  - o Originele Nederlandse cijfer. Vormt nog steeds de basis voor het berekenen van bijvoorbeeld koopkrachtontwikkeling en contractloonstijging. Kent ook langere reeks naar het verleden toe.
- De afgeleide inflatie (CPI afgeleid)
  - o Betreft de consumentenprijsindex, gecorrigeerd voor eventueel overheidsbeleid. Als bijvoorbeeld de btw stijgt heeft dat een prijsopdrijvend effect. Dit wordt niet in dit cijfer weergegeven. Dit is in principe het cijfer dat sociale partners als uitgangspunt nemen omdat zij met loonafspraken niet willen corrigeren voor overheidsbeleid.

## Wat kunnen we verwachten?

Op de lange termijn laat de inflatie een voorzichtig dalende trend zien. De afgelopen jaren waren onnavolgbaar met grote schommelingen en gedurende 2014, 2015 en 2016 bijna een situatie van deflatie. Voor 2017 en 2018 verwachten de rekenmeesters op dit moment twee jaar op rij 1,3% (HICP). Dat blijft historisch gezien ongewoon laag, al zou dit wel eens de nieuwe realiteit kunnen zijn.



© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 4-5-2017

## Meer lezen:

- CBS [memo](#)
- CBS [Persoonlijke inflatiemeter](#)

## 4. Sectoroverzicht 2017: voedingsindustrie

Om een goed beeld van het cao-seizoen te krijgen, is de volgende informatie nodig (zie ook tabel 1):

- 1) Welke akkoorden zijn onlangs tot stand gekomen?
- 2) Welke contractloonafspraken waren al bekend voor het cao-seizoen 2017?
- 3) Welke cao's zijn onlangs geëxpireerd of gaan nog expireren?
- 4) Welke cao's zijn al lang geleden geëxpireerd zonder overeenstemming over een nieuwe cao?

Tabel 1: Informatie over cao-seizoen 2017

<b>1. Nieuwste akkoorden</b> Welke akkoorden zijn recent afgesloten (in 2017)?	<b>3. Verwachte akkoorden (in 2017 expirerende cao's)</b> Waar gaat cao-overleg plaatsvinden?
<b>2. Oudere akkoorden (vroegge akkoorden)</b> Welke akkoorden voor 2017 zijn al in 2016 afgesproken?	<b>4. Uitblijvende akkoorden (voor 2017 geëxpireerde cao's)</b> Waar is achterstallig onderhoud?

In de komende maanden zal AWWN voor enkele sectoren bovenstaand beeld schetsen. Deze keer schetsen we het beeld voor de cao's in de voedingsindustrie.

Tot stand gekomen akkoorden voor cao's die na 2017 verlopen staan in de linkerhelft van tabel 2 vermeld met de looptijd en de loonstijging op twaalfmaandsbasis<sup>1</sup>.

In de bovenste linkerhelft staan recente akkoorden, afgesloten in 2017, in volgorde van afsluitdatum. De eerste cao in de voedingsindustrie die in 2017 tot stand is gekomen, is de Zoetwaren-cao met een contractloonstijging van 2%. De contractloonstijging in de elf 2017-akkoorden loopt uiteen van 1,6% tot 2,25%. De gemiddelde contractloonstijging bedraagt 1,83% op twaalfmaandsbasis.

In de onderste linkerhelft van tabel 2 staan cao's die voor 2017 (dus in het vorige cao-seizoen) tot stand zijn gekomen (en die over heel 2017 doorlopen) in volgorde van afsluitdatum. De contractloonstijging onder recent tot stand gekomen cao's ligt tussen de 1,33% en 2%. De gemiddelde contractloonstijging in deze zes akkoorden is 1,70% op twaalfmaandsbasis, iets lager dan de 2017-akkoorden (1,83%). Er is geen duidelijk patroon in looptijden: vier akkoorden kennen een looptijd van een jaar en vier akkoorden van twee jaar.

(Nog) niet tot stand gekomen cao's staan in de rechterhelft van tabel 2 vermeld met de expiratedatum. In de bovenste rechterhelft staan de grootste cao's die in de loop van het 2017-seizoen expireren. Dit is min of meer de onderhandelingsagenda voor 2017.

Toekomstige akkoorden voor de in 2017 expirerende cao's zullen linksboven verschijnen in tabel 1.

In de onderste rechterhelft staan cao's geëxpireerd vóór 2017 in volgorde van expiratedatum (achterstallig onderhoud). Op dit moment tellen we nog één bedrijfstakcao die vóór 2017 is verlopen, zonder dat overeenstemming is bereikt over een nieuwe cao.

<sup>1</sup> Om contractloonafspraken 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 contractloonstijging van 1,5% in een contract voor vijftien maanden is voor twaalf maanden 1,2%.

Tabel 2: Overzicht van de grootste cao's in de voedingsindustrie in het cao-seizoen 2017

Naam van akkoord	12-mnds. %	Afsluit- datum	Looptijd (in maanden), naar afsluitdatum	Naam (in volgorde van expiratedatum)
<b>1. Nieuwe cao's</b>				<b>3. Expiratie in 2017</b>
Zoetwarenindustrie	2%	12-1-17	1-1-17 / 1-1-18 (12)	Bavaria (1-1-17)
Coca Cola	1,85%	25-1-17	1-1-17 / 1-1-18 (12)	Unilever (1-5-17)
Gemaksvoeding	1,83%	15-2-17	1-1-17 / 1-7-18 (18)	Grolsch (1-5-17)
Groente en Fruit- verwerkende industrie	1,69%	14-6-17	1-10-16 / 1-10-18 (24)	McCain (1-7-17)
CelaVita	1,60%	15-6-17	1-7-17 / 1-7-18 (12)	Vleeswaren (1-8-17)
Graan	1,71%	16-6-17	1-4-17 / 1-6-18 (14)	Slagers (1-10-17)
Intersnack	1,80%	28-6-17	1-7-17 / 1-7-19 (24)	Vleessector (1-11-17)
Philip Morris	2,00%	28-6-17	1-7-17 / 1-7-18 (12)	
Margarine	1,73%	4-7-17	1-5-17 / 1-5-19 (24)	
Intertaste	1,67%	7-8-17	1-7-17 / 1-1-19 (18)	
SuikerUnie	2,25%	11-7-17	1-4-17 / 1-4-19 (24)	
<b>2. Lopende cao's</b>				<b>4. Expiratie voor 2017</b>
Drankindustrie	1,9%	1-12-15	1-1-16 / 1-1-18 (24)	Bakkers (1-10-16)
Heineken	1,33%	10-12-15	1-10-15 / 1-1-18 (27)	
Zuivelindustrie	1,5%	8-6-16	1-4-16 / 1-4-18 (24)	
Coffee & Tea	2%	11-8-16	1-1-17 / 1-7-18 (18)	
Avebe	1,63%	24-10-16	1-1-16 / 1-1-18(24)	
Pluimvee	1,82%	1-12-16	1-1-17 / 1-5-19 (28)	

## 4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden

Tabel 1: Recente afspraken in 2017-akkoorden/onderhandelingsresultaten

Cao-akkoord	Afspraken over DI en flexibiliteit	Loonafspraken
<p>Groothandel Groenten &amp; Fruit Omvang: 9.580 wns.</p> <p>Looptijd:1-1-2017 tot 1-1-2019 (24 mnd.)</p> <p>Afgesloten: 28-8-2017</p>	<p><b>DUURZAME INZETBAARHEID:</b></p> <p>-Employability: Kosten (verplichte) chauffeursopleidingen: In de cao wordt expliciet opgenomen dat de werkgever verplichte cursussen voor chauffeurs vergoedt. Daarnaast heeft een werknemer bij/na het behalen van de cursus recht op vergoeding van cursuskosten, examengeld, reiskosten en vervangende vrije uren (voor de duur van de gevolgde cursus).</p> <p>-Ouderen: Seniorenregeling/duurzame inzetbaarheid: o Vanaf 1 juli 2018 mag er voor het eerst gebruik worden gemaakt van een nieuwe regeling die inhoudt dat werknemers kunnen kiezen tussen behoud van leeftijdsdagen/ diensttijddagen óf 80 procent werken tegen 92,5 procent salaris en 100 procent pensioenopbouw o Deelname aan de regeling is mogelijk 5 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer o Een werknemer moet voorafgaand aan het keuzemoment minimaal 10 jaar in dienst zijn o De werknemer die aangeeft deel te nemen aan de 80/92,5/100-regeling heeft vanaf het moment van deelname geen recht meer op leeftijdsverlof en diensttijdverlof o Na 5 jaar (1 juli 2023) wordt de regeling door partijen geëvalueerd en indien de evaluatie daartoe aanleiding geeft dan wordt de regeling in gezamenlijk overleg herzien</p> <p>-Participatiewet: Intentie loonschaal Participatiewet: o Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt: Cao-partijen vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, meer kansen krijgen op die markt. Bijvoorbeeld door het opdoen van werkervaring en, waar mogelijk, structurele arbeidsplaatsen in te vullen. Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van 100% van het wettelijk minimumloon (WML), maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben ( SW'ers op wachtlijsten en mensen tot de doelgroep van de Participatiewet behoren) wordt naast het bestaande loongebouw een aparte loonschaal opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt door aan te sluiten op het bestaande loongebouw, waarbij met name gekeken wordt naar het maximum van de laagste loonschaal maar in ieder geval op 120% WML. Indien het schaalmaximum van de reguliere laagste loonschaal substantieel hoger is dan 120% WML zal het maximum van de nieuwe specifieke loonschaal ook substantieel hoger zijn. De nieuwe in te richten loonschaal kent groeistappen die aansluiten op de bestaande stappen in het bestaande loongebouw (tussen 1% en 2,5% van WML). De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals: - werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet</p>	<p>12-mnds=1,88%</p> <p>Initieel: 1,25% per 1-10-2017 + 1,25% per 1-1-2018 + 1,25% per 1-7-2018</p>

	<p>behoren. - werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. - andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgever zal een inspanningsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de CAO banen beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De intentie is dat de medewerker uiteindelijk een contract voor onbepaalde tijd aangeboden krijgt, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en mogelijk maken.</p> <p><b>FLEXIBILITEIT:</b> -Meer flexibiliteit: Roosters/pilot:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Deelname individuele medewerker op basis van vrijwilligheid (opting outstelsysteem)</li> <li>o Directe betrokkenheid en Instemming van de OR/Personeelscommissie ingeval van nieuwe roosters of wijziging van roosters;</li> <li>o Monitoring door paritaire commissie met mogelijkheid van inschakeling externe deskundige waarvan de kosten voor rekening van het GF-Groothandelsfonds komen</li> <li>o Vakorganisaties kunnen werknemers in de bedrijven consulteren (tijdens pauzes in de kantines)</li> <li>o Ten behoeve van het opstellen van gezonde en slimme roosters voor medewerkers, kunnen werkgevers aanvullende verzoeken en suggesties indienen bij de Vaste Commissie of paritaire begeleidingsgroep</li> <li>o Pilot vindt verder plaats binnen de (arbeidsvoorwaardelijke) kaders cao</li> <li>o De pilot biedt de ruimte om het aantal zaterdagen te verhogen naar maximaal 35 stuks per jaar</li> <li>o Bedrijven kunnen kiezen voor het verruimen van de bandbreedte door flexibel te werken: tussen de 32 uur en 44 uur mits het gemiddelde uitkomt op 38 uur per week op jaarbasis</li> <li>o Mededelingstermijn roosters kan terug gebracht worden naar tenminste 14 dagen voor het exacte rooster aanvangt. Als er geen OR of Personeelscommissie is, dan is de wettelijke termijn (28 dagen) van toepassing</li> <li>o Gezamenlijke intentie werkgever/werknemer dat pilot leidt tot een meer flexibele inzet van de vaste medewerkers met als doel verminderen van het aantal flexkrachten</li> <li>o Pilot eindigt automatisch op 31 december 2018.</li> </ul>	
<p>Reprografisch Bedrijf Omvang: 534 wns. Looptijd:1-4-2017 tot 1-1-2019 (21 mnd.) Afgesloten: 31-8-2017</p>	<p>Langere looptijd geeft rust en de tijd om te kijken hoe de branche zich de komende anderhalf jaar gaat ontwikkelen.</p>	<p>12-mnds=1,57%</p> <p>Initieel: 1% per 1-8-2017 + 1,5% per 1-8-2018 + 0,25% per 1-11-2018</p> <p>Eenmalige uitkering: €100</p>

## 5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda

Onderwerp	Datum	CAO-info
<a href="#">Zeggenschap voor flexwerkers</a> <a href="#">Sectoroverzicht 2017: zorg en publieke sector</a>	24 aug.	14
<a href="#">Laagste loonschalen</a> <a href="#">Pensioen</a>	29 juni	13
<a href="#">Sectoroverzicht 2017-seizoen: de commerciële dienstverlening</a> <a href="#">DNB: Hoogste economische groei in tien jaar</a>	15 juni	12
<a href="#">Sectoroverzicht 2017-seizoen: de industriector</a> <a href="#">Nieuw: webapp Cao-kijker</a>	1 juni	11
<a href="#">Sectoroverzicht 2017-seizoen: zorg en publieke sector</a> <a href="#">Bezorgdheid om baanbehoud onder werknemers neemt af</a>	18 mei	10
<a href="#">30 grootste markt-cao's</a> <a href="#">Aantal stakingen daalt in 2016</a>	4 mei	9
<a href="#">UWV Arbeidsmarktanalyse</a>	20 april	8
<a href="#">Nieuwe CPB-ramingen</a> <a href="#">Sectoroverzicht 2017-seizoen: metaal &amp; techniek</a>	6 april	7
<a href="#">Vragen over flexibel werk</a> <a href="#">Sectoroverzicht 2017 seizoen: voedingsindustrie</a>	23 mrt.	6
<a href="#">Cao-agenda handelssector</a> <a href="#">FNV-ledenparlement</a>	9 mrt.	5
<a href="#">Cao-agenda seizoen 2017: publieke sector</a> <a href="#">CBS: arbeidsmarktpositie verschillende soorten werkenden</a>	23 feb.	4
<a href="#">Positieve arbeidsmarktontwikkelingen</a> <a href="#">Cao-agenda seizoen 2017: grootste bedrijfstakcao's</a>	9 feb.	3
<a href="#">SCP: 'De toekomst tegemoet'</a> <a href="#">Cao-agenda seizoen 2017: Grootste ondernemingscao's</a>	26 jan.	2
<a href="#">Verschillende loonbegrippen</a> <a href="#">Vooruitkijken naar 2017</a>	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:

- beëindiging polderoverleg,
- Prinsjesdag
- afgesloten akkoorden



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.

### [Blijven ontwikkelen in de nieuwe werkelijkheid](#)

11-9-2017 | Congres

Interactieve werkconferentie over werken en ontwikkelen in de toekomst, voor werkgevers en voor opleiders.

[Lees meer](#)

### [\(Hoe\) belonen in 2018 en verder](#)

14-9-2017 | Voorlichting

Wat is de impact van de toegenomen arbeidsmarktkrapte, het nieuwe beoordelen, generieke functiehuizen/rollen op belonen? De beloningsmarkt kent nieuwe uitdagingen door deze veranderingen en nieuwe wet- en regelgeving.

[Lees meer](#)

### [Dossiermanagement en gesprekstechnieken \(2\)](#)

21-9-2017 | Cursus

Deze masterclass zit vol!

[Lees meer](#)

### [Voorlichtingsbijeenkomsten over wijzigingen Arbeidsomstandighedenwet](#)

28-9-2017 | Voorlichting

Ondernemingsverenigingen VNO-NCW en MKB-Nederland organiseren in samenwerking met AWVN, arbobranchevereniging OVAL en de Inspectie SZW vijf regionale voorlichtingsbijeenkomsten over de gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet.

[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](#)

### **Arbeidsrecht en -voorwaarden (IAM 2017, 3)**

2-11-2017 | Cursus

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

[Lees meer](#)

### **Dossiermanagement en gesprekstechnieken (3)**

2-11-2017 | Cursus

Moeite met het voeren van (kritische) voortgangsgesprekken of gesprekken over bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid? De masterclass 'Dossiermanagement en gesprekstechnieken' biedt soelaas.

[Lees meer](#)

### **Privacy en werk**

7-11-2017 | Voorlichting

Praktijkdag privacy en werk. Eendaagse cursus.

[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](#)

## [Leergang arbeidsvoorwaarden 'Nieuwe tijden, nieuwe cao, nieuwe kennis'](#)

13-2-2018 | Cursus

Leergang arbeidsvoorwaarden, 'Nieuwe tijden, nieuwe cao, nieuwe kennis', bestaande uit 12 modules (zes bijeenkomsten), ter voorbereiding op de cao-onderhandelingen voor de branche.

[Lees meer](#)

## [Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden](#)

7-3-2018 | 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](#)

## [Basiscursus medezeggenschapsrecht](#)

5-4-2018 | Cursus

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

[Lees meer](#)

## [Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden](#)

3-10-2018 | 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](#)

## [Basiscursus medezeggenschapsrecht najaar 2018](#)

15-11-2018 | Cursus

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

[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](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl).