

Inhoud

1. Actuele ontwikkelingen.....	2
2. Sociaal Cultureel Planbureau: 'De toekomst tegemoet'	7
3. Cao-agenda seizoen 2017: grootste ondernemingscao's	9
4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden.....	11
5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda.....	16
6. Cao-journaal, publicaties, cursussen en bijeenkomsten van AWWN	167

Wendbaar en duurzaam

'Werkgevers willen ontslagvergoeding openbreken', was de stevige kop boven een interview met AWWN-directeur Harry van de Kraats op 18 januari. De redactie van het Financieele Dagblad (FD) koos ervoor het vraaggesprek scherp neer te zetten. Zoals vaker in dergelijke processen stonden de gekozen toon en inhoud op behoorlijke afstand van de begeleidende tekst. Helaas drong dat besef niet – of verlaat – tot een aantal van de betrokkenen door.

In het interview besprak Van de Kraats de nieuwe gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota van AWWN, VNO-NCW en MKB-Nederland die sindsdien [openbaar verkrijgbaar is](#). Onder de titel 'Wendbaar en duurzaam' pleiten de drie werkgevers- en ondernemersverenigingen voor een cao-seizoen waarin partijen gezamenlijk werken aan productieve werkenden en wendbare organisaties.



Die eersten willen we bewerkstelligen door de werkende en zijn/haar ontwikkeling nog meer dan nu centraal te zetten. Met eigen regie en zeggenschap over de richting binnen de huidige functie en de bredere arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen dat faciliteren door bijvoorbeeld een periodieke loopbaan-apk en actief gebruik van individuele potjes. Een mogelijkheid daarvoor zou kunnen zijn het effectiever inzetten van de transitievergoeding. Wendbare organisaties bereiken we door waar nodig afspraken om te bouwen die niet goed meer passen bij de huidige bedrijfscontext. Dit kan bijvoorbeeld gaan over afspraken omtrent arbeidstijden, of het vergroten van de interne flexibiliteit door een ruimere benadering van functies en taken. Het gaat ook om behoud van een flexibele inzet van arbeid, met perspectief voor medewerkers.

De publicatie maakte van politiek tot wetenschap en andere polderpartners een hoop reacties los. De diversiteit daarin was bijna net zo groot als de hoeveelheid. Van sympathiek tot visieloos, alles kwam voorbij. In diezelfde nota wordt het belang van draagvlak voor verandering besproken. Verandering die altijd nodig is en blijft; de enige constante is dat alles anders wordt.

Om echter tot draagvlak te komen moet je met elkaar in gesprek. Dat vraagt kijken en luisteren naar elkaar. Hard reageren op een krantenkop zonder de inhoud in ogeschouw te nemen is wat dat betreft een slecht begin. Dat is zonde gezien de vraagstukken die de arbeidsmarkt ook de komende jaren nog aan ons zal stellen.

Hendrik Noten (twitter: @HendrikNoten)



1. Actuele ontwikkelingen

1.1. Sociaaleconomische tweets januari 2017

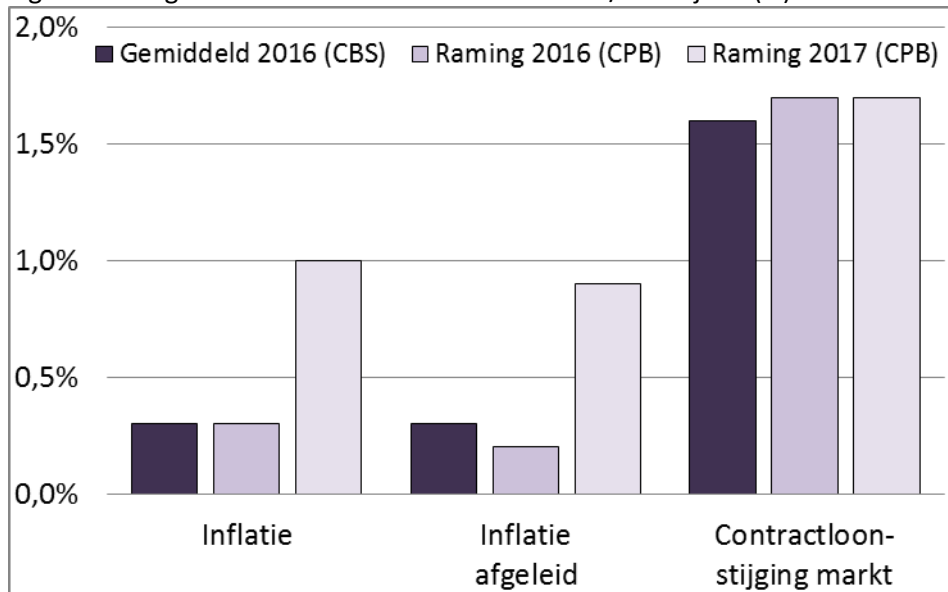
OR net 20 jan.	Werknemers van AB Transport Group in Heerenveen bereiden samen met FNV en CNV acties voor tegen de invoering van een vierdaagse werkweek bij het bedrijf. Eerder overleg over het conflict heeft niets opgeleverd.
CBS 19 jan.	Het consumentenvertrouwen bereikt in januari het hoogste niveau in 9,5 jaar.
CBS 19 jan.	Daling werkloosheid in 2016 sterkste in 10 jaar tijd.
AWVN 18 jan.	Werkende centraal in cao-nota werkgevers 'Werkgevers willen dat het cao-overleg de komende jaren veel meer gaat over de kwaliteit van de beroepsbevolking en investeringen in zaken als opleiding en de arbeidsmarktwaarde van werkenden.'
FD 18 jan.	Werkgevers willen ontslagvergoeding openbreken Werkgeversvereniging AWWN, na VNO-NCW de belangrijkste lobbyclub van het bedrijfsleven, wil de ontslagvergoeding op de schop nemen. Het collectieve stelsel waarbij alleen werknemers rechten opbouwen voor een gouden handdruk aan het eind van hun dienstverband, moet wijken voor individuele 'rugzak' voor zowel vaste werknemers als flexwerkers die al verzilverd kan worden tijdens de carrière.
FNV 18 jan.	Reactie FNV op AWWN-uitspraken: 'visieloze individualisering'
FD 18 jan.	Tata Steel heeft als enige de bedrijfsschool opengehouden en profiteert daar nu van.
VNO-NCW 18 jan.	VNO-NCW en MKB-Nederland betreuren het dat premier Theresa May van het Verenigd Koninkrijk kiest voor een radicale breuk met de Europese Unie en uit de Interne Markt en de Douaneunie in zijn huidige vorm wil stappen. De Britse premier zegt te willen onderhandelen over een douaneakkoord, maar wil bijvoorbeeld geen gemeenschappelijk buitentarief. Positief is wel dat ze de belangen van het bedrijfsleven en het belang van overgangsregelingen erkent.
FD 16 jan.	Grote onvrede binnen FNV over 'gepolder zonder draagvlak' Prominenten binnen de vakbond hekelen de Haagse akkoorden van de afgelopen jaren. De FNV moet volgens hen weer staan voor de achterban. De FNV is de afgelopen jaren meer en meer verworpen tot een politieke partij, die losgezongen van zijn leden poldert in Den Haag en nationale mega-akkoorden afsluit zonder dat er draagvlak voor is bij de achterban. De focus moet in 2017 weer verlegd worden naar de werkvloer en de strijd om goede arbeidsvoorwaarden en stevige cao's. Alleen zo kan de vakbeweging dicht bij de werknemer blijven staan. Dat zeggen de landelijke bestuurders van de sectoren Vervoer, Metaal, en Gemeenten & Brandweer in gesprek met het FD.

1.2. Kengetallen cao-seizoen 2017

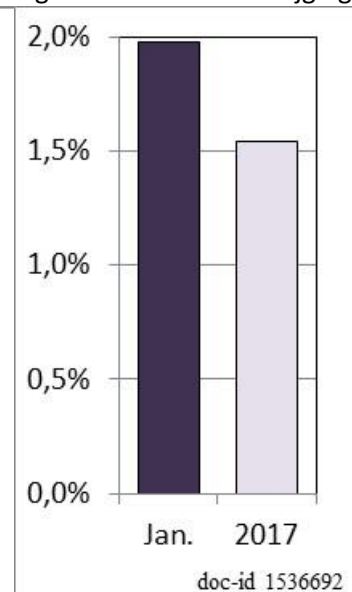
Wat zijn de kengetallen voor het cao-seizoen 2017?

- De minimale looneis van FNV voor 2017 is 2,5%.
- De donkerste staven uit figuur 1 geven de meest recente realisatiecijfers van het CBS weer (gemiddelde voor de maanden januari t/m december 2016) voor inflatie en contractloonstijging. De middelste staven geven de meest recente CPB-ramingen voor het kalenderjaar 2016 weer (uit de Decemberramingen van het CPB). De laatste staaf geeft de CPB-raming voor 2017 weer.

Figuur 1: Kengetallen cao-seizoen 2016 o.b.v. CPB-/CBS-cijfers (%)



Figuur 2: AWWN-loonstijging (%)



Tabel 1: Achtergrondinformatie bij figuur 1

	Actueel	2016	2017
	CBS	CPB	CPB
	(realisatie)	(raming)	(raming)
Inflatie	0,3%	0,3%	1,0%
Inflatie afgeleid	0,3%	0,2%	0,9%
Contractloonstijging markt	1,7%	1,7%	1,7%

Noot: Cijfers onder 'Actueel' betreft het gemiddelde realisatiecijfer van de maand januari t/m december 2016 voor particuliere bedrijven (CBS). Ramingen voor 2016 en 2017 zijn afkomstig van de Decemberramingen d.d. 13 december 2016 (CPB). NB: CPB is overgestapt op ander inflatiebegrip (HICP): 0,0% in 2016.

Tabel 2: Achtergrondinformatie bij figuur 2

	Jan.	2017
Twaalfmaandscijfer (%)	1,98	1,54
12-mnds herwogen (%)	1,99	1,51
Aantal cao's	4	32
Werknemers(x 1000)	60	235

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. Okt. = akkoorden uit oktober 2016; 2016 = alle 2016-akkoorden.

1.3. Recent afgesloten akkoorden

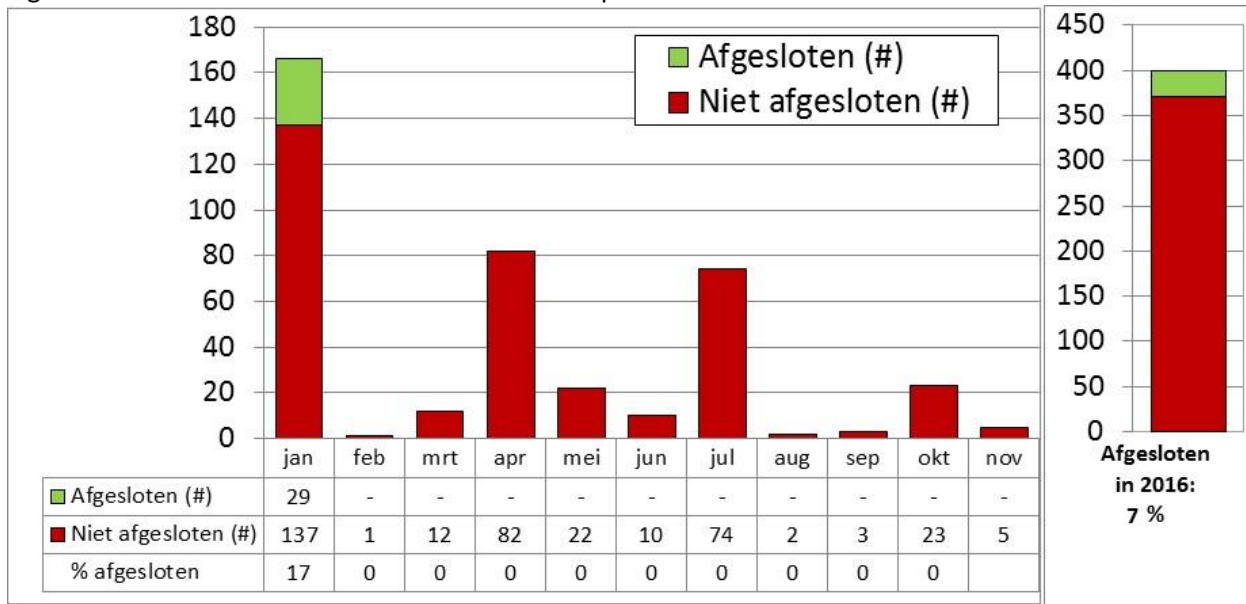
De afgelopen weken zijn onder andere de volgende akkoorden (met tussen haakjes de loonstijging op twaalfmaandsbasis) tot stand gekomen (zie ook hoofdstuk 4):

- Achmea (1,0%): 'van curatief naar preventief'.
- Gasunie (0,74%): Introductie persoonlijk keuzebudget.
- Beveiliging (3,33%): Tegengaan discriminatoire bepalingen cao.

1.4. Cao-ontwikkelingen in cao-seizoen 2017

In cao-seizoen 2017 expireren bijna 400 cao's voor 2,7 miljoen werknemers (zie figuur 3). Inmiddels hebben cao-partijen voor 29 (180.000 werknemers) van deze 398 cao's een nieuw akkoord bereikt. Dit komt neer op een nieuwe cao voor 7% van alle in 2017 expirerende cao's. Vorig jaren rond deze tijd stond de teller op 8%. Er verliepen toen echter ook meer cao's (441 in 2016, 444 in 2015, 491 in 2014 en 519 in 2013).

Figuur 3: Aantallen 2016-cao's naar maand van expiratie



Looptijd

Tot nu toe zijn er in totaal 32 2017-akkoorden tot stand gekomen. Het gaat hier, naast de 29 eerder genoemde cao's die in 2017 expireren, om cao's die heel 2017 beslaan en een ingangsdatum kennen vóór 2017. De gemiddelde looptijd is in het 2017-seizoen, net als vorig jaar, met 20 maanden hoger dan gemiddeld. Dit komt door het geringe aantal eenjarige cao's (29%, normaal: 44%).

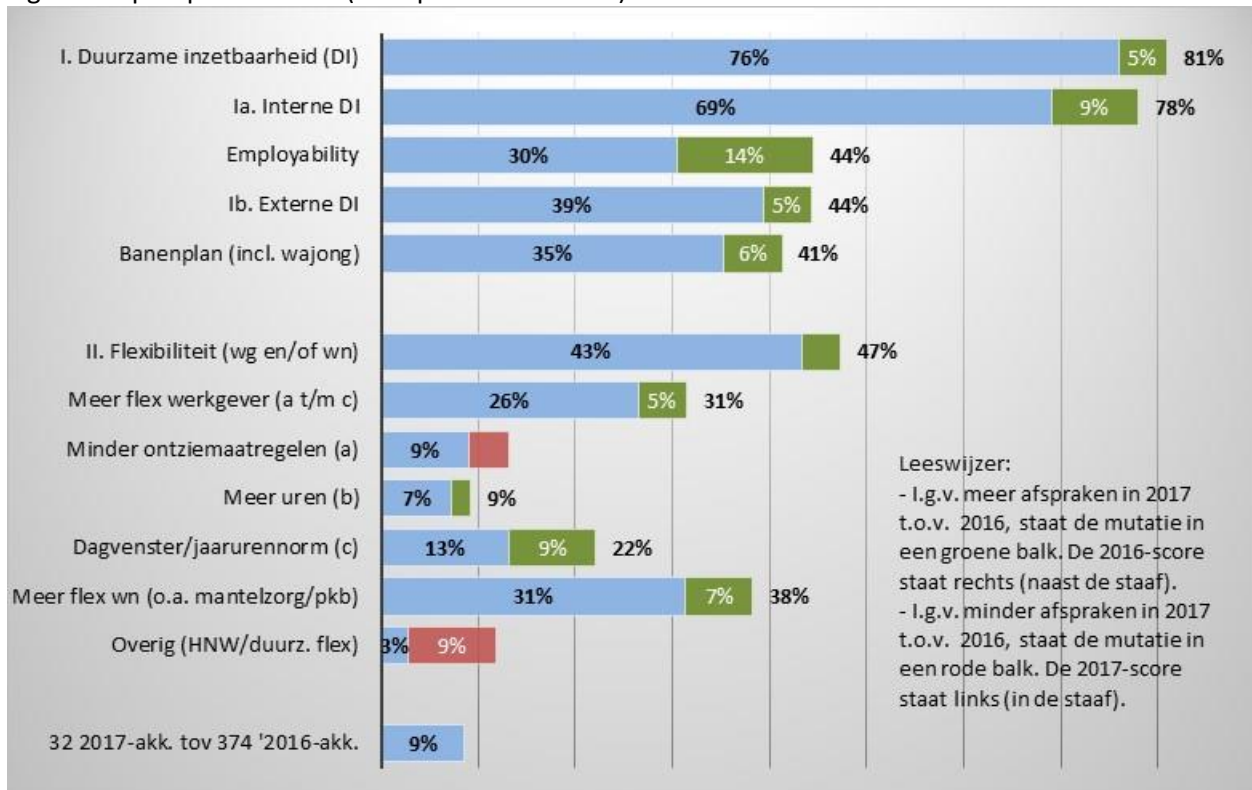
Duurzame inzetbaarheid

In vier op de vijf 2017-akkoorden (81%) staat ten minste één afspraak over duurzame inzetbaarheid. In figuur 4 staat een nadere uitsplitsing van afspraken over AWWN-speerpunten voor 2017. Vier op de tien akkoorden (41%) kent een (vernieuwde, nieuwe of voortgezette) afspraak over mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (inclusief Wajongers).

Loonsverhoging

Van alle 32 2017-akkoorden is de contractloonsverhoging bekend. De gemiddelde loonsverhoging is 1,54% op twaalfmaandsbasis (zie laatste bolletjes in figuur 5). Herwogen komt de contractloonsverhoging uit op 1,51%. In figuur 6 (een uitvergroting van het laatste bolletje uit figuur 5) staat de verdeling van alle loonsverhogingen. Ruim de helft van alle akkoorden kent een loonsverhoging tot maximaal 1,5%.

Figuur 4: Speerpunten 2017 (ten opzichte van 2016)



Figuur 7 illustreert dat er sprake is van een behoorlijke, sectorale loondifferentiatie. Akkoorden in de voedingsindustrie en de handel kennen een hogere gemiddelde contractloonsijging en akkoorden in de sectoren vervoer, landbouw en financiële dienstverlening een lagere gemiddelde contractloonsijging.

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 contractloonsijging) zijn dit jaar (nog) niet zichtbaar.

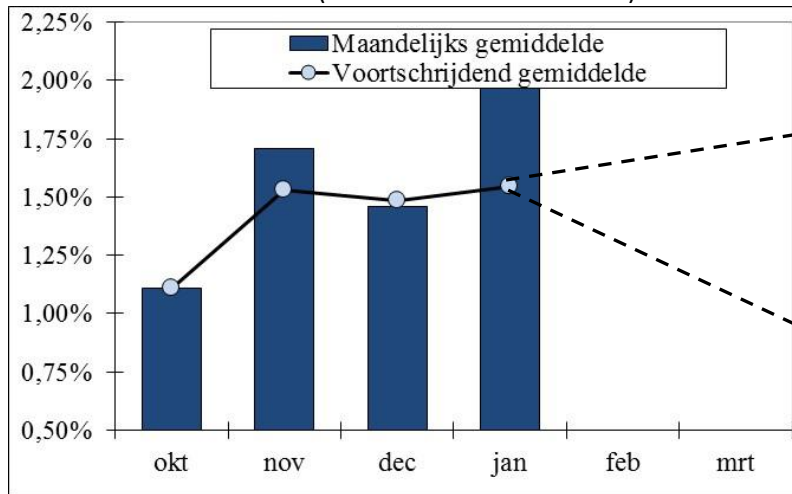
Contractloonsijging MKB-branches

Er zijn op dit moment 8 2017-akkoorden voor MKB-branches bekend. Hiervan ligt voor alle 8 akkoorden (waaronder 70.000 werknemers vallen) de contractloonsijging vast.

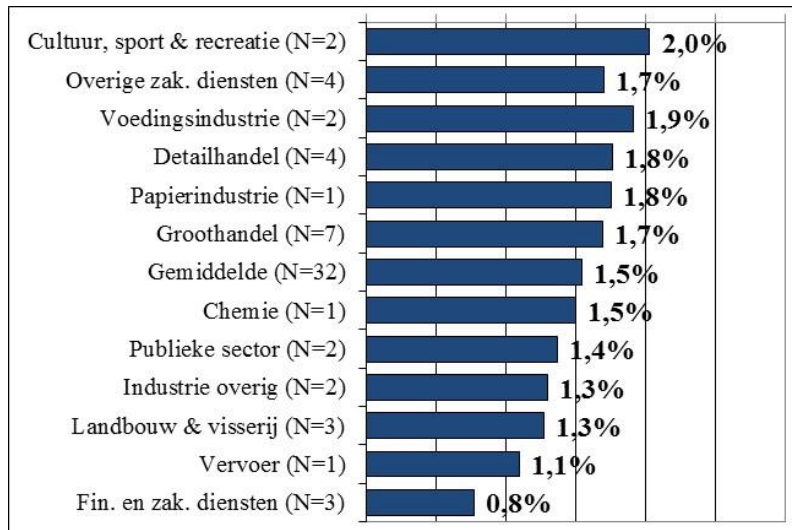
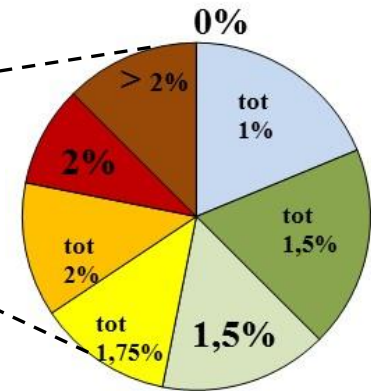
De gemiddelde contractloonsijging bedraagt 1,74% op twaalfmaandsbasis, iets boven het gemiddelde van alle afgesloten 2017-akkoorden (inclusief ondernemingscao's).

Herwogen naar aantal werknemers komt de gemiddelde contractloonsijging voor MKB-branches uit op 1,87% op twaalfmaandsbasis.

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

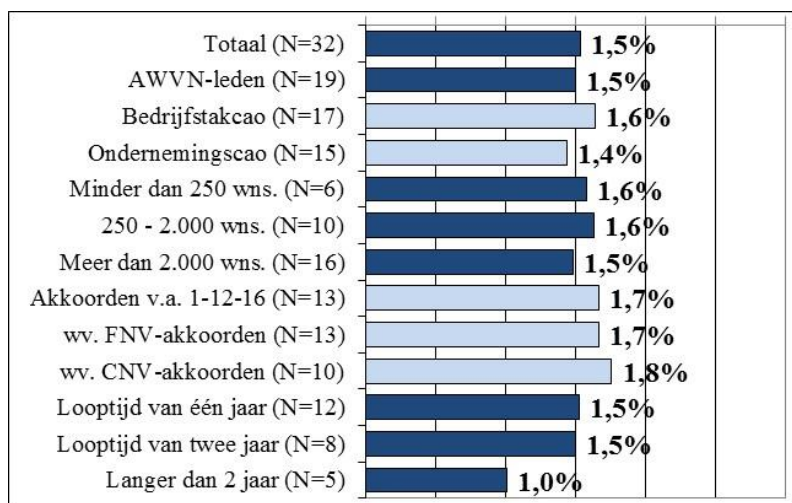


Figuur 6: Verdeling loonsverhoging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2017



Figuur 7: Gemiddelde contractloonsstijging naar sector**

** Achter de gemiddelden bevinden zich uiteenlopende contractloonsstijgingen.



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

*Om contractloonaftspraken 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. Sociaal Cultureel Planbureau: 'De toekomst tegemoet'

Vlak voor het sluiten van 2016 mocht het jongerenennetwerk van AWVN – AWVN Young HR – bij de Sociaal Economische Raad (SER) het nieuwe rapport van het SCP ['de toekomst tegemoet'](#) in ontvangst nemen. In dit onderzoek verkent het planbureau toekomstscenario's voor ontwikkelingen op een aantal relevante terreinen in de levens van Nederlandse burgers tot 2015. Deze betreffen leren, werken, zorgen, samenleven en consumeren.

De centrale boodschap is dat er meer dynamiek, meer maatwerk en meer eigen regie komt. Dit leidt tot meer (keuze-)vrijheid voor het individu, maar kan ook leiden tot meer onzekerheid, stress, kwetsbaarheid en ongelijkheid. Daarmee is het vraagstuk van solidariteit aan de orde. Daarnaast is de overgang naar een duurzamer samenleving een belangrijke opgave. De grote uitdagingen voor overheid en maatschappij zijn dan ook hoe solidariteit en duurzaamheid vorm te geven. Het SCP ziet daarbij een belangrijke rol weggelegd om voor het bedrijfsleven om aan deze samenwerking bij te dragen.

Leren

Voor het domein 'leren' signaleert het SCP een trend naar meer flexibiliteit en maatwerk. Leerroutes in de toekomst kennen minder standaardisering en stratificatie dan nu. Doordat de samenleving en arbeidsmarkt steeds sneller veranderen, neemt de noodzaak van een leven lang leren toe. De scheiding tussen initieel en post-initieel onderwijs zal vervagen, als perioden van leren en werken elkaar vaker afwisselen. En ook al nemen de mogelijkheden om minder tijd- en plaatsgebonden te leren toe; toch blijft er een belangrijke rol voor het leren op school. Het onderwijs zal zich ook meer gaan richten op niet-cognitieve vaardigheden, zoals leren samenwerken en leren samenleven. Niet iedereen zal even gemakkelijk zijn of haar 'maatwerk-leerloopbaan' kunnen samenstellen en vormgeven. Alleen daarom al blijft de rol van de docent belangrijk, al verandert die steeds meer in die van coach en begeleider.

Werken

In het domein 'werk' staat de werkende burger centraal. Het SCP verwacht dat werk, meer dan nu, verbonden zal zijn met technologie; vaker een hoge scholing vereist en minder plaats- en tijdgebonden is. Ook voorzien de onderzoekers dat de opkomst van de 'op-afroepeconomie' doorzet en een steeds groter deel van de werkenden relatief korte klussen voor wisselende opdrachtgevers zal doen. Het gevolg: weinig continuïteit in het werk; minder mogelijkheden om een loopbaan te plannen. De grenzen tussen werk en de andere domeinen zullen daarnaast waarschijnlijk vervagen, doordat werkenden in de toekomst ook meer moeten zorgen en leren. De combinatiedruk, die nu al wordt ervaren, zal hierdoor in de toekomst hoger worden. Al deze ontwikkelingen betekenen meer onzekerheid en vragen om een groot adaptatie- en anticipatievermogen. Dit zal niet voor iedereen even gemakkelijk en haalbaar zijn, waardoor een groter deel van de bevolking buiten de boot kan vallen.

Zorgen

De centrale vraag voor het domein 'zorgen' luidt: hoe gaan we als samenleving voor elkaar zorgen in de toekomst? In de komende decennia ontstaat een grote zorgvraag dankzij de toename in aantal van de pluriforme groep 'zorgbehoevende 75-plussers'. Daartegenover staat een kleiner wordende groep mantelzorgers, die zelf ouder en kwetsbaarder worden, en een kleiner wordende groep professionals, voor wie de loonkosten steeds hoger worden. Vooral in de krimpgebieden van het land worden de verhoudingen ongunstig. Oplossingen voor dit zorgtekort worden onder meer gezocht in de technologie, in een andere organisatie van de professionele zorg aan huis, in nieuwe woonzorgvormen, in burgerinitiatieven en in de flexibilisering van arbeid en zorgtaken. Al deze oplossingen stellen specifieke eisen aan de zorgvragers en niet alle zorgvragers zullen aan deze eisen kunnen voldoen. Met name

ouderen met minder sociale en technische vaardigheden lopen in de toekomst een groter risico om geen of onvoldoende zorg te ontvangen volgens het SCP.

Samenleven

Wat betreft 'samenleven' verwacht het SCP een voortzetting van de trend dat mensen steeds meer contacten hebben in steeds minder tijd. Geavanceerdere selectiemogelijkheden maken het ook steeds meer mogelijk gelijkgestemden te vinden buiten de eigen kring. Een consequentie van deze ontwikkelingen is dat veel contacten oppervlakkiger zijn; dat zelfpresentatie belangrijker wordt en intimiteit en authenticiteit minder. Maar ook dat de variëteit aan relaties zal toenemen, nieuwe soorten relaties ontstaan, waarbij soms meer kan worden gedeeld met onbekenden dan met mensen uit de directe omgeving. Ook ontstaan contacten met 'virtuele anderen', zoals robots. Een mogelijke schaduwzijde van de toenemende selectiemogelijkheden is, volgens de onderzoekers, dat overbrugging tussen verschillende bevolkingsgroepen zeldzamer worden en spanningen toenemen.

Consumeren

In samenwerking met het Planbureau voor de Leefomgeving is het domein 'consumeren' bestudeerd vanuit de ambitie om de opwarming van de aarde te beperken en daarom de uitstoot van broeikasgassen in 2050 in vergelijking met 1990 met 80-95% terug te brengen. Dit dwingt tot een duurzamere manier van leven: energieneutrale woningen; koolstofarme manieren van vervoer en minder vlees en zuivel van herkauwers op het menu. Deze benodigde transitie raakt niet alleen het consumeren, maar ook het leren, het werken en het samenleven. Het pad naar meer duurzaamheid stelt de samenleving voor een aantal lastige keuzes. Er zijn private en collectieve beslissingen en investeringen voor nodig, en ingrepen in de fysieke omgeving. Denk hierbij aan het gasloos maken van hele wijken, meer windmolens en ondergrondse koolstofopslag.

3. Cao-agenda seizoen 2017: grootste ondernemingscao's

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

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

In de komende maanden zal AWVN voor enkele sectoren bovenstaand beeld schetsen. Deze keer schetsen we het beeld voor de grootste ondernemingscao's.

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 twaalfmaandsbasis¹.

In de bovenste linkerhelft staan recente akkoorden, afgesloten in 2017, in volgorde van afsluitdatum. Tot nu toe zijn er in 2017 nog geen grote ondernemingscao's afgesloten.

In de onderste linkerhelft van tabel 1 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 0,0% en 1,92%. De gemiddelde contractloonstijging is 0,98% op twaalfmaandsbasis. Deze contractloonstijging ligt duidelijk onder het gemiddelde van alle 2016-akkoorden (1,5%). Dit komt met name door de oververtegenwoordiging van akkoorden uit de financiële sector. De werkgelegenheid staat in deze sector sterk onder zware druk door snel veranderende marktomstandigheden. De meest gemaakte loonafpraak bij grotere ondernemingscao's is 1,25% en 0,75% (komen beiden driemaal voor).

(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. In veel gevallen gaat het om een ondernemingscao in de industrie.

Toekomstige akkoorden voor de in 2017 expirerende cao's zullen linksboven verschijnen in tabel 1. Het huidige gemiddelde van 0,98% zal naar verwachting (iets) oplopen in de loop van 2017.

In de onderste rechterhelft staan cao's geëxpireerd vóór 2017 in volgorde van expiratedatum (achterstallig onderhoud). Op dit moment tellen we vijf grotere ondernemingscao's die in 2016 zijn verlopen, zonder dat overeenstemming is bereikt over een nieuwe cao.

¹ 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 ondernemingscao's in het cao-seizoen 2017

Tot stand gekomen cao's			Niet tot stand gekomen
Naam van akkoord	12- mnds. %	Looptijd (in maanden), naar afsluitdatum	Naam (in volgorde van expiratedatum)
1. Nieuwe cao's			3. Expiratie in 2017 Philips (1-1-17) DSM (1-1-17) Delta Lloyd (1-1-17) GVB (1-1-17) MSD (1-1-17) SNS Bank (1-1-17) Tata Steel (1-4-17) AH Logistics (15-4-17) Unilever (1-5-17) FloraHolland (1-7-17) Akzo Nobel (1-7-17) Canon (1-7-17) Bijenkorf (1-7-17) Postbezorgers (1-10-17) NS (1-10-17) Achmea (1-12-17)
2. Lopende cao's			4. Expiratie voor 2017 Holland Casino (1-1-16) DHL Express (1-1-16) KLM Cabine (1-4-16) ANWB (1-4-16) IKEA (1-10-16)
Aegon	1,17%	1-7-15 / 1-7-18 (36)	
KLM Vliegers	0%	1-1-15 / 1-1-18 (36)	
ING Bank	1,25%	1-1-15 / 1-1-18 (36)	
Action	0,75%	1-1-16 / 1-1-18 (24)	
Heineken	1,33%	1-10-15 / 1-1-18 (27)	
ABN AMRO	0,75%	1-1-16 / 1-1-18 (24)	
NXP	1,92%	1-7-15 / 1-10-18 (39)	
KPN	1,75%	2-1-16 / 1-1-18 (24)	
NN	1,17%	1-1-16 / 1-1-19 (36)	
HEMA	1%	1-4-16 / 1-4-19 (36)	
KLM Grond	0,67%	1-7-16 / 1-1-18 (18)	
Rabobank	0,5%	1-1-17 / 1-1-21 (48)	
Delta Lloyd	0,83%	1-1-17 / 1-1-20 (36)	
RBS	0,88%	1-1-16 / 1-1-18 (24)	
VIVAT	0,40%	1-1-16 / 1-1-17 (12)	
Achmea	1,25%	1-12-15 / 1-12-16 (12)	
ABN AMRO	0,75%	1-1-16 / 1-1-18 (24)	
SNS Bank	1,25%	1-1-16 / 1-1-17 (12)	

4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden

Tabel 1: Recente afspraken in 2016-akkoorden/onderhandelingsresultaten

Cao-akkoord	Afspraken over DI en flexibiliteit	Loonafspraken
<p>Achmea Omvang: 15.435 wns.</p> <p>Looptijd: 1-12-2016 tot 1-12-2017 (12 mnd.) Afgesloten: 20-12-2016</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Brede afspraak DI: Inzetbaarheid Achmea streeft naar een lerende cultuur, die meer omvat dan alleen het volgen van opleidingen en trainingen. Een cultuur van leren, ontwikkelen en innoveren. Duurzaam inzetbaar zijn is bij Achmea ieders verantwoordelijkheid. Leidinggevend stimuleren actief dat hun medewerkers zich ontwikkelen en voeren hierover het gesprek met hun medewerkers. Van medewerkers verwachten cao-partijen dat zij zelf regie en initiatief nemen in het ontwikkelen van hun talent, vakmanschap, loopbaan en arbeidsmarktpositie. Van leidinggevend verwachten cao-partijen dat zij medewerkers de tijd en de mogelijkheden geven om zich te ontwikkelen. Achmea hecht veel waarde aan de vitaliteit van medewerkers en ondersteunt medewerkers om zelf regie te voeren over hun vitaliteit.</p> <p>Van curatief naar preventief ('uit het Sociaal Plan, in de cao') Achmea en vakorganisaties vinden het belangrijk dat medewerkers tijdig aan hun inzetbaarheid werken en daar niet mee wachten tot zij boventallig zijn. Om dit te stimuleren worden de fase 1 en fase 2 interventies per 1 januari 2018 uit het Sociaal Plan gehaald, een deel van deze interventies komt terug in de cao. In de bijlage zijn deze interventies opgenomen (bijlage 1). In de cao noemen we deze interventies, die voor alle medewerkers beschikbaar zijn, 'oriëntatie interventies'. Een beslisboom helpt je bij het kiezen van de juiste interventies uit het aanbod.</p> <p>We onderscheiden de volgende drie situaties: A. Ik ontwikkel mij voor mijn huidige en veranderende functie In situatie A gaat het om de functie inhoudelijke en competentiegerichte interventies. De les- of contacturen van deze activiteiten/interventies en een eventueel examen of tentamen mogen in werktijd worden gevolgd. De kosten van deze activiteiten/interventies worden 100% in geld vergoed en komen ten laste van het afdelingsbudget. B. ik wil mij ontwikkelen voor een andere functie/stap Jij wil een volgende stap maken. Het is jouw keus om te groeien naar die volgende stap. Dit kan binnen of buiten Achmea zijn. Je kunt aan de slag met de 'oriëntatie interventies': a. De uren van deze activiteiten/interventies (les-/contacturen en examen- en tentamentijd) mogen in werktijd worden gevolgd. b. De kosten van deze activiteiten/interventies worden 100% in geld vergoed door Achmea. Voor andere interventies geldt de huidige regeling Leren & ontwikkelen: leidinggevende en medewerker maken afspraken over de vergoedingen in tijd en/of geld, waarbij het uitgangspunt is dat ook de medewerker bijdraagt aan de investering in zijn loopbaan en arbeidsmarktpositie. C. Ik weet dat mijn werk komt te vervallen en ik ontwikkel mij tijdig voor een (andere) functie binnen of buiten Achmea</p>	<p>12-mnds=1%</p> <p>Initieel: 1% per 1-1-2017</p> <p>Flexibele beloning: RAB.</p> <p>Toelichting: Akkoord met CNV en De Unie, FNV beraadt zich in de bovenban nog op het resultaat.</p> <p>Van curatief naar preventief ('uit het Sociaal Plan, in de cao'). Nieuw Sociaal Plan 1 januari 2017 t/m 31 december 2020.</p>

	<p>Je leidinggevende heeft een signaalfunctie met betrekking tot wat de ontwikkelingen binnen Achmea voor jou/jouw functie betekenen. Daarnaast blijft het je eigen verantwoordelijkheid om te werken aan je inzetbaarheid. Achmea faciliteert je daarbij met de 'oriëntatie interventies':</p> <p>a. De uren van deze activiteiten/interventies (les-/contacturen en examen- en tentamentijd) mogen in werktijd worden gevolgd.</p> <p>b. De kosten van deze activiteiten/interventies worden 100% in geld vergoed door Achmea.</p> <p>Voor andere interventies geldt de huidige regeling Leren & ontwikkelen: leidinggevende en medewerker maken afspraken over de vergoedingen in tijd en/of geld, waarbij het uitgangspunt is dat ook de medewerker bijdraagt aan de investering in zijn loopbaan en arbeidsmarktpositie.</p> <p>c. Extra ten opzichte van situatie B is dat je in C situatie een budget van maximaal € 2.000 ontvangt. Dit bedrag kan je besteden aan loopbaanbegeleiding en/of om inzicht te krijgen in hoe financieel fit je bent.</p> <p>Je krijgt hierbij de keus uit een aantal aanbieders, waaronder die van de bij deze cao betrokken vakorganisaties.</p> <p>Verder coach</p> <p>We bouwen voort op Verder. We introduceren een Verder coach, die een doorverwijs functie heeft en die je helpt bij het maken van je plan.</p> <p>Verder markten op locatie</p> <p>Gedurende de looptijd van deze cao houden we Verder markten op locatie, waarbij ook een rol voor vakorganisaties is weggelegd.</p> <p>Arbeidsmarktwaarde scan</p> <p>In de looptijd van de cao komt een Arbeidsmarktwaarde scan beschikbaar voor alle medewerkers.</p> <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN:</p> <p>-Persoonlijk budget: Pilot Individueel budget voor inzetbaarheid</p> <p>We onderzoeken in samenwerking met de Universiteit van Maastricht of we de zelfregie van medewerkers kunnen stimuleren met een individueel budget. Het individueel budget is alleen geld (€ 750,-), alleen tijd (5 dagen) of een combinatie. Het budget is voor loopbaangerichte ontwikkeling.</p> <p>Verschillende afdelingen van Achmea doen mee aan de pilot. De pilot loopt tot 1 april 2017. Daarna kunnen we op basis van de uitkomsten van de pilot met elkaar in gesprek gaan. De afspraken die we maken naar aanleiding van de uitkomsten van deze pilot nemen we mee in de volgende cao.</p>	
<p>Gasunie Omvang: 1.199 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2017 tot 1-1-2018 (12 mnd.) Afgesloten: 1-1-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Brede afspraak DI: Budget duurzame inzetbaarheid</p> <p>18b.1 Het budget voor duurzame inzetbaarheid is deels collectief, deels individueel.</p> <p>18.b.2 De toekenning van het budget vindt volledig en ineens plaats op 1 januari van ieder kalenderjaar. De samenstelling van het individuele deel van budget per 1 januari 2017 is opgenomen in bijlage IV.</p>	<p>12-mnds=0,74%</p> <p>Initieel: 0,2% per 1-1-2017 + 0,544444444444436% per 1-1-2017</p> <p>Toelichting: 1,3% in het DI-budget. 0,54%-stijging is AWWN-raming van €343 per jaar ivm afschaffing RAB van</p>

	<p>Indien de werknemer niet gedurende een heel kalenderjaar in dienst is geweest, wordt het budget naar evenredigheid toegekend. Voor gedeelten van een maand gelden de tweede en derde zin van artikel 14.2 van de cao op overeenkomstige wijze; correcties van het budget (o.a. wijziging in arbeidsduur, einde dienstverband) worden verrekend in de opvolgende maand, tenzij als gevolg van bijzondere omstandigheden een ander verrekeningspatroon wordt afgesproken. Aan het budget is geen vervaltermijn verbonden.</p> <p>18b.3 De verdere voorwaarden behorende bij het budget voor duurzame inzetbaarheid zijn opgenomen het Handboek HRM.</p>	<p>maximaal €500 per jaar.</p>
<p>Beveiliging Omvang: 19.043 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2017 tot 1-10-2017 (9 mnd.) Afgesloten: 9-1-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Brede afspraak DI: 5. Duurzame Inzetbaarheid</p> <p>a) In de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid wordt, met inachtneming van protocolafspraken V in de cao, verder gesproken met als doel de uitkomsten hiervan te betrekken bij afspraken voor de cao-2018</p> <p>b) De werkgroep van deskundigen krijgt als opdracht een advies op te stellen dat gezond werken voor alle generaties mogelijk maakt</p> <p>c) In de discussie hieromtrent wordt tevens meegenomen de permanente her- en bijscholing in zijn facetten.</p> <p>-Ouderen: 8. Discriminatoire bepalingen</p> <p>a) Uiterlijk met ingang van loonperiode 1/2018 moeten over alle bepalingen in de cao die discriminatoir zijn nieuwe afspraken zijn gemaakt die er voor zorgen dat de cao op geen enkele wijze nog discrimineert</p> <p>b) Een redactiecommissie krijgt de taak om met tekstvoorstellen hiervoor aan cao-partijen te komen.</p>	<p>12-mnds=3,33%</p> <p>Initieel: 2,5% per 1-1-2017</p>
<p>Technische GH Omvang: 34.500 wns.</p> <p>Looptijd: 1-7-2016 tot 1-1-2019 (30 mnd.) Afgesloten: 16-1-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>5. Extra vrije dagen Leeftijdsgedagen</p> <p>De Commissie Gelijke Behandeling heeft in het verleden geoordeeld dat deze dagen juridisch onrecht zijn vanwege discriminatie ten opzichte van andere categorieën werknemers. Voorts constateren cao-partijen dat door het telkens verschuiven van de AOW-leeftijd een steeds groter aantal werknemers gebruik maakt van leeftijdsgedagen hetgeen nimmer de bedoeling is geweest van deze voorrechten. De bedoeling van cao-partijen is altijd geweest dat medewerkers in de laatste 15 jaar voor hun pensionering recht kregen op de leeftijdsgedagen, hetgeen met de huidige telkens opschuivende AOW-leeftijd niet meer het geval is.</p> <p>Met ingang van 1 januari 2018 wordt de aanvangsleeftijd van de leeftijdsgedagen gekoppeld aan de ingangsdatum van de AOW en gaan zij in 15 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Deze koppeling geldt niet voor medewerkers die op 31 december 2016 in dienst zijn van een technische groothandel én geboren zijn vóór 1 januari 1967, voor hen blijven de leeftijdsgrenzen 50, 55 en 60 jaar.”</p> <p>FLEXIBILITEIT:</p> <p>4. Werktijden</p> <p>De reguliere werktijden in de cao zijn al sinds lange tijd ongewijzigd. De Nederlandse economie is echter inmiddels meer en meer in een 24-uurs economie veranderd waarbij de klanten van de technische</p>	<p>12-mnds=1,28%</p> <p>Initieel: 0,8% per 1-4-2017 + 0,8% per 1-10-2017 + 0,8% per 1-4-2018 + 0,8% per 1-10-2018</p>

	<p>groothandels op steeds ruimere tijden service en diensten verlangen. Dit vereist een flexibeler dagspiegel dan de huidige regelingen. Partijen spreken daarom af dat werktijden een belangrijk onderdeel zijn van het in onderdeel 1 genoemde strategisch onderzoek. Een aantal werkgevers in de technische groothandel geeft aan behoefte te hebben aan een flexibeler dagspiegel. Om deze werkgevers tegemoet te komen krijgen zij lopende het onderzoek en onder voorwaarden, tijdelijk de mogelijkheid om de dagspiegel in de A-regeling te verruimen.</p> <p>In artikel 36 (regeling A) krijgen deze ondernemingen de mogelijkheid om de dagspiegel van 7.00-18.00 uur met maximaal twee uur uit te breiden zonder dat de in dit artikel genoemde toeslagen van toepassing zijn. De uitbreiding mag zowel voor 7.00 uur als na 18.00 uur plaatsvinden mits deze altijd direct aansluit op de huidige dagspiegel van de onderneming. Voorwaarde hierbij is dat de huidige normale dagelijkse werktijd van de werknemer mee schuift met het verruimen van de dagspiegel. Als de werknemer meer gaat werken dan zijn normale dagelijkse werktijd, is de toeslag- en overwerkregeling op hem/haar van toepassing.</p> <p>Uitsluitend voor de medewerkers die op 31 december 2016 structureel al buiten de dagspiegel van de onderneming werken, geldt een overgangsregeling in de vorm van een toeslag zolang zij die functie met die verschoven werktijden daadwerkelijk bekleden. Bij aanpassing van de functie en werktijden vervalt deze overgangstoelage.</p> <p>Om deze tijdelijke uitbreiding te kunnen invoeren moet er aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De uitbreiding dient voor de inwerkingtreding ter goedkeuring door de werkgever te worden voorgelegd aan de Vaste Commissie, zoals bedoeld in artikel 54 van de cao. • De individuele werknemer en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dienen met de uitbreiding te hebben ingestemd. • Indien er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in de onderneming is, dient de werkgever bij het verzoek aan de Vaste Commissie aan te tonen dat alle betrokken medewerkers individueel met de uitbreiding hebben ingestemd. <p>Indien het verzoek aan deze voorwaarden voldoet, zal de Vaste Commissie haar goedkeuring in principe automatisch verlenen. De vereiste goedkeuring door de Vaste Commissie stelt cao-partijen in staat om enerzijds dergelijke tijdelijke uitbreidingen te controleren en anderzijds om het aantal hiervan in de Technische Groothandel te monitoren hetgeen van belang is voor het onder punt 1 genoemde strategisch onderzoek.</p> <p>-Eenmalige uitkering: €300</p> <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN:</p> <p>-Modernisering: Strategisch onderzoek Technische Groothandel Cao-partijen hebben in de onderhandelingen gesproken over het houden van een strategisch onderzoek naar de toekomst van de Technische Groothandel en het ontwikkelen van een visiedocument. Cao-partijen verstrekken daartoe een opdracht aan een externe onafhankelijke partij. Voor cao-partijen is dit strategisch onderzoek leidraad voor een nieuwe gemoderniseerde cao.</p> <p>Ten einde de voortgang van het strategisch onderzoek te garanderen</p>	
--	---	--

	<p>verbinden cao-partijen de volgende voorwaarden aan dit onderzoek:</p> <p>1. De FKB-bijdrage 2017 aan cao-partijen wordt uitgekeerd zodra cao-partijen: - gezamenlijk de opdrachtformulering voor het onderzoek hebben opgesteld, - een partij hebben uitgezocht voor de uitvoering van het onderzoek, - alle gegevens van het onderzoek hebben verzameld en het eindrapport gereed is, - de thema's voortkomende uit het onderzoek hebben vastgesteld - en de werkgroepen hebben ingesteld voor de nadere uitwerking.</p> <p>2. De FKB-bijdrage 2018 aan cao-partijen wordt uitgekeerd zodra: - alle werkgroepen hun werkzaamheden hebben voltooid, - cao-partijen alle conclusies en uitkomsten van het onderzoek en de werkzaamheden van de werkgroepen gezamenlijk redactioneel in een implementatieplan hebben opgesteld zodat het zonder verdere discussie in de arbeidsvoorwaarden-cao vanaf 1 januari 2019 kan worden opgenomen.</p>	
--	--	--



5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda

Onderwerp	Datum	CAO-info
Verschillende loonbegrippen Vooruitkijken naar 2017	12 jan.	1

Agenda 2017

- 20 februari 2017: Uitslag verkiezingen FNV-[ledenparlement](#) 2017 – 2021.
 - 10 maart: Bekendmaking uitslag raadgevend referendum kandidaten FNV-[voorzitter](#).
 - 15 maart 2017 (of eerder): [Verkiezingen Tweede Kamer](#).
 - 10 en 11 mei 2017: Vierjaarlijkse FNV-congres, tijdens dit congres wordt de koers van de FNV voor de komende jaren besproken (2017 - 2021).
 - 11 mei: [Verkiezingen](#) AB / DB van FNV.
 - 1 augustus 2017: Inwerkingtreding van verruiming van de individuele beschikbare premieregeling.
-

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

▶ [Het cao-journaal met Hendrik Noten](#)

Hendrik Noten, adviseur arbeidsvoorwaardeninformatie bij werkgeversvereniging AWWN, over het laatste nieuws rond arbeidsvoorwaarden en cao-onderhandelingen. Deze week in het Cao-journaal: de bespreking van de arbeidsvoorwaardennota van AWWN, VNO-NCW en MKB-Nederland in de media en door sociale partners en de huidige stand van zaken rond cao-onderhandelingen en 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'.

▶ 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 evenementen](#) die toegankelijk zijn voor iedereen. We lichten er hieronder enkele voor u uit.

[Internationale arbeidsmobiliteit, voorjaar 2017](#)

9-2-2017 | Cursus

Start van de vijfdelige workshopcyclus Internationale arbeidsmobiliteit (IAM), voorjaar 2017. U kunt zich inschrijven voor de hele workshopcyclus, maar ook voor afzonderlijke workshops.

[Lees meer](#)

[Arbeidsmigratierecht](#)

9-2-2017 | Cursus

Eerste van de in totaal vijf workshops Internationale arbeidsmobiliteit (voorjaar 2017).

[Lees meer](#)

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

14-2-2017 | Cursus

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

[Vierde conferentie 'Alles is gezondheid'](#)

15-2-2017 | Congres

De conferentie biedt een goede gelegenheid om inspiratie op te doen, ervaringen te delen en nieuwe samenwerkingsmogelijkheden te ontdekken.

[Duurzame inzetbaarheid: medewerkers in beweging!](#)

16-2-2017 | Voorlichting

AWVN organiseert daarom een voorlichtingsbijeenkomst: hoe kunnen werkgevers medewerkers in beweging laten komen om zelf de regie te gaan voeren over hun eigen loopbaan.

[Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden](#)

8-3-2017 | Cursus

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

[Internationale sociale verzekeringen](#)

9-3-2017 | Cursus

Tweede van de in totaal vijf workshops Internationale arbeidsmobiliteit (IAM), voorjaar 2017.

[Masterclass flexibel organiseren met arbeidstijden](#)

16-3-2017 | Cursus

Op 2 februari organiseert AWVN de masterclass 'flexibel organiseren met arbeidstijden'. Verbeter de efficiency en flexibiliteit van uw organisatie met arbeidstijden, roosters, ploegendiensten en toeslagen.

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

20-3-2017 | Cursus

Start van de zevende editie van leergang Strategisch HRM van AWVN en Nyenrode Business Universiteit. U kunt zich alleen voor de gehele leergang aanmelden.

[Dutch Labour Relations](#)

23-3-2017 | Cursus

This course offers foreign managers (temporarily) working in the Netherlands or responsible for the business in the Netherlands knowledge on Dutch labour relations.

[Visie op werk en HR](#)

28-3-2017 | Cursus

Verder denken over de toekomst van werk in veranderende organisaties: leergang, bestaande uit zes modules voor HR-professionals.

[Medezeggenschap voor werkgevers](#)

6-4-2017 | Cursus

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

[Arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden](#)

13-4-2017 | Cursus

Derde van de in totaal vijf workshops Internationale arbeidsmobiliteit, voorjaar 2017.

[Internationaal belastingrecht](#)

18-5-2017 | Cursus

Vierde van de in totaal vijf workshops Internationale arbeidsmobiliteit, voorjaar 2017.

[Internationaal pensioen](#)

15-6-2017 | Cursus

Vijfde en laatste workshop Internationale arbeidsmobiliteit (IAM), voorjaar 2017.

Programma Leiderschapsontwikkeling

17-6-2017 | Training

Vergroot je impact als leider door EQ meesterschap.

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.

Medezeggenschap voor werkgevers

9-11-2017 | Cursus

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

Landenspecial België

| Voorlichting

AWVN organiseert samen met Acerta de landenspecial België. Over veranderingen in het Belgische sociaal-zekerheidsrecht, fiscaal recht en arbeidsrecht. Datum nog niet bekend.

[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.