

## Inhoud

1. Actuele ontwikkelingen.....	2
2. Nieuwe CPB-ramingen .....	7
3. Sectoroverzicht 2017-seizoen: metaal & techniek.....	9
4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden.....	11
5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda .....	14
6. Cao-journaal, publicaties, cursussen en bijeenkomsten van AWWN .....	15

---

## Aprilletje zoet?

Het zo rustig gestarte cao-seizoen 2017 komt opeens in wilder vaarwater terecht. Niet geheel onverwachts, want de eerste voortekenen dienden zich al aan.

Zo viel het al eerder op dat de FNV bij een aantal akkoorden niet instemde met het onderhandelingsresultaat en het CNV wel, denk bijvoorbeeld aan Banken, Wonen, Grootwinkel-bedrijven in Textiel en Pluimveeverwerkende industrie.

Een ander voortekenen is dat het aantal maandelijks afgesloten akkoorden in 2017 achter blijft bij het gemiddeld aantal.

Eenzijds hangt dit samen met het feit dat er dit jaar veel minder cao's verlopen dan eerdere jaren, anderzijds kan het duiden op een stroef seizoen.



Het meest duidelijke voortekenen is het aantal ultimatum en stakings(dreiging)en. Niet alleen werkgevers betrokken bij Pasen-gevoelige cao's – zoals Bakkers, Jumbo Distributiecentra en AH Distributiecentra – ervaren dat, ook werkgevers in het vervoer – Rotterdamse haven, Beroepsgoederenvervoer, NS en Schiphol – krijgen hier mee te maken.

Aprilletje zoet, geeft soms een witte hoed. Misschien is dit klimaattechnisch steeds onwaarschijnlijker in deze tijden van een opwarmende aarde en steeds sneller smeltende ijskappen. Maar kijkend naar het aantal cao-conflicten om ons heen lijkt een ijstijd in de maand april niet uitgesloten. Het kon nog wel eens guur weer gaan worden in de Nederlandse polder.

Om nog even in de beeldspraak van volkswijsheden te blijven: ervaren tuinliefhebbers planten hun bloemen pas na IJsheiligen in de tuin, omdat de kans op vorst dan nihil is. Is het toeval dat IJsheiligen dit jaar samenvalt met het vierjarig FNV-congres?

Laurens Hartevelde (twitter: @L\_Hartevelde)

---



## 1. Actuele ontwikkelingen

### 1.1. Sociaaleconomische tweets maart/april 2017

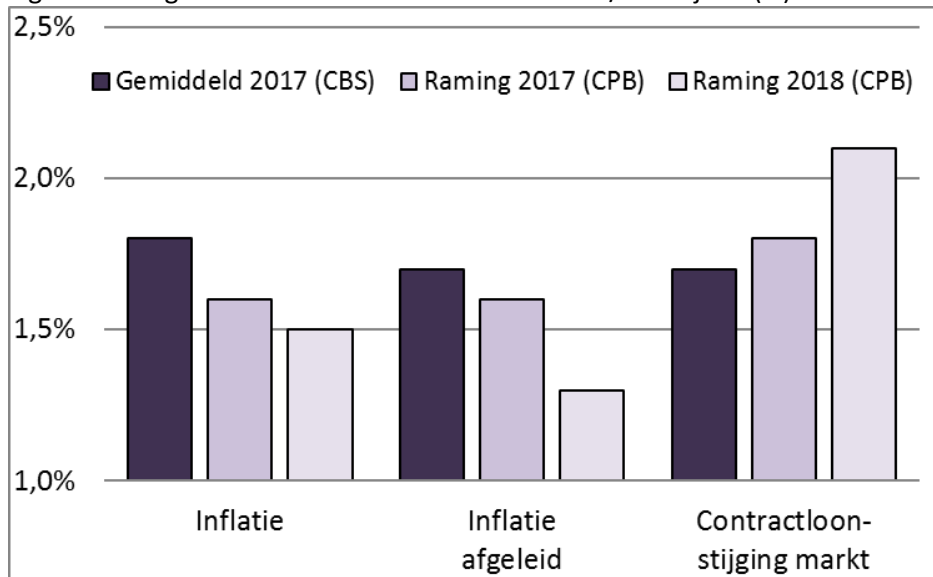
<p><a href="#">UWV</a> 5 april</p>	<p>Niet iedereen die kan of wil werken, krijgt een betaalde baan. Hierdoor dreigt maatschappelijke uitsluiting van groepen zoals laaggeschoolden, arbeidsgehandicapten en niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. Dit zijn groepen die ook al voor de economische crisis een slechte positie op de arbeidsmarkt hadden, zo waarschuwt het UWV woensdag in een analyse voor 2017. "Na jaren van crisis draait onze economie weer goed. Maar dat zal niet zo ervaren worden door werknemers die de afgelopen periode hun baan verloren en nu langdurig aan de kant staan", zegt Tof Thissen, directeur UWV Werkbedrijf. "Zeker nu de arbeidsmarkt aantrekt, is het van belang dat ook mensen die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt of een zwakke arbeidsmarktpositie hebben, kunnen meedoen met werk. Hiermee kunnen we de economie en samenleving versterken."</p>
<p><a href="#">CBS</a> 24 maart</p>	<p>Het conjunctuurbeeld volgens de Conjunctuurklok van CBS is in maart verder verbeterd. In de Conjunctuurklok van half maart presteren alle indicatoren beter dan hun langjarige trend. De Conjunctuurklok is een hulpmiddel voor het bepalen van de stand en het verloop van de Nederlandse conjunctuur. In de Conjunctuurklok komt vrijwel alle belangrijke economische informatie samen die CBS tijdens de afgelopen maand c.q. het afgelopen kwartaal heeft gepubliceerd. Conjunctuurklok maart 2017: <a href="https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/conjunctuurklok">https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/conjunctuurklok</a></p>
<p><a href="#">CBS</a> 24 maart</p>	<p>Omdat de inkomens van huishoudens gemiddeld verder toenamen, was er ruimte voor meer consumptie. In 2016 steeg het reëel beschikbaar inkomen van huishoudens met 1,4%. De stijging hing onder meer samen met het toegenomen aantal banen en de cao-loonstijging die uitzonderlijk hoog boven de (lage) inflatie uittorende. Het consumentenvertrouwen bereikte eind 2016 het hoogste niveau in ruim negen jaar. Een belangrijke bron van de inkomensstijging was het loon van werknemers. Dit nam met €8,1 miljard, oftewel 3,2%, toe. Zowel de lonen per werknemer, als het aantal werkenden nam toe. De cao-lonen lagen 1,9% hoger dan een jaar eerder, de grootste toename sinds 2009. Deze toename komt voor een belangrijk deel voor rekening van de cao-sector overheid, waar de cao-lonen met 3,4% stegen. Ook het aantal banen van werknemers was 112.000 hoger. Het inkomen van zelfstandigen nam eveneens toe, terwijl het aantal banen van zelfstandigen juist afnam (-13.000)". <a href="#">Publicatie</a></p>
<p><a href="#">CBS</a> 22 maart</p>	<p>Voor het eerst in tien jaar is de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan niet gestegen. In 2016 was de pensioenleeftijd 64 jaar en 5 maanden, net als in 2015. Begin deze eeuw lag de gemiddelde pensioenleeftijd rond 61 jaar. In 2007 begon die leeftijd te stijgen, onder invloed van regelgeving en wetwijzigingen die als doel hadden te bevorderen dat werknemers langer doorwerken. Het percentage werknemers die voor hun 65e met pensioen gaan is sindsdien gehalveerd. Ook de stelselmatige verhogingen van de AOW-leeftijd vanaf 1 januari 2013 hebben de pensioenuitstroom beïnvloed. In alle bedrijfstakken is tussen 2006 en 2016 de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan flink gestegen. Het meest, met ruim vijf jaar, steeg de gemiddelde pensioenleeftijd in de bedrijfstak vervoer, opslag en communicatie. Werknemers in het openbaar bestuur en overheidsdiensten, onderwijs, en zorg gingen in 2016 het vroegst met pensioen (63 jaar en 7 maanden).</p>

**1.2. Kengetallen cao-seizoen 2017**

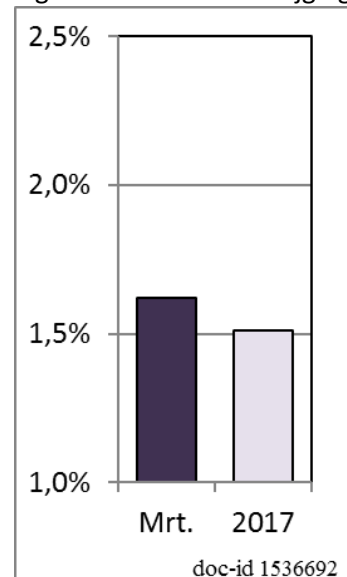
Wat zijn de kengetallen voor het cao-seizoen 2017?

- De minimale looneis van FNV voor 2017 is 2,5%.
- De donkerste staven uit figuur 1 geven de meest recente realisatiecijfers van het CBS weer (gemiddelde voor de maanden januari en februari 2017) voor inflatie en contractloonstijging. De middelste staven geven de meest recente CPB-ramingen voor het kalenderjaar 2017. De laatste 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	2016	2017
	CBS	CPB	CPB
	(realisatie)	(raming)	(raming)
Inflatie	1,8%	1,6%	1,5%
Inflatie afgeleid	1,7%	1,5%	1,3%
Contractloonstijging markt	1,7%	1,8%	2,1%

Noot: Cijfers onder 'Actueel' betreft het gemiddelde realisatiecijfer van de maand januari 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

	Mrt.	2017
Twaalfmaandscijfer (%)	1,6	1,5
12-mnds herwogen (%)	0,8	1,4
Aantal cao's	8	97
Werknemers(x 1000)	10	554

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. Mrt. = akkoorden uit maart 2017; 2017 = alle 2017-akkoorden (ook afgesloten vóór 2017).

**1.3. Recent afgesloten akkoorden**

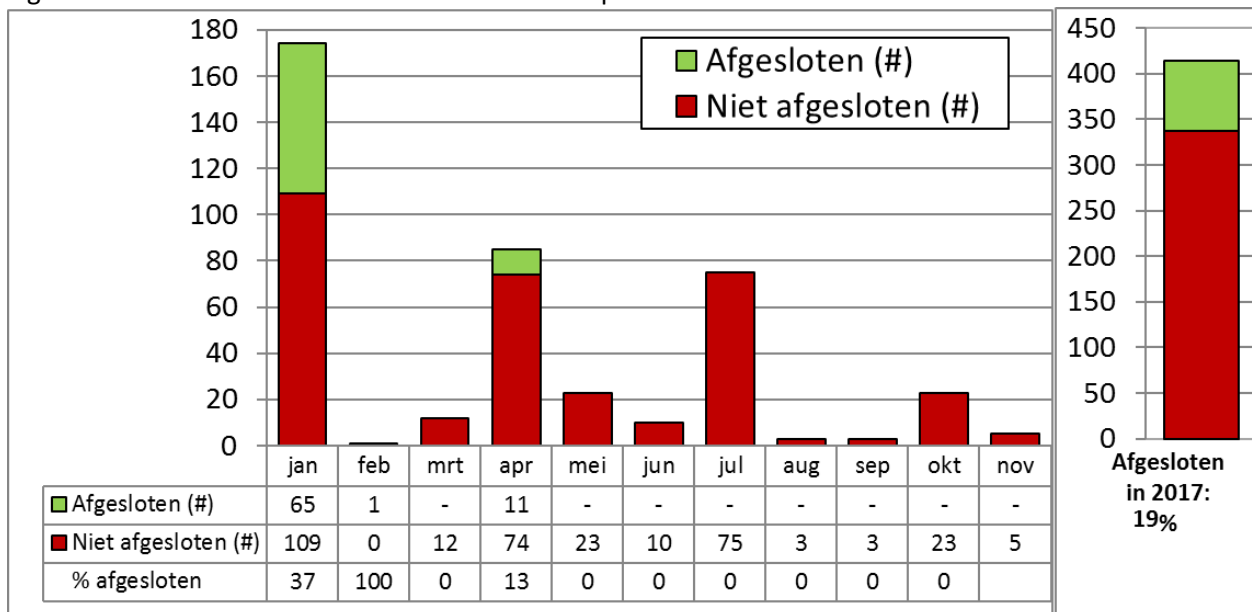
De afgelopen weken zijn onder andere de volgende akkoorden (met tussen haakjes de loonstijging op twaalfmaandsbasis) tot stand gekomen (zie ook hoofdstuk 4):

- IFF (1,67%): Opschuiven leeftijdsgrenzen ontzietmaatregelen en verlenging opleidingsbudget van totaal 0,25%.
- Universiteiten (1,4%): Werkdruk en DI, jeugdschalen +5% per 1-1-2017.
- HBO (0%): Geen structurele loonafspraken, maar een pensioengevende eenmalige uitkering van €500.

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

In cao-seizoen 2017 expireren 414 cao's voor 2,7 miljoen werknemers (zie figuur 3). Inmiddels hebben cao-partijen voor 77 (441.000 werknemers) van deze 414 cao's een nieuw akkoord bereikt. Dit komt neer op een nieuwe cao voor 19% van alle in 2017 expirerende cao's. Dit is gelijk aan het gemiddelde van eerdere jaren (19%), met de kanttekening dat toen meer cao's verliepen (433 in 2016, 444 in 2015, 491 in 2014 en 519 in 2013).

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



### Looptijd

Tot nu toe zijn er in totaal 97 2017-akkoorden tot stand gekomen. Het gaat hier, naast de 77 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. Wel is sprake van een duidelijke afname van de gemiddelde looptijd: in de december-akkoorden bedroeg die nog ruim 20 maanden, terwijl de gemiddelde looptijd in de akkoorden van afgelopen maand nog maar 17 maanden bedraagt.

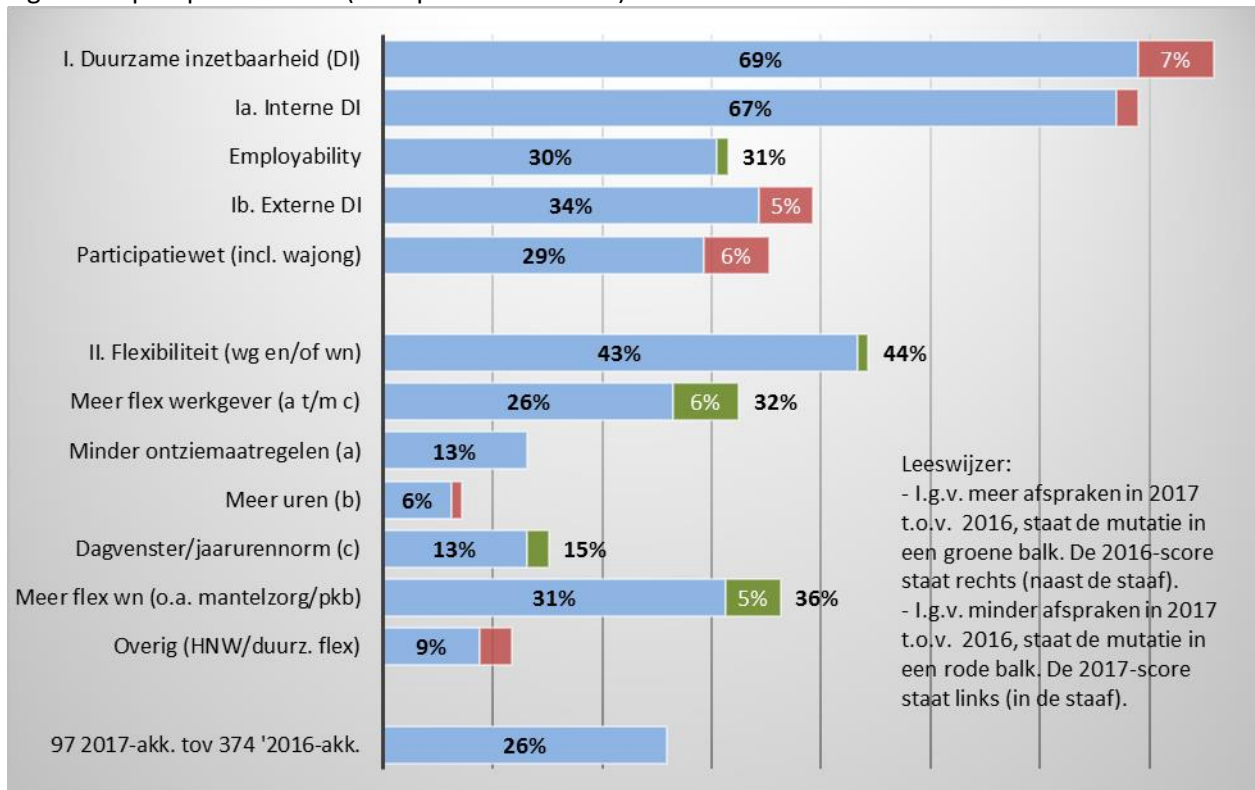
### Duurzame inzetbaarheid

In iets minder dan zeven op de tien 2017-akkoorden (69%) staat ten minste één afspraak over duurzame inzetbaarheid. In figuur 4 staat een nadere uitsplitsing van afspraken over AWVN-speerpunten voor 2017. Twee op de tien akkoorden (29%) kent een (vernieuwde, nieuwe of voortgezette) afspraak over mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (Participatiewet).

### Loonsverhoging

Van 86 van alle 97 2017-akkoorden is de contractloonstijging bekend. De gemiddelde loonstijging is 1,51% op twaalfmaandsbasis (zie laatste bolletjes in figuur 5). Herwogen komt de contractloonstijging uit op 1,43%. Er is nog niet (duidelijk) sprake van een hogere contractloonstijging in recente akkoorden (zie staven in figuur 5). De gemiddelde contractloonstijging per afsluitmaand schommelt tussen de 1,4% en 1,7%.

Figuur 4: Speerpunten 2017 (ten opzichte van 2016)



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 van meer dan 1,5%.

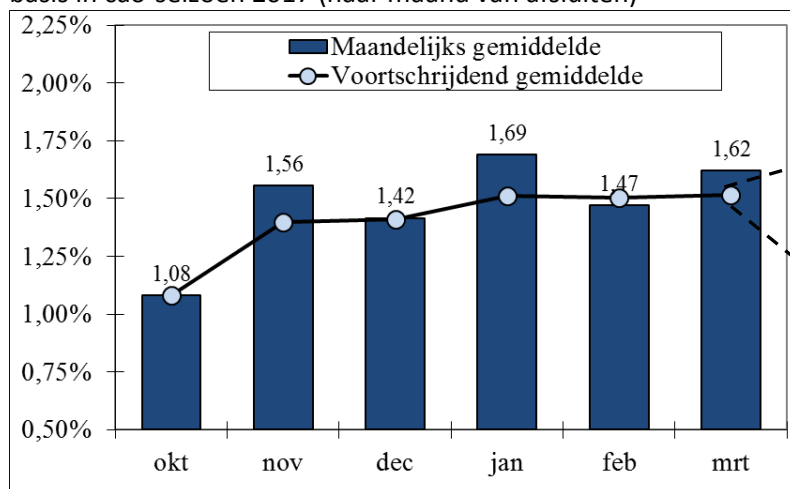
Figuur 7 illustreert dat het traditionele beeld van sectorale loondifferentiatie (industrie bovengemiddeld en diensten onder het gemiddelde) zich in 2017 niet lijkt te herhalen. Industriële sectoren en dienstensectoren zien we zowel terug boven het gemiddelde als onder het gemiddelde. Dit heeft alles 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.

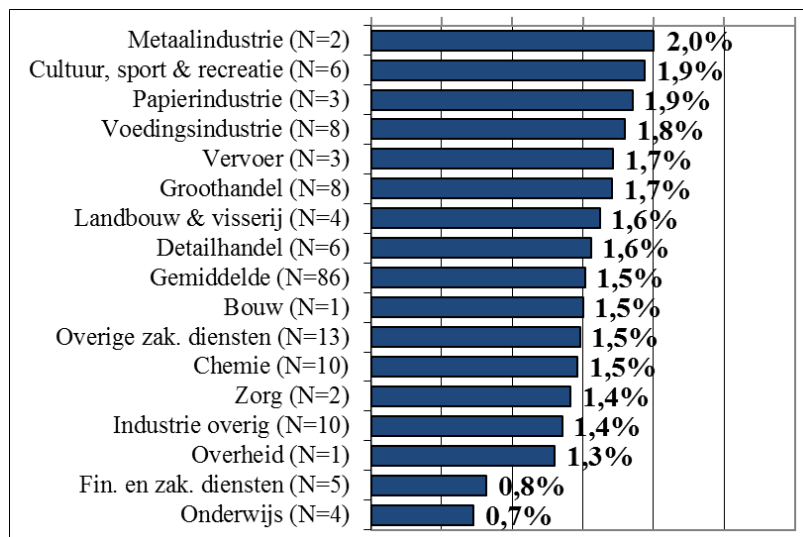
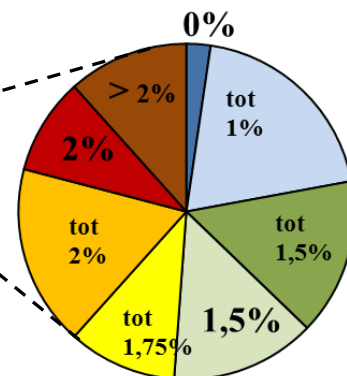
**MKB-branches**

Er zijn op dit moment 25 2017-akkoorden voor MKB-branches bekend. Hiervan ligt voor 25 akkoorden (waaronder 0,38 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 eveneens uit op 1,56% op twaalfmaandsbasis.

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

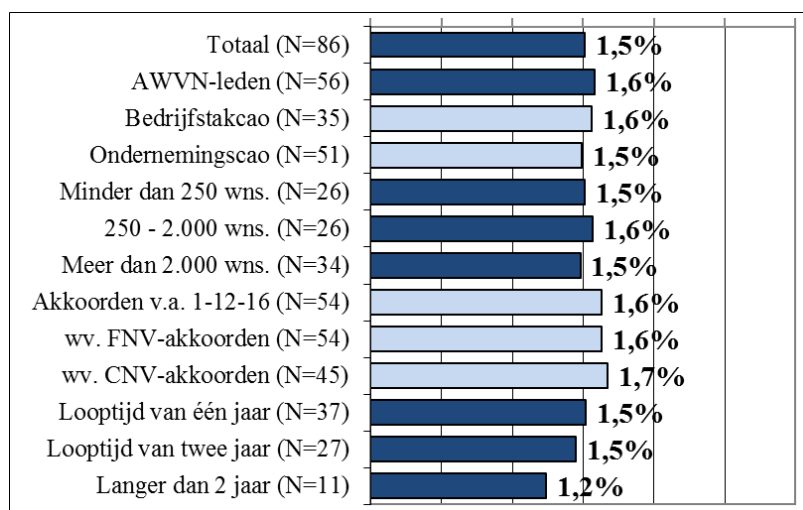


Figuur 6: Verdeling loonsverhoging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2017



Figuur 7: Gemiddelde contractloonsstijging naar sector\*\*

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



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

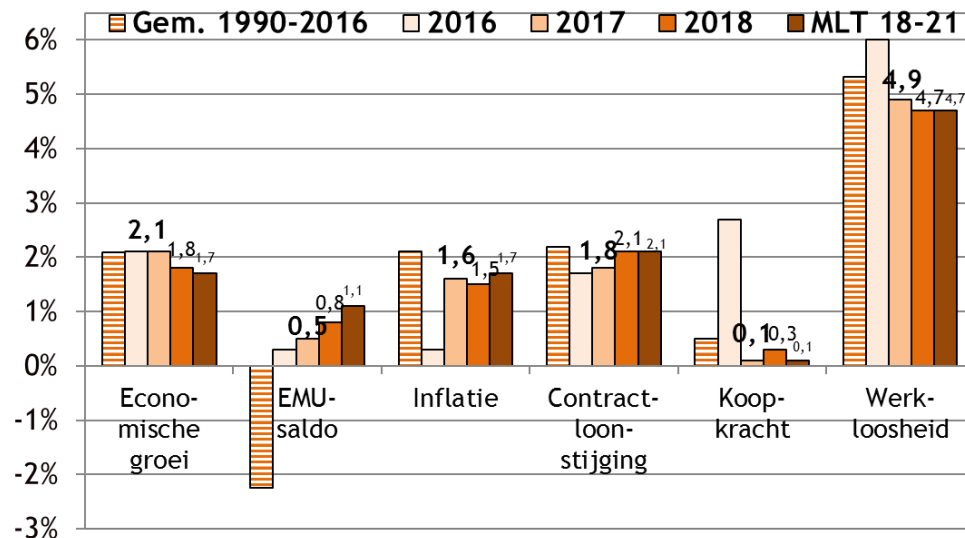
\*Om contractloonaanspraken in cao's met een verschillende looptijd goed met elkaar te kunnen vergelijken, wordt de som van alle schaalloonverhogingen en van een eventuele verhoging van de structurele eindejaarsuitkering teruggerekend naar een contract voor twaalf maanden. Een contractloonsstijging van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

## 2. Nieuwe CPB-ramingen

Op 24 maart heeft het CPB het Centraal Economisch Plan (CEP) 2017 gepubliceerd, met nieuwe ramingen voor 2017 en voor 2018. Daarnaast heeft het CPB ramingen voor de middellange termijn (MLT) gepubliceerd, die de periode 2018 t/m 2021 beslaan, uitgaande van een beleidsarme kabinetsperiode. Het CPB verwacht een robuuste groei van de Nederlandse economie van 2,1% voor dit jaar en 1,8% in 2018 (zie figuur 1). “In beide jaren is er een overschot op de begroting en de werkloosheid blijft dalen. Tegelijkertijd zorgt de oplopende inflatie voor een dempend effect op de koopkracht. Ook voor de middellange termijn (2018 t/m 2021) zijn de economische vooruitzichten gunstig. De economie groeit in die periode met gemiddeld 1,7% per jaar en de overheidsfinanciën zijn op orde. De Nederlandse economie krijgt in 2017 en 2018 op diverse fronten een impuls. De export blijft het goed doen en bedrijven gaan weer meer investeren. Daarnaast leveren ook huishoudens (consumptie), woninginvesteringen en overheidsbestedingen een bijdrage aan de groei. De werkloosheid daalt dit jaar naar 4,9% en komt in 2018 uit op 4,7%. Hogere energietarieven en grondstofprijzen leiden ertoe dat de inflatie in de hele eurozone zal stijgen: In Nederland gaat het om een inflatiestijging van 1,6% dit jaar en 1,4% in 2018. Door de oplopende inflatie en het aflopen van het pakket aan lastenverlichting uit 2016 is de stijging van de mediane koopkracht dit jaar en volgend jaar minder sterk dan in de periode 2014-2016.”

Voor de komende decennia ligt het groeipotentieel voor de Nederlandse economie lager dan in de jaren voor de financiële en economische crisis. Lagere groei is het voorland voor Nederland. Dit is onder andere het gevolg van vergrijzing en afnemende productiviteitsgroei.

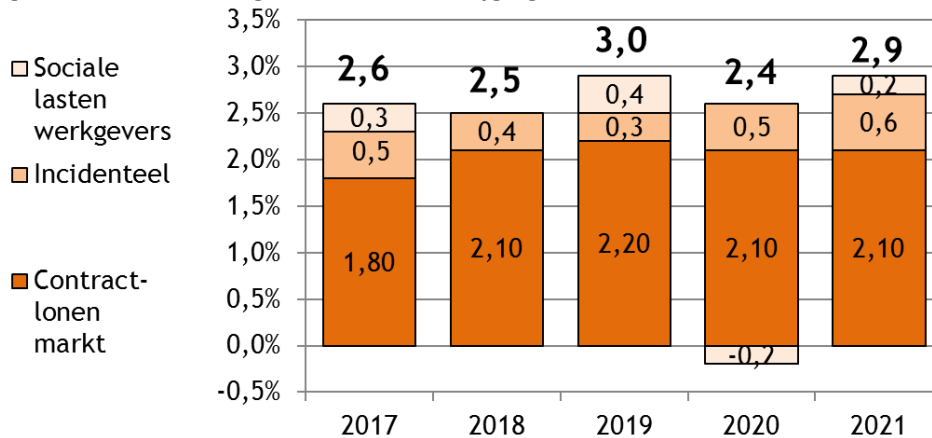
Figuur 1: Belangrijkste macro-economische ramingen van het CPB, 2016-2018



De brutoloonstijging is de optelsom van cao-loonstijging en incidentele loonstijging. Voor 2017 raamt het CPB de brutoloonstijging op 2,3% en voor 2018 2,5% (zie figuur 2). Als we daarbij de wijziging in sociale lasten voor werkgevers optellen, verkrijgen we de loonkostenstijging. De sociale lasten voor werkgevers wijzigen relatief weinig, omdat er geen sprake is van nieuw overheidsbeleid. Dit leidt tot een loonkostenstijging van 2,6% in 2017 en 2,5% in 2018.

In tabel 1 staan de meest recente (en eerdere) ramingen voor 2017 vermeld en de ramingen voor 2018.

Figuur 2: Samenstelling van loonkostenstijging, 2017-2021



Tabel 1: CPB-ramingen voor 2017 (linkerkolommen) en voor 2018 (rechterkolom) op verschillende momenten

	Raming voor 2017					Raming voor 2018
	2016 mrt.	2016 juni	2016 sep.	2016 dec.	2017 mrt.	
<b>Lonen en productiviteit</b>						
Contractlonen	1,7	1,7	1,6	1,7	1,8	2,1
Arbeidsproductiviteit markt	1,4	1,4	1,4	1,3	1,0	1,4
AIQ (marktsector)	78,2	78,8	78,1	78,0	78,3	78,4
<b>Conjunctuur</b>						
Relevante wereldhandel	4,4	4,8	3,2	2,9	3,0	3,6
BBP	2,0	2,1	1,7	2,1	2,1	1,8
Uitvoer van goederen	4,1	4,5	3,1	3,2	3,5	3,9
Consumentenprijsindex CPI	1,1	1,0	0,6	1,0	1,6	1,5
CPI (afgeleid, laag t/m '02)	1,1	0,9	0,5	0,9	1,6	1,3
Geharmoniseerde CPI (HICP)	1,0	0,9	0,5	0,9	1,6	1,4
Koopkracht mediaan	0,2	0,2	1,0	0,7	0,1	0,3
Koopkracht werknemers	0,6	n.b.	1,1	n.b.	0,2	0,5
<b>Arbeidsmarkt (internationale)</b>						
Werkgelegenheid (in uren)	1,2	1,3	0,9	1,4	1,9	0,7
Beroepsbevolking (15-74 jaar)	1,2	1,3	0,7	0,8	0,8	0,8
Werkloze beroepsbevolking (x1.000)	570	560	555	475	445	430
Werkloze beroepsbevolking (%)	6,3	6,2	6,2	5,3	4,9	4,7
<b>Collectieve sector</b>						
EMU-saldo (% BBP)	-1,2	-1,0	-0,7	0,0	0,5	0,8
EMU-schuld (% BBP)	64,1	63,1	61,8	59,7	58,5	55,5

Bron: CPB, zie ook [www.cpb.nl](http://www.cpb.nl)

Meer lezen:

- Persbericht: <http://www.cpb.nl/persbericht/centraal-economisch-plan-2017-gepubliceerd-overschot-op-de-begroting-inflatie-dempt>
- CEP2017: <http://www.cpb.nl/publicatie/centraal-economisch-plan-2017>
- Kerngegevenstabel: <http://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/kerngegevenstabel-maart-2017.pdf>



### 3. Sectoroverzicht 2017-seizoen: metaal & techniek

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 metaal & techniek.

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 ICK-cao kent een contractloonstijging van 1,55% en de twee Philips-cao's kennen een contractloonstijging van 2%. In alle drie gevallen gaat de nieuwe cao in per 1 januari 2017 en om een eenjarige cao.

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 de twee lopende cao's ligt rond de 1,9% op twaalfmaandsbasis. Deze contractloonstijging van de vijf genoemde cao-akkoorden bedraagt 1,88%, ruim boven het gemiddelde van alle 2016- en 2017-akkoorden (1,5%).

(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. In de sector metaal & techniek is geen sprake van achterstallig onderhoud.

<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 metaal & techniek in het cao-seizoen 2017

Tot stand gekomen cao's				Niet tot stand gekomen
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> Tata Steel (1-4-17) M&T/Kleinmetaal (1-5-17) Canon (1-7-17) Xerox (1-11-17)
ICK	1,55%	29-12-16	1-1-17 / 1-1-18 (12)	
Royal Philips	2%	27-1-17	1-1-17 / 1-1-18 (12)	
Philips Lighting	2%	13-3-17	1-1-17 / 1-1-18 (12)	
<b>2. Lopende cao's</b>				<b>4. Expiratie voor 2017</b> N.v.t.
Metalektro	1,91%	11-2-16	1-5-15 / 1-6-18 (37)	
NXP	1,92%	19-2-16	1-7-15 / 1-10-18 (39)	

## 4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden

Tabel 1: Recente afspraken in 2017-akkoorden/onderhandelingsresultaten

Cao-akkoord	Afspraken over DI en flexibiliteit	Loonafspraken
<p>IFF</p> <p>Omvang: 350 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2017 tot 1-7-2018 (18 mnd.)</p> <p>Afgesloten: 9-3-2017</p>	<p><b>DUURZAME INZETBAARHEID:</b></p> <p>-Ontziemaatregelen: Partijen zijn overeengekomen om de leeftijdsgrens voor de huidige leeftijdsafspraken voor het verrichten van overwerk, consignatie en ploegendienst op te schuiven en te koppelen aan de AOW-leeftijd. De termijn van 10 jaar tussen AOW-leeftijd en vrijstelling blijft gehandhaafd. Er is afgesproken deze afspraak per 1 januari 2018 in te laten gaan. In dit kader hebben cao-partijen ook afgesproken dat de huidige afspraken voor de medewerkers die op 1 januari 2018 behoren tot de leeftijdsgroep van 55 tot en met 57 onverkort van toepassing blijven. Dat betekent dat zij vrijgesteld blijven van de verplichting tot het verrichten van overwerk, consignatie en ploegendienst. Tenslotte zijn partijen overeengekomen om tijdens het eerst volgende periodiek overleg afspraken met elkaar te maken over duurzame inzetbaarheid, waarbij de onderwerpen leeftijdsgrens, scholing-, opleidings-, en inzetbaarheidsbeleid meegenomen worden en hoe we dit onderwerp verder vorm kunnen geven. Indien nodig wordt hiervoor externe deskundigheid ingeschakeld.</p> <p>-Participatiewet: Cao-partijen zijn ook overeengekomen om de inspanningen van werkgever om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten participeren in het arbeidsproces middels een werkervaringsplaats, stageplaats of leerwerktraject te continueren. De intentie is om tot invulling van twee arbeidsplaatsen over te gaan en de voortgang hiervan te bespreken tijdens het periodiek overleg.</p> <p><b>ARBEIDSVERHOUDINGEN:</b></p> <p>-Persoonlijk budget: Partijen zijn overeengekomen ook voor de duur van deze cao een opleidingsbudget toe te kennen van totaal 0,25%. Partijen zijn tevens overeengekomen dat tijdens een periodiek overleg een externe deskundige wordt uitgenodigd om te verkennen welke mogelijkheden er zijn om het budget buiten IFF te plaatsen zodat dit budget bij wisseling van werkgever meegenomen kan worden.</p>	<p>12-mnds=1,67%</p> <p>Initieel: 1,5% per 1-7-2017 + 1% per 1-1-2018</p>
<p>Universiteiten</p> <p>Omvang: 47.000 wns.</p> <p>Looptijd: 2-7-2016 tot 1-7-2017 (12 mnd.)</p> <p>Afgesloten: 28-3-2017</p>	<p><b>DUURZAME INZETBAARHEID:</b></p> <p>-Brede afspraak DI: Werkdruk en duurzame inzetbaarheid</p> <p>2.1 Werkdruk</p> <p>Partijen constateren dat medewerkers van universiteiten met plezier hun werk doen en dat medewerkers, zowel binnen het WP als OBP, een hoge arbeidsproductiviteit hebben. Veranderende omstandigheden in hun omgeving resulteren er in dat van medewerkers veel wordt gevraagd: meer verantwoordelijkheid en verantwoordelijkheid, taal- en lesvaardigheid in het Engels, digitalisering van het onderwijs, toenemende begeleiding van studenten door kleinschaliger onderwijs, et cetera. Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers, gezien deze veranderende vraag uit de omgeving, in de gelegenheid zijn hun vaardigheden en competenties te blijven ontwikkelen. In de cao zijn hiervoor ten minste twee ontwikkelingsdagen ter beschikking gesteld. Partijen</p>	<p>12-mnds=1,4%</p> <p>Initieel: 1,4% per 1-1-2017</p> <p>Toelichting: Jeugdschalen +5% per 1-1-2017 en afschaffing jeugdsalarisschaal voor 21 jaar per 1-7-2017.</p>

	<p>spreken af dat het gebruik van deze ontwikkelingsdagen wordt geëvalueerd vóór medio 2018 en dat er afspraken gemaakt zullen worden over of en hoe deze ontwikkelingsdagen effectiever kunnen worden ingezet.</p> <p>Partijen constateren dat de ervaring van medewerkers is dat de werk- en prestatiedruk de afgelopen jaren is toegenomen. Zoals vastgelegd in de cao is het bij de uitwerking van interventies gericht op werk- en prestatiedruk van belang dat hierbij optimaal rekening wordt gehouden met relevante lokale omstandigheden. Partijen spreken daarom af dat iedere universiteit vóór eind 2017 een werkplan over werkdruk en duurzame inzetbaarheid opstelt in samenspraak met het Lokaal Overleg. Partijen wijzen universiteiten op het belang van het betrekken van faculteiten en diensten bij het opstellen van dit plan, zodat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de diverse omstandigheden op verschillende afdelingen. Partijen geven aan dat het terugdringen van werkdruk op een zo laag mogelijk niveau plaats moet vinden, omdat de oorzaken van werkdruk zeer uiteenlopen en de oplossingen daarom per definitie niet eenduidig zijn. Het werkplan dat in samenspraak met het Lokaal Overleg wordt opgesteld biedt ruimte aan faculteiten en diensten om zelf de plannen verder vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden binnen de faculteiten en diensten. Partijen spreken af om in dit verband de aanbevelingen uit het SoFoKleS-rapport over werk- en prestatiedruk aan de universiteiten voor te leggen. Daarnaast bevelen partijen aan gebruik te maken van het instrument strategische personeelsplanning zodat er blijvend aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van medewerkers en de kwantitatieve bezetting. Partijen vestigen in dit verband ook de aandacht op de mogelijkheden die de cao biedt om de duur van het dienstverband af te stemmen op de gewenste personele bezetting.</p> <p><b>2.2 Duurzame inzetbaarheid</b></p> <p>Partijen onderstrepen het belang van blijvende aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Onderdeel van het werken aan duurzame inzetbaarheid is dat medewerkers, op momenten dat zij dit nodig hebben, gas terug kunnen nemen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de spitsuurperiode wanneer medewerkers jonge kinderen hebben of de jaren voorafgaand aan pensionering. Partijen breiden de mogelijkheid voor medewerkers om tijdelijk minder te gaan werken uit. Het keuzemodel arbeidsvoorwaarden maakt het nu mogelijk gedurende drie tot vijf jaar vakantie-uren te sparen en deze te gebruiken voor langdurig verlof. Partijen spreken af dat het per 1 januari 2018 mogelijk wordt deze gespaarde vakantie-uren in te zetten voor vermindering van de arbeidsduur per week in een periode dat de medewerker hier behoefte aan heeft. Partijen bevelen aan om hiermee rekening te houden bij het opstellen van de personeelsplanning zodat de werkdruk hierdoor niet verhoogd wordt. Te overwegen maatregelen daarbij zijn herbezetting en/of prioritering.</p> <p>In 2017 wordt een studie verricht naar de mogelijkheden voor het verder vergroten van de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.</p> <p>-Jongeren: Partijen willen afgestudeerde studenten die een carrière in de wetenschap ambiëren de kans geven om ervaring in de sector</p>	
--	--	--

	<p>op te doen. Een eerste stap daarin kan het docentschap zijn. Beginnend docenten krijgen begeleiding en worden in staat gesteld om deelcertificaten van de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) te behalen. Het wordt voor universiteiten mogelijk student-assistenten in te zetten voor niet-structurele bedrijfsvoeringstaken.</p> <p>-Participatiewet: Partijen spreken af dat ze zich blijven inzetten voor de realisatie van de banenafpraak. Dit krijgt onder meer vorm door blijvende ondersteuning van het huidige leernetwerk Participatiebanen in SoFoKleS-verband. Werkgevers informeren werknemersorganisaties over de stand van zaken en bespreken in het Lokaal Overleg hoe eventuele belemmeringen kunnen worden weggenomen.</p> <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN:</p> <p>-Modernisering: 2. Partijen zijn in SoFoKleS-verband gestart met het onderzoek: "Naar een toekomstbestendige cao Nederlandse Universiteiten". De uitkomsten van dit onderzoek worden aan de cao-tafel besproken.</p>	
<p>HBO Omvang: 45.838 wns.</p> <p>Looptijd: 1-4-2017 tot 1-4-2018 (12 mnd.) Afgesloten: 23-3-2017</p>	<p>De cao-hbo wordt verlengd.</p>	<p>Geen structurele loonafspraken.</p> <p>Eenmalige uitkering: €500 (pensioengevend)</p>

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

Onderwerp	Datum	CAO-info
<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

## Agenda 2017

- 17 april: [Wijziging van de Wet arbeid en zorg](#) en enkele andere wetten in verband met de uitbreiding van het kraamverlof teneinde de band tussen de partner en het kind te versterken (34 617).
- 21 april t/m 8 mei: Meireces Tweede Kamer.
- 10 en 11 mei: Vierjaarlijkse FNV-congres, tijdens dit congres wordt de koers van de FNV voor de komende jaren besproken (2017 - 2021).
- 1 mei: FNV-campagne [Echte banen](#).
- 11 mei: [Verkiezingen](#) AB / DB van FNV.
- 15 juni: AWWN HR-congres.
- 28 juni: NVA-bijeenkomst tussenevaluatie cao-seizoen 2017 (FNV en AWWN).
- 7 juli t/m 4 september: Zomerreces Tweede Kamer.

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

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

Laurens Hartevelt, adviseur arbeidsvoorwaarden-informatie, over het laatste nieuws rond cao- en arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

Deze week in het Cao-journaal:

- berichtgeving in De Telegraaf over een mogelijk akkoord tussen werkgeverskoepels en vakbonden;
- het aantal dit jaar afgesloten akkoorden en de gemiddelde contractloonsstijging;
- recente voorbeelden van akkoorden;
- een vooruitblik op lopende onderhandelingen.



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.

### [Haal nog meer uit de Beloningsmonitor!](#)

13-4-2017 | Cursus

Gratis workshop om u te helpen zo effectief mogelijk gebruik te maken van de AWWN-beloningsmonitor.

[Lees meer](#)

### [Arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden](#)

13-4-2017 | Cursus

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

[Lees meer](#)

### [Het roer om. Over flippo's, organisaties en arbeidsverhoudingen](#)

20-4-2017 | Voorlichting

Wilt u meer uit uw organisatie halen? Wilt u vernieuwen en een goede start maken? Wilt u graag met professionals sparren of horen hoe anderen het hebben aangepakt? Meld u dan aan voor deze bijeenkomst.

[Lees meer](#)

### [Anders kijken, gewoon doen](#)

9-5-2017 | Cursus

Leergang inclusief werkgeven, bestaande uit vier interactieve masterclasses in de periode 9 mei - 10 oktober.

[Lees meer](#)

## [Praktijkochtend dossiermanagement Wwz](#)

11-5-2017 | Cursus

Geén ontslag meer mogelijk zonder goed dossier. AWVN wijst u de weg tijdens een interessante praktijkochtend!

[Lees meer](#)

## [Internationaal belastingrecht](#)

18-5-2017 | Cursus

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

[Lees meer](#)

## [Haal nog meer uit de Beloningsmonitor!](#)

6-6-2017 | Cursus

Gratis workshop om u te helpen zo effectief mogelijk gebruik te maken van de AWVN-beloningsmonitor.

[Lees meer](#)

## [De spagaat van werkgevers](#)

15-6-2017 | Congres

Interactief congres voor werkgevers. Hoe leg je de verbinding tussen de harde en de zachte aspecten van HR?

[Lees meer](#)

## [Internationaal pensioen](#)

15-6-2017 | Cursus

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

[Lees meer](#)

## [Programma Leiderschapontwikkeling](#)

17-6-2017 | Cursus

Vergroot je impact als leider door EQ meesterschap.

[Lees meer](#)

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

5-9-2017 | 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.

[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](#)

### [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](#)

### [Medezeggenschap voor werkgevers](#)

9-11-2017 | Cursus

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

[Lees meer](#)

### [Strategisch HRM, 7de editie, module 3](#)

30-11-2017 | Cursus

Derde 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 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](#)

## Landenspecial België

| Voorlichting

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

[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).