

Inhoud

1. Actuele ontwikkelingen.....	2
2. Sectoroverzicht 2017-seizoen: 30 grootste markt-cao's.....	7
3. Aantal stakingsdagen daalt met ruim 60%.....	9
4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden.....	10
5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda	20
6. Cao-journaal, publicaties, cursussen en bijeenkomsten van AWVN	21

Stilte voor de storm?

Om ons heen voltrekken zich deze dagen stormachtige ontwikkelingen, waarvan de schade vooralsnog onzichtbaar is. Het lijkt wel of we in het oog van een orkaan zitten.

Zo is er afgelopen maand een extreem beperkt aantal cao-akkoorden afgesloten. Omdat zich onder de 16 april-akkoorden drie grote cao's (Tata Steel, Kleinmetaal en Beroepsgoederenvervoer) bevinden, zal de wind vanaf nu uit een andere hoek gaan waaien en het cao-seizoen echt gaan losbarsten. Dit kalenderjaar expireren er 333 cao's, dus er is nog veel werk te verzetten.



Op het Binnenhof heeft Edith Schippers de wind in de zeilen. Met de vier betrokken politieke partijen is ze druk bezig met formeren en het schrijven van een regeerakkoord. Op dit moment is er nog steeds sprake van absolute radiostilte. Zal de passage uit het VVD-verkiezingsprogramma om avf af te schaffen een plek krijgen in het nieuwe regeerakkoord?

En op 11 mei zal het FNV Ledenparlement de samenstelling van het nieuwe FNV-bestuur bepalen. Binnen de FNV is een verkiezingsstrijd gaande tussen polderaars (eerst praten, dan actie) en folderaars (eerst actie, dan praten) over de bezetting van zestien bestuurszetels.

Stilte voor de storm dus... of blijkt het achteraf om een storm in een glas water te gaan?

Laurens Hartevelde (twitter: @L_Hartevelde)



1. Actuele ontwikkelingen

1.1. Sociaaleconomische tweets april/mei 2017

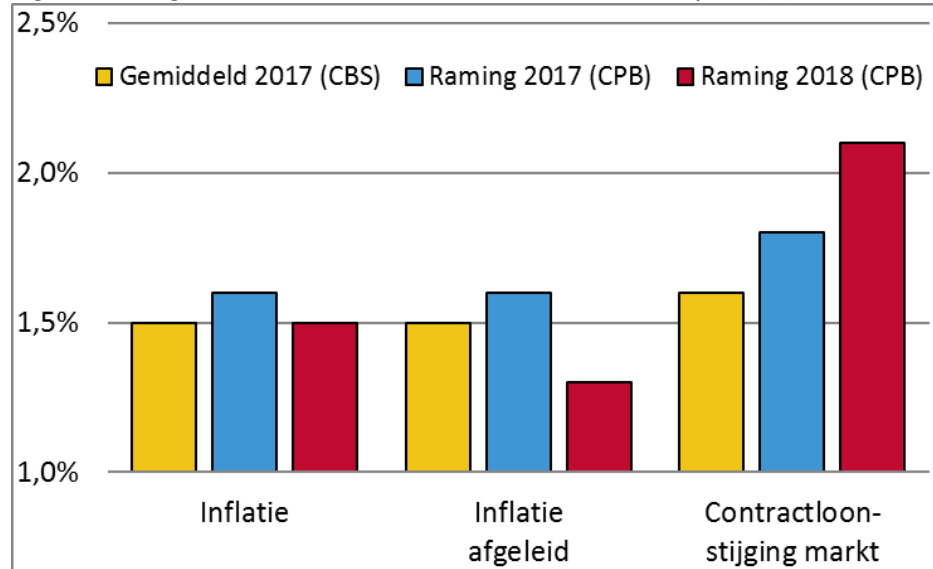
BNR 1 mei	De kans is niet groot dat het nog tot een cao komt tussen Jumbo en de vakbonden. Dat zegt Harry van de Kraats, algemeen directeur van werkgeversvereniging AWWN. Kansrijker is volgens hem een arbeidsvoorwaardenregeling met de ondernemingsraad van de supermarktketen.
NU.nl 26 april	De Europese Commissie wil dat vaders minimaal tien dagen betaald verlof krijgen bij de geboorte van hun kind. Ook wil de Commissie dat mensen recht krijgen op vijf dagen betaald verlof voor mantelzorg voor zieke familieleden.
NU.nl 26 april	Kleine zelfstandigen die bewust gekozen hebben voor het ondernemerschap, mogen niet de dupe worden van regels om schijnconstructies tegen te gaan. Een nieuw kabinet doet er beter aan de risico's te verkleinen die bedrijven lopen als zij mensen in dienst nemen. Dat schrijven drie belangenorganisaties voor zzp'ers woensdag in een brief aan informateur Edith Schippers.
NU.nl 26 april	Het kabinet kan meer doen om te voorkomen dat werknemers gebruik gaan maken van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dat schrijven topambtenaren van meerdere ministeries woensdag aan het kabinet. Zo kan bij zieke werknemers met loondoorbetaling de extra aanvulling via de cao volgens de topambtenaren wel wat minder. Op deze manier worden zij geprikkeld hun werk zo snel mogelijk te hervatten.
NU.nl 25 april	De gemiddelde beleidsdekkingsgraad van Nederlandse pensioenfondsen bedroeg aan het einde van het eerste kwartaal van dit jaar 99,7 procent, een stijging van 2,2 procentpunt.
Telegraaf 24 april	Supermarktketen Jumbo is de actievoerende bonden beu en wil niet langer een cao met hen afsluiten. Jumbo gaat het nu zelf doen. "We gaan een eigen arbeidsvoorwaarden regeling opzetten met onze eigen ondernemingsraad", zegt financieel topman Ton van Veen. Volgens Van Veen is Jumbo niet over een nacht ijs gegaan. „We hebben er lang over nagedacht, maar de vakbonden zijn al weggelopen voor de onderhandelingen goed en wel zijn begonnen en willen niet meer aan tafel komen, ondanks talloze uitnodigingen. Ook willen ze afspraken van vorig jaar niet nakomen.”
NU.nl 23 april	VNO-NCW is wel van plan in te stemmen met afspraken om werklozen straks weer drie jaar een werkloosheidsuitkering te geven. Voorzitter Hans de Boer heeft dit gezegd in het tv-programma WNL op Zondag. "Wij gaan gewoon tekenen, ik moet gewoon nog even langs mijn bestuur", aldus De Boer. De vakbonden waren boos op de werkgeversorganisaties omdat die niet zouden willen tekenen en schortten alle overleggen tot nader order op. Volgens De Boer zijn er te snel conclusies getrokken.
SER 20 april	Geef topprioriteit aan het ontwikkelen en beter benutten van vaardigheden en talenten van werkenden, zodat zij op de werkvloer kunnen doen waar ze goed in zijn. Werk aan een sterke leercultuur bij individuen, arbeidsorganisaties en opleidingsinstellingen en zorg dat iedereen de vaardigheden heeft om mee te kunnen doen in de samenleving. Deze drie topprioriteiten noemt de OECD in haar Skills Strategy Diagnostic report: Netherlands . De SER pakt de handschoen op en vraagt alle betrokkenen om tot een gezamenlijke actieagenda te komen om verdere uitwerking te geven aan de aanbevelingen. Dit kan leiden tot een nationaal akkoord waarin overheden, sociale partners, onderwijsinstellingen en andere stakeholders werken aan een sterke leercultuur.

1.2. Kengetallen cao-seizoen 2017

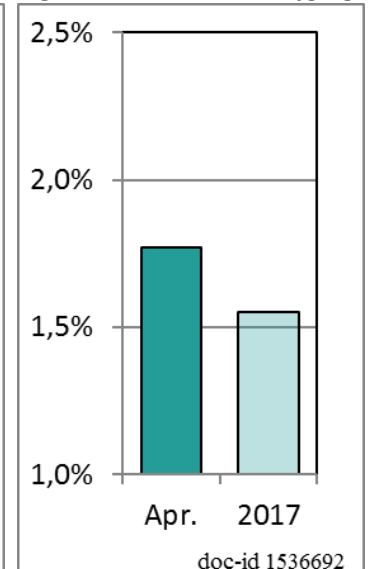
Wat zijn de kengetallen voor het cao-seizoen 2017?

- 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 maart 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	2017	2018
	CBS	CPB	CPB
	(realisatie)	(raming)	(raming)
Inflatie	1,5%	1,6%	1,5%
Inflatie afgeleid	1,5%	1,56%	1,3%
Contractloonstijging markt	1,6%	1,8%	2,1%

Noot: Cijfers onder 'Actueel' betreft het gemiddelde realisatiecijfer van de maanden januari t/m maart 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

	April	2017
Twaalfmaandscijfer (%)	1,8	1,6
12-mnds herwogen (%)	2,0	1,6
Aantal cao's	16	107
Werknemers (x 1.000)	310	871

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. April = akkoorden uit april 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):

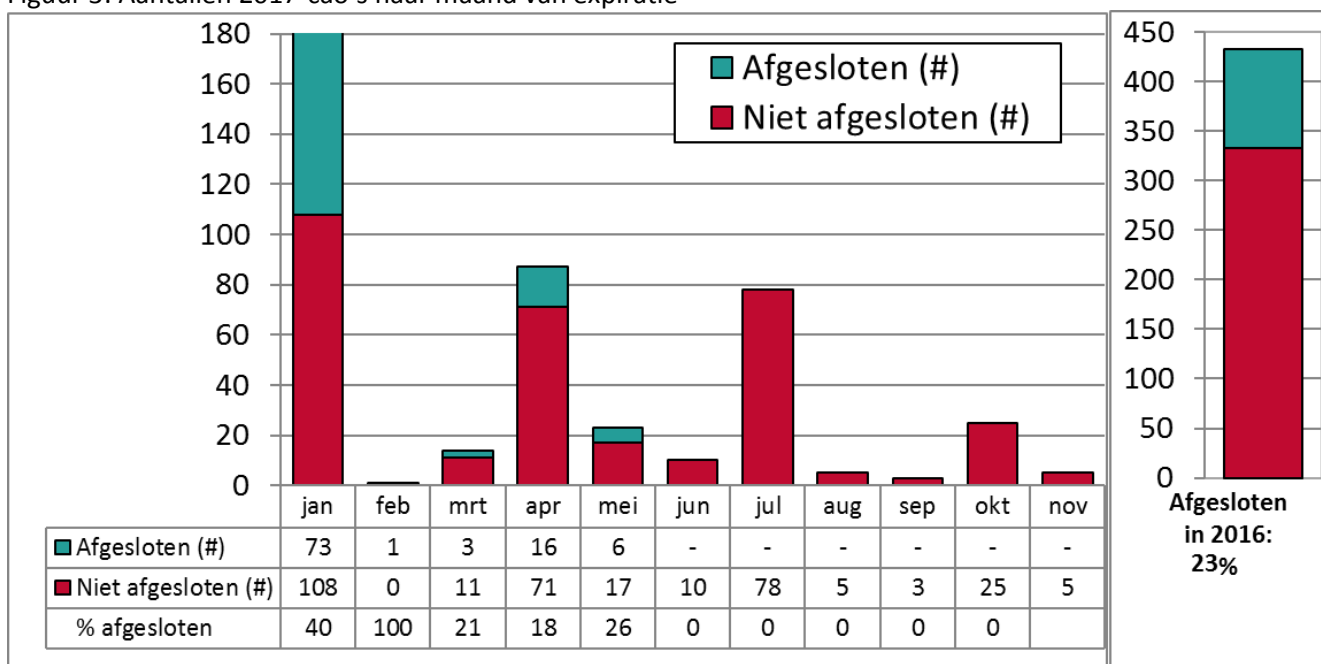
- Kleinmetaal (2,00%): Eerder eindbod verworpen. Generatiepact met 2.000 banen voor jongeren. Onderzoek sociale en organisatorische innovatie.
- Beroepsgoederenvervoer (2%): Bewustwordingscampagne DI, introductie PKB, verlenging loongebouw met 4%, akkoord na acties.
- Tata Steel (2%): Protocol innovatie werktijden. Generatiepact. 50 uitzendkrachten komen in vaste dienst en er worden 100 leerlingen extra aangenomen. Proces: spontane werkonderbrekingen na vastgelopen onderhandelingen.

- Verzekeringsbedrijf (0,83%): Verlenging opleidingsbudget €500 per wn, basispensioenregeling was grote struikelblok: gezamenlijke studie volgt.
- Arbo Unie (2,5%): Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid/Optimaal Werken (mede op basis van het Generatiepact).

1.4. Cao-ontwikkelingen in cao-seizoen 2017

In cao-seizoen 2017 expireren 432 cao's voor 2,7 miljoen werknemers (zie figuur 3). Inmiddels hebben cao-partijen voor 99 (738.000 werknemers) van deze 432 cao's een nieuw akkoord bereikt. Dit komt neer op een nieuwe cao voor 23% van alle in 2017 expirerende cao's. Dit is iets minder dan het gemiddelde van eerdere jaren (24%).

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



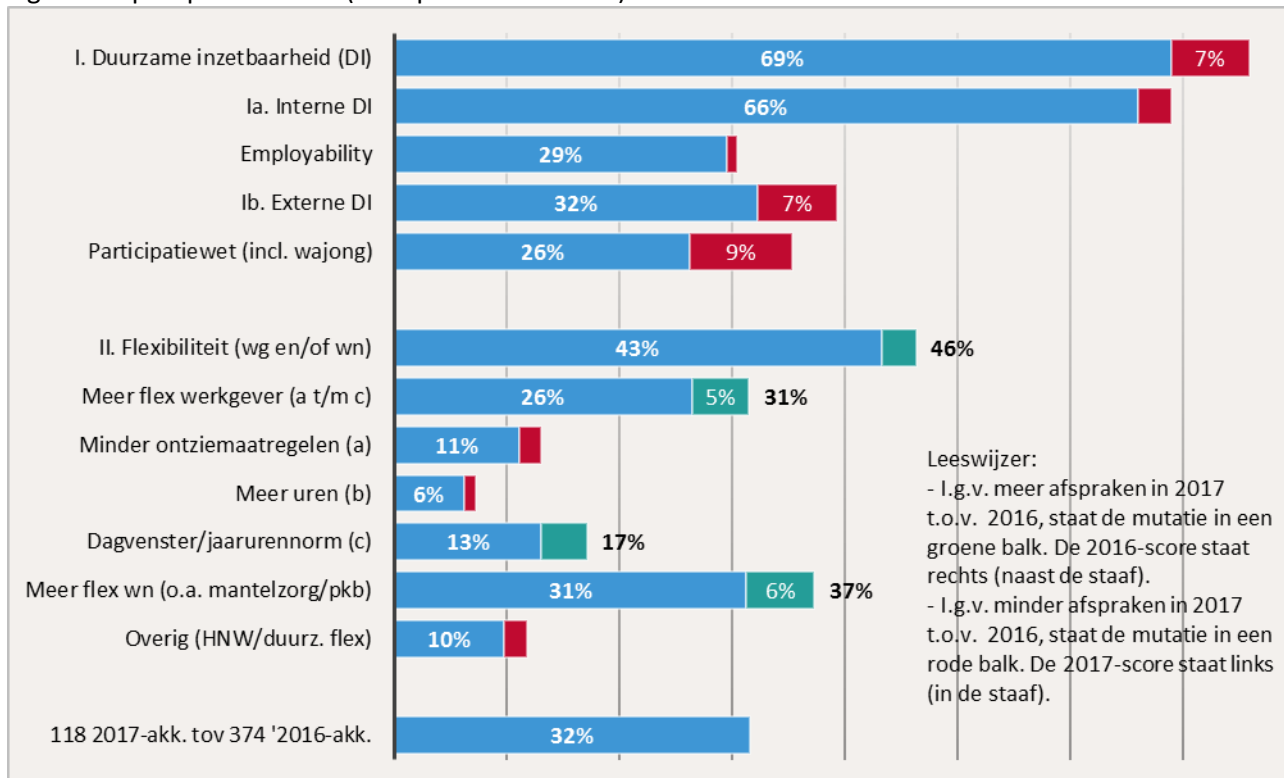
Looptijd

Tot nu toe zijn er in totaal 118 2017-akkoorden tot stand gekomen. Het gaat hier, naast de 99 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 20 maanden, hoger dan gemiddeld, maar minder hoog dan de 21 maanden gemiddeld in 2016. Er is sprake van een duidelijke afname van de gemiddelde looptijd: in de december-akkoorden bedroeg die bijna 21 maanden, terwijl de gemiddelde looptijd in de akkoorden van afgelopen maanden minder dan 20 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. Eén op de vier akkoorden (26%) 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 107 van alle 118 2017-akkoorden is de contractloonsstijging bekend. De gemiddelde loonsstijging is 1,55% op twaalfmaandsbasis (zie laatste bolletjes in figuur 5). Herwogen komt de contractloonsstijging uit op 1,95%. Er is sprake van een hogere contractloonsstijging in recente akkoorden (zie staven in figuur 5). De gemiddelde contractloonsstijging per afsluitmaand schommelt tussen de 1,4% en 1,7%.

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%.

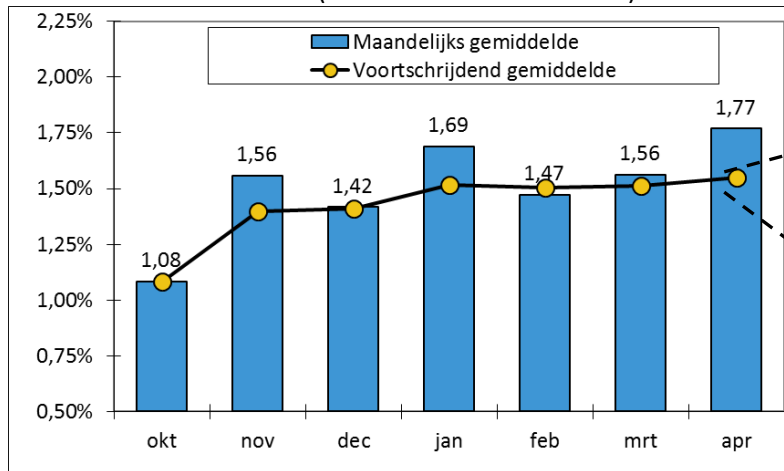
Figuur 7 illustreert dat het traditionele beeld van sectorale loondifferentiatie (industrie bovengemiddeld en diensten onder het gemiddelde) zich in 2017 niet lijkt te herhalen. Industriële sectoren en dienstensectoren zien we zowel terug boven het gemiddelde als onder het gemiddelde. Dit heeft alles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

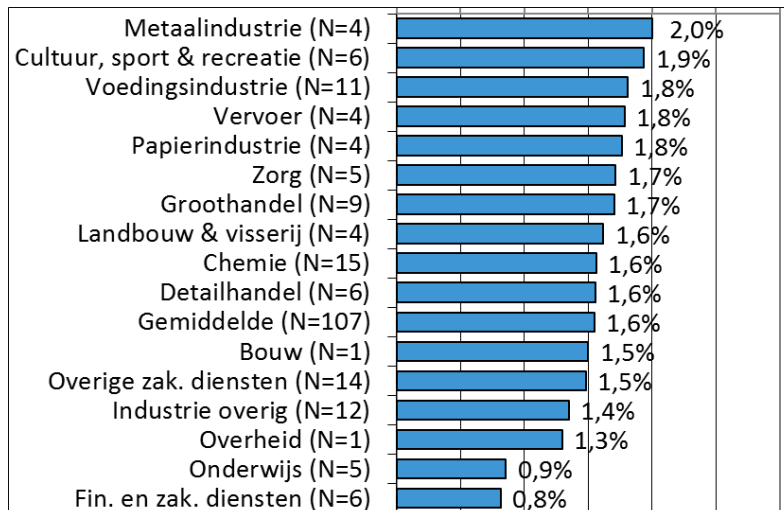
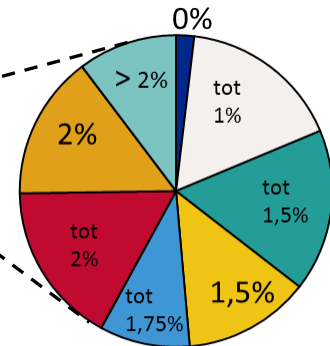
MKB-branches

Er zijn op dit moment 28 2017-akkoorden voor MKB-branches bekend. Hiervan ligt voor alle 28 akkoorden (waaronder 0,7 mln. werknemers vallen) de contractloonsstijging vast. De gemiddelde contractloonsstijging bedraagt 1,67% op twaalfmaandsbasis, iets boven het gemiddelde van alle afgesloten 2017-akkoorden (inclusief ondernemingscao's). Herwogen naar aantal werknemers komt de gemiddelde contractloonsstijging voor MKB-branches uit op 1,74% op twaalfmaandsbasis.

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

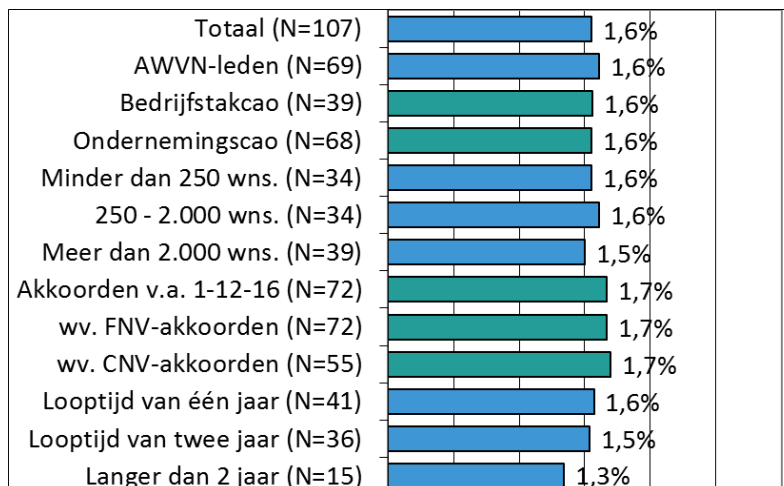


Figuur 6: Verdeling loonsverhoging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2017



Figuur 7: Gemiddelde contractloonsstijging naar sector**

** Achter de gemiddelden bevinden zich uiteenlopende contractloonsstijgingen.



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

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

2. Sectoroverzicht 2017-seizoen: 30 grootste markt-cao'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 AWWN voor enkele sectoren bovenstaand beeld schetsen.

Deze keer schetsen we het beeld voor de ruim 30 grootste markt-cao'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. Er zijn zeven akkoorden tot stand gekomen tot nu toe, beginnend met de Technische groothandel en eindigend met Tata Steel. In vier van deze cao's is sprake van een contractloonstijging van 2%. Deze vier sectoren bevinden zich in de industrie- en transportsector. De gemiddelde contractloonstijging komt uit op 1,81%. In vijf van de zeven akkoorden is de looptijd twee jaar of langer.

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 dertien lopende cao's is gemiddeld 1,17% op twaalfmaandsbasis. De spreiding is groot: van 0% voor KLM Vliegers tot 1,91% voor Metalektro.

(Nog) niet tot stand gekomen cao's staan in de rechterhelft van tabel 2 vermeld met de expiratedatum.

In de bovenste rechterhelft staan de acht 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 marktsector is bij vijf grote cao's sprake van achterstallig onderhoud.

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%.

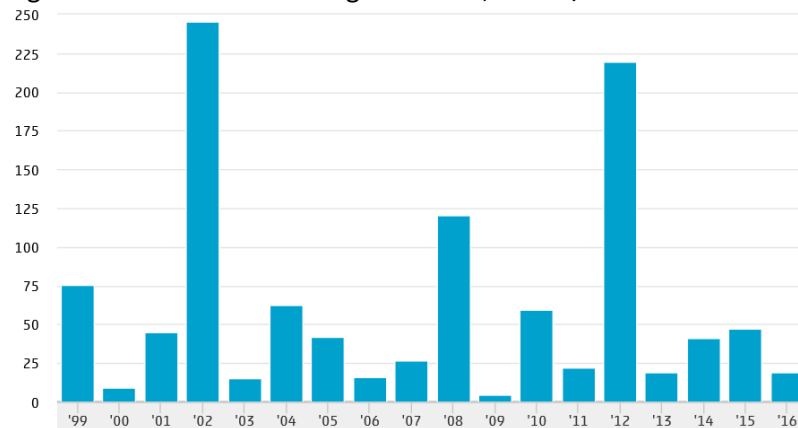
Tabel 2: Overzicht van de ruim 30 grootste cao's in het cao-seizoen 2017 in de marktsector

Tot stand gekomen cao's				Niet tot stand gekomen
Naam van akkoord	12-mnds. %	Afsluitdatum	Looptijd (in maanden), naar afsluitdatum	Naam (in volgorde van expiratiedatum)
1. Nieuwe cao's				3. Expiratie in 2017
Technische GH	1,28%	16-1-17	1-7-16 / 1-1-19 (30)	Woondiensten (1-1-17)
Royal Philips	2%	27-1-17	1-1-17 / 1-1-18 (12)	DSM (1-1-17)
Schoonmaak	1,88%	24-2-17	1-1-17 / 1-1-19 (24)	Uitgeverijen (1-3-17)
Bouw	1,5%	27-2-17	1-2-17 / 1-4-18 (14)	Supermarkten (1-4-17)
Beroepsgoederen	2%	8-3-17	1-1-17 / 1-1-20 (36)	Open Teelten (1-8-17)
M&T/Kleinmetaal	2%	21-4-17	1-5-17 / 1-6-19 (25)	Postbezorgers (1-10-17)
Tata Steel	2%	26-4-17	1-4-17 / 1-4-19 (24)	NS (1-10-17)
				Uitzendkrachten ABU/NBBU (4-11-17)
2. Lopende cao's				4. Expiratie voor 2017
KLM Vliegers	0%	9-7-15	1-1-15 / 1-1-18 (36)	Drogisterijen (1-2-16)
ING Bank	1,25%	10-10-15	1-1-15 / 1-1-18 (36)	KLM Cabine (1-4-16)
Grafimedia	1,66%	17-11-15	1-11-15 / 1-4-18 (29)	Kappers (1-7-16)
ABN AMRO	0,75%	17-12-15	1-1-16 / 1-1-18 (24)	Bakkers (1-10-16)
Metalektro	1,91%	11-2-16	1-5-15 / 1-6-18 (37)	IKEA (1-10-16)
KPN	1,75%	26-2-16	2-1-16 / 1-1-18 (24)	
Metalektro	1,91%	11-2-16	1-5-15 / 1-6-18 (37)	
Glastuinbouw	1,67%	16-6-16	2-7-15 / 1-7-18 (36)	
Motorvoertuigen	1,5%	20-6-16	1-11-14 / 1-11-18 (48)	
Fashion & Sport	1,02%	29-6-16	1-7-16 / 1-7-18 (24)	
HEMA	1%	7-7-16	1-4-16 / 1-4-19 (36)	
KLM Grond	0,67%	9-9-16	1-7-16 / 1-1-18 (18)	
Rabobank	0,5%	23-9-16	1-1-17 / 1-1-21 (48)	
ICK	1,55%	29-12-16	1-1-17 / 1-1-18 (12)	

3. Aantal stakingsdagen daalt met ruim 60%

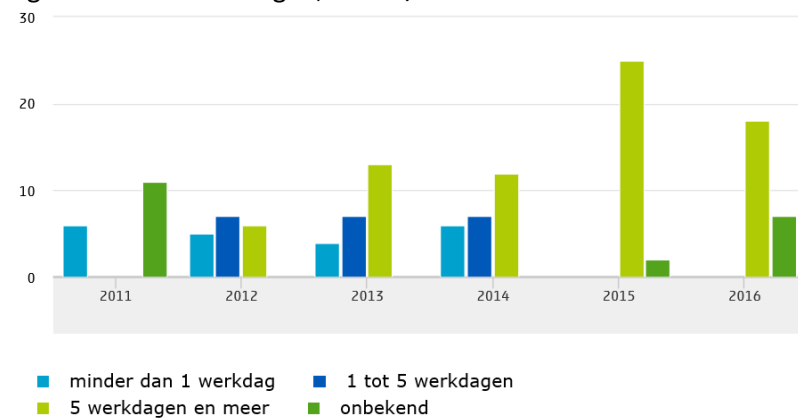
In 2016 hebben 11.000 werknemers in Nederland 25 keer gestaakt. Dat zijn twee stakingen minder dan in 2015. Tijdens de stakingen gingen 19.000 arbeidsdagen verloren, ruim 28.000 minder dan in 2015. Sinds 1999 lag het aantal stakingsdagen slechts vier jaar op een nog lager niveau.

Figuur 1: Verloren arbeidsdagen x 1.000, 1999 t/m 2016



Het aantal stakingen is tussen 2011 en 2015 van 17.000 naar 27.000 gestegen, om naar 25.000 te dalen in 2016. Hierbij waren 11.000 werknemers betrokken, 31.000 minder dan in 2015. Het aantal stakingen van vijf dagen of langer nam ook af: van 25 naar 18.

Figuur 2: Aantal stakingen, 2011 t/m 2016



Personeel in de industrie en de sector vervoer en opslag staakte in 2016 het meest, in beide bedrijfstakken acht keer. In de industrie gingen 9.000 arbeidsdagen verloren, het meest van alle sectoren. Bovendien kwamen in deze sector met 5.000 werknemers de meeste mensen op de been om te staken. Vakbonden riepen in 2016 meer dan 80% van de stakingen uit. In 90% van de gevallen waren de bonden ook betrokken bij de onderhandelingen die tot het einde van de werkonderbrekingen leidden. Zes keer legden werknemers het werk neer vanwege een cao-conflict, bij vier stakingen ging het uitsluitend om loon- en werktijd kwesties. Bij de overige vijftien stakingen ging het om bijvoorbeeld een sociaal plan, verplaatsing van werk of ontslagdreiging.

Meer lezen: [CBS-statline](#)

4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden

Tabel 1: Recente afspraken in 2017-akkoorden/onderhandelingsresultaten

Cao-akkoord	Afspraken over DI en flexibiliteit	Loonafspraken
<p>Beroepsgoederenvervoer Omvang: 79.377 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2017 tot 1-1-2020 (36 mnd.) Afgesloten: 22-4-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID: -Brede afspraak DI: Bewustwordingscampagne duurzame inzetbaarheid Gedurende de looptijd van de cao zal door het Sectorinstituut Transport en Logistiek een bewustwordingscampagne Duurzame Inzetbaarheid onder werkgevers en werknemers in de sector worden gestart. Bij het opzetten van deze campagne zal gebruik worden gemaakt van de hiertoe aanwezige kennis bij de sociale partners. -Ontwikkeling: Employability- en loopbaanscans & Vitaliteitsprogramma Teneinde bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en die werknemers meer inzicht te geven te dienaangaande zal het Sectorinstituut Transport en Logistiek met steun van sociale partners het gebruik van employability- en loopbaanscans en een vitaliteitsprogramma nader promoten. Werknemers kunnen één keer per drie jaar gebruik maken van deze instrumenten. -Gezondheid: De cao voor de Deskundige Bijstand bij het verzuimbeleid en het arbeidsomstandighedenbeleid in de sector Beroepsgoederenvervoer en de verhuur van mobiele kranen wordt ongewijzigd verlengd. Het Sectorinstituut Transport en Logistiek zal worden gevraagd een onderzoek te gaan verrichten naar de mogelijke geluidsoverlast in geval van gebruik van koelmotoren. Indien een werknemer tijdens werkzaamheden buiten Nederland verblijft en aldaar overlijdt, dan worden de gemaakte kosten voor vervoer van het stoffelijk overschot van de overledene naar zijn woonplaats vergoed door de werkgever voor zover daarin niet wordt voorzien door de ziektekostenverzekering.</p> <p>FLEXIBILITEIT: -Meer flexibiliteit: Tijd-voor-tijdregeling Het kunnen afspreken van een vrijwillige tijd-voor-tijdregeling met de OR/personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer(s) wordt definitief opgenomen in de cao. -Meer flexibiliteit werknemer: Zeggenschap arbeidstijden · -Met ingang van 1 januari 2018 krijgt de werknemer, die daartoe de wens te kennen geeft, de gelegenheid om een urenmaximum op kalenderjaarbasis te kiezen. Hij heeft daarbij de keuze uit een aantal standaardopties: 3.120, 2.860, 2.600, 2.340 of 2.080 uur. De werkgever beoordeelt of de bedrijfsvoering toestaat dat er een afspraak gemaakt kan worden over het urenmaximum. · -Het aangegeven maximum op jaarbasis wordt teruggerekend naar een urengemiddelde per vier weken. · -Indien werknemer en werkgever tot afspraken komen over een urenmaximum, wordt de loongarantie van artikel 26 lid</p>	<p>12-mnds=2%</p> <p>Initieel: 2% per 1-7-2017 + 2% per 1-1-2018 + 2% per 1-1-2019</p> <p>Toelichting: Verlenging loongebouw met 4%.</p>

	<p>1b aangepast van 40 uur per week naar 160 uur per 4 weken. Overuren blijven de uren boven de 40 uur van maandag tot en met vrijdag. Indien werknemer en werkgever niet tot afspraken komen over een urenmaximum, blijft de loongarantie van artikel 26 lid 1b op 40 uur per week gehandhaafd.</p> <ul style="list-style-type: none"> · -Indien het overeengekomen jaarmaximum met meer dan 5% wordt overschreden, dan volgt een compensatie in tijd ter grootte van 15% van de overschrijding. · -Op hoeveel en op welke dagen van de week er wordt gewerkt, wordt in overleg tussen werknemer en werkgever conform het bepaalde in artikel 2 van de Wet Flexibel Werken overeengekomen. · -Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen per 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het maken van overuren indien de bedrijfsvoering van de onderneming dit toelaat. Bestaande afspraken gemaakt met individuele werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen, worden gerespecteerd. · -Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen per 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het werken in de nacht (meer dan 1 uur tussen 00.00 en 06.00 uur) indien de bedrijfsvoering van de onderneming dit toelaat. Bestaande afspraken gemaakt met individuele werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen, worden gerespecteerd. · -Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen per 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het werken in een ploegdienst. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of dit mogelijk is. · -De eerste vijf bullets van deze paragraaf 7 hebben een experimenteel karakter voor de looptijd van deze cao. <ul style="list-style-type: none"> -In geval van opname van ouderschapsverlof en of zorgverlof door de werknemer zullen eventuele VPL-overgangsrechten niet verloren gaan door het genoten verlof. Cao-partijen zullen het bestuur van het Pensioenfonds Vervoer voor zover nodig verzoeken dit in het pensioenreglement op te nemen. -Mantelzorg: Binnen het Sectorinstituut Transport en Logistiek zal een mantelzorghelpdesk worden ingericht waar werknemers uit de sector die mantelzorg verlenen, met specifieke vragen ter zake terecht kunnen en nader advies kunnen inwinnen. <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Persoonlijk budget: Met ingang van 1 januari 2018 wordt er een persoonlijk keuzebudget ingevoerd. De volgende arbeidsvoorwaarden worden ingebracht in het PKB en vertaald naar een brutobedrag op de loonstrook: <ul style="list-style-type: none"> - Twee bovenwettelijke vakantiedagen; - De leeftijdsafhankelijke vakantiedagen conform het bepaalde in artikel 67 lid 3. Het eerder gedane voorstel m.b.t. het equivalent op macroniveau, zijnde twee dagen, komt hiermede te vervallen. - Desgewenst brutoloon. · Het PKB wordt per betalingsperiode opgebouwd. · De waarde van een vrije dag is acht keer het van toepassing 	
--	--	--

	<p>zijnde uurloon vermeerderd met (indien van toepassing) de chauffeurstoelage, de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag.</p> <ul style="list-style-type: none"> · De werknemer kan per betalingsperiode keuzes maken met het tot dan toe opgebouwde saldo. Er kan gekozen worden voor geld, vrije tijd of scholing (zowel functiegericht als niet-functiegericht). Als er gekozen wordt voor vrije tijd dan kan men maximaal achttien duurzame inzetbaarheidsdagen aankopen, mits de bedrijfsvoering van de onderneming zich hiertegen niet verzet. · Een reeds ingeroosterde vrije dag, aangekocht vanuit het PKB zal in geval van ziekte weer toegevoegd worden aan het PKB-saldo. · Indien er geen keuzes worden gemaakt, blijft de opbouw per betalingsperiode doorlopen tot het einde van het kalenderjaar. Het resterende PKB-saldo wordt aan het einde van het kalenderjaar volledig uitbetaald. · Welke opleidingen te volgen vanuit het PKB ten behoeve van de employability van werknemers worden gesubsidieerd en het budget daarvoor zal worden benoemd door het SOOB-bestuur. 	
<p>Verzekeringsbedrijf Omvang: 11.931 wns.</p> <p>Looptijd: 1-7-2016 tot 1-1-2018 (18 mnd.) Afgesloten: 4-4-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID: -Brede afspraak DI: Cao-partijen zetten de medewerking aan de taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid www.verzekeerjeinzet.nl, de taskforce Arbo Catalogus en het project arbeidsparticipatie voort. De Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid geeft in ieder geval een advies over mantelzorg en het arbeidsperspectief van de oudere werknemers in de sector waarbij het pensioenontslagbeding uit de cao onderdeel van het advies uitmaakt. De taskforce Arbo Catalogus wordt gevraagd te adviseren over een werkdrukmeetinstrument.</p> <p>FLEXIBILITEIT: -Meer flexibiliteit werkgever: Arbeidstijden en toeslagen Het advies van de paritaire werkgroep arbeidstijden en toeslagen heeft geleid tot de volgende afspraken: 1. Afschaffen van het verlengde arbeidstijdenkader. Daarvoor in de plaats komt één toeslag van 30% voor uren op zaterdag tussen 07.00 uur en 17.00 uur (was 8 en 18 uur). 2. Overuren. Buiten het normale arbeidstijdenkader, doordeweeks tussen 07.00 uur en 21.00 uur en overuren op zaterdagen tussen 08.00 uur en 17.00 uur, geldt een toeslag van 55%. 3. Vereenvoudiging van de cao-tekst en de cao-regelingen. Het verschil tussen verlengde arbeidstijd en niet verlengde arbeidstijd verdwijnt. In plaats van zes soorten verschillende toeslagen blijven er vier over. De paritaire werkgroep wordt gevraagd voor 1 september 2017 te adviseren over de onderwerpen meerwerkvergoeding voor parttimers en de inleenvergoeding voor externe medewerkers.</p> <p>ARBEIDSVREHOUDINGEN: -Persoonlijk budget: Inzetbaarheidsbudget</p>	<p>12-mnds=0,83%</p> <p>Initieel: 1,25% per 1-5-2017</p> <p>Eenmalige uitkering: 0,5% in mei 2017.</p> <p>Toelichting: De basispensioenregeling in de cao was het grote struikelblok om eerder tot overeenstemming te komen. Uiteindelijk blijft pensioenparagraaf ongewijzigd en volgt gezamenlijke studie die voor 1 september 2017 moet resulteren in een advies over een betaalbare en toekomstbestendige basispensioenregeling.</p>

	<p>Gedurende de looptijd van deze cao kan de werknemer eenmalig gebruik maken van een opleidingsbudget ter waarde van € 500,-. Hieraan gekoppeld wordt eveneens een Duurzame Inzetbaarheidsdag toegekend om werken aan inzetbaarheid ook in tijd te faciliteren. De werknemer kan met het budget op duurzame inzetbaarheid gerichte trainingen en ontwikkeltrajecten financieren. Tevens kan de werknemer hiermee een persoonlijk loopbaangesprek financieren, zoals dat zal worden aangeboden via www.verzekeerjinzet.nl. Dit budget wordt niet in geld uitgekeerd en vervalt indien en voor zover werknemer hiervan binnen de looptijd geen gebruik heeft gemaakt. Het persoonlijk loopbaangesprek via www.verzekeerjinzet.nl betreft een nader door partijen uit te werken pilot, waarin de kosten van het loopbaangesprek deels worden gesubsidieerd uit de werkgelegenheidsgelden.</p>	
<p>Kleinmetaal Omvang: 202.000 wns.</p> <p>Looptijd: 1-5-2017 tot 1-6-2019 (25 mnd.) Afgesloten: 21-4-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Brede afspraak DI: 5. DUURZAME INZETBAARHEID</p> <p>5.1 De Commissie Duurzame Inzetbaarheid zal worden gecontinueerd teneinde het leeftijdsfase bewust en duurzaam personeelsbeleid en de intersectorale mobiliteit verder uit te werken en te implementeren. Daar waar mogelijk zullen nieuwe instrumenten worden ontwikkeld.</p> <p>5.2 De reeds bestaande projecten en afspraken rond Wajongers en 45+ WW zoals in “Noord-Holland” en “Apeldoorn” en “Drechtsteden” worden voortgezet.</p> <p>5.3 Cao-partijen zullen de analyse van de leermomenten van het project “JIJ” ter harte nemen en door genoemde commissie laten bekijken hoe de bestaande instrumenten een groter bereik kunnen krijgen in de volle breedte van de bedrijfstak. Daarbij zal ook worden verkend welke rol de O&O-fondsen en loopbaancoaches kunnen spelen.</p> <p>5.4 Voorts stellen cao-partijen €1,5 miljoen hiervoor aan bedrijfstakmiddelen beschikbaar.</p> <p>-Employability: 6. OPLEIDING EN ONTWIKKELING</p> <p>6.1 Cao-partijen zullen de vorige cao ingezette vouchers voor de duurzame loopbaanontwikkeling van werknemers evalueren. Vooruitlopend op de evaluatie stellen cao-partijen 1,5 miljoen euro beschikbaar voor de komende periode ten behoeve van vouchers. Bij de evaluatie van de aan werknemers ter beschikking gestelde vouchers worden de O&O-fondsen gevraagd om na te denken over mogelijkheden om deze een meer structureel karakter te geven mede door middel van financiering door O&O-fondsen. De reeds bestaande initiatieven kunnen hierin worden betrokken.</p> <p>6.2 De financiering van het project loopbaancoaches wordt voortgezet voor de periode tot en met 31 december 2019. De loopbaancoaches ondersteunen het gebruik van de vouchers.</p> <p>-Ontwikkeling: Cao-partijen stellen het heffingspercentage SFM voor de periode 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 op 0,2%. Voor de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019 bedraagt de basisheffing voor O&O 0,5% en gelden ook de eventueel in het B-deel afgesproken toeslagen/egalisatieheffingen. De AvIM-cao wordt gecontinueerd met een periode van vijf jaar. De SFM-cao wordt gecontinueerd met een periode van vijf jaar.</p>	<p>12-mnds=2%</p> <p>Initieel: 1,75% per 1-8-2017 + 0,35% per 1-1-2018 + 1,75% per 1-7-2018 + 0,31% per 1-1-2019</p> <p>Toelichting: Eerder eindbod verworpen. Generatiepact met 2.000 banen voor jongeren.</p>

	<p>11. INNOVATIE Cao-partijen bestuderen in samenwerking met de O&O-fondsen de gevolgen van de technologische ontwikkelingen op het gebied van arbeid, opleiding en werkgelegenheid. Daarbij worden tevens de mogelijkheden onderzocht om sociale en organisatorische innovatie te stimuleren. Ook wordt met de O&O-fondsen besproken de ontwikkeling van een leergang sociale innovatie voor werknemers en van het verbeteren van digitale vaardigheden.</p> <p>-Ouderen: 8. OVERGANGSREGELINGEN EN PENSIOEN 8.1 De zogeheten 60+-regeling wordt gecontinueerd met inachtneming van het volgende. De werknemers die op of na 1 mei 2017 60 jaar zijn (geworden) en niet verwijtbaar zijn ontslagen gedurende de looptijd van deze cao kunnen voor deze 60+-regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek gedurende of direct na afloop van hun WW-periode in aanmerking komen.</p> <p>8.2 Daarnaast achten cao-partijen het van groot belang om de categorie werknemers met zogeheten overgangsregelingen in hun pensioenregeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek, die tussen 1 mei 2017 en (tot en met einddatum van deze cao) worden ontslagen weer de overgangsrechten te laten herleven bij een terugkeer als werknemer in de Metaal en Techniek binnen drie jaar na dat ontslag.</p> <p>8.3 De leeftijdsgrens van 58 jaar bij deeltijdpensioen komt te vervallen, mits dit praktisch uitvoerbaar is.</p> <p>8.4 Cao-partijen zullen het Pensioenfonds voor de Metaal en Techniek verzoeken het vorenstaande mogelijk te maken.</p>	
<p>Tata Steel Omvang: 8.588 wns.</p> <p>Looptijd: 1-4-2017 tot 1-4-2019 (24 mnd.) Afgesloten: 26-4-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID: -Brede afspraak DI: PROTOCOL INNOVATIE VAN WERKTIJDEN 3.1 Partijen bij de cao hechten veel belang aan gezonde en effectieve werktijdenregelingen. Werktijdenregelingen met aandacht voor verschillen tussen werknemers en verschillen tussen bedrijfsonderdelen. Verschillen in persoonskenmerken en/of persoonlijke omstandigheden kunnen bij werknemers leiden tot verschillende behoeften rond de vormgeving van hun werktijden. Verschillen in bedrijfsprocessen en werkstromen kunnen per bedrijfsonderdeel leiden tot een andere vraag naar de verdeling en/of indeling van personeel binnen de betreffende bedrijfstijd.</p> <p>Het huidige palet aan werktijdenregelingen binnen Tata Steel voorziet hier deels in, maar partijen weten dat meer mogelijk is. Het gaat dan ook over belangrijke zaken als duurzame inzetbaarheid, de combinatie werk-privé, het faciliteren van thuiswerken (tijd- en plaatsafhankelijk werken), een effectieve personeelsinzet en de eigen regelcapaciteit van de werknemer. Het gaat hierbij over ploegendienst, dagdienst en kantoor dienst. De wetenschap dat binnen Tata Steel op het terrein van de inrichting van de arbeidsorganisatie nog veel te winnen valt, en dus voor zowel het bedrijf als de werknemers voordeel kan opleveren, vraagt om een gerichte aanpak. Protocol innovatie werktijden 3.2 Partijen willen dit gedurende de looptijd van deze cao doen via proeven om zo eerst in de praktijk te onderzoeken en</p>	<p>12-mnds=2%</p> <p>Initieel: 2% per 1-5-2017 + 2% per 1-5-2018</p> <p>Toelichting: Protocol innovatie werktijden. Generatiepact. 50 uitzendkrachten komen in vaste dienst en er worden 100 leerlingen extra aangenomen. Proces: spontane werkonderbrekingen na vastgelopen onderhandelingen.</p>

	<p>mee te maken hoe de ideeën uitwerken en hoe dit door de werknemers en het management wordt ervaren.</p> <p>3.3 Een belangrijke voorwaarde voor de start van een innovatieproject is dat bij de werknemers en het management voldoende draagvlak is. Deelname aan een project is uitsluitend op basis van vrijwilligheid. Van belang is ook dat de lokale medezeggenschap in het traject wordt meegenomen.</p> <p>3.4 Partijen spreken af dat de bestaande paritaire stuurgroep wordt gecontinueerd. De stuurgroep bestaat uit vier vertegenwoordigers van werkgever en vier vertegenwoordigers vanuit de werknemers (één vertegenwoordiger van iedere VV). Van beide zijden kan ook een (extern) deskundige aan de stuurgroep worden toegevoegd. Deze deskundigen kunnen ook worden ingezet op specifieke innovatieprojecten.</p> <p>3.5 Een innovatieproject wordt decentraal voorbereid en georganiseerd door een lokale projectgroep. Deze projectgroep bestaat naast de projectleider minimaal uit één vertegenwoordiger van de lokale medezeggenschap. De overige leden van de projectgroep worden afhankelijk van de aard van het project op hun functionaliteit gekozen. Ook direct betrokken werknemers gaan deel uitmaken van de projectgroep. Bij de start van de voorbereidingen van een innovatieproject zal de paritaire stuurgroep hierover worden geïnformeerd.</p> <p>De lokale projectgroep zal een voorstel voor een innovatieproject eerst ter goedkeuring aan de stuurgroep voorleggen. Het voorstel geeft een uitleg over het project en doel, scope, duur en fasering, toetsing draagvlak, flankerend beleid, communicatieplan en evaluatiecriteria (Wanneer is een proef geslaagd?). De stuurgroep zal het voorstel daarna beoordelen. Na unanieme goedkeuring door de stuurgroep kan de projectgroep met het innovatieproject beginnen. De VV kunnen vooraf ter goedkeuring de achterban bij de betrokken afdeling of de betrokken werknemers raadplegen op de betreffende afdeling (...).</p> <p>-Ontwikkeling: 11 LOOPBAANSCAN</p> <p>11.1 Partijen hebben eerder met elkaar in de cao afspraken gemaakt over het invoeren van een loopbaanscan.</p> <p>11.2 De projectleider Duurzame Inzetbaarheid binnen Tata Steel doet verkennend onderzoek naar het invoeren van een scan, breder dan alleen loopbaan, gericht op iemands persoonlijke inzetbaarheid. Een dergelijke scan zou zowel in een productieomgeving als in een kantooromgeving toegepast moeten kunnen worden, onafhankelijk van opleidingsniveau van de deelnemer.</p> <p>Er vindt overleg plaats met MEPD (MetalEktro PersoneelsDiensten) om het instrument Werkscan voor een bepaalde groep medewerkers als proef beschikbaar te stellen. De Werkscan is een online vragenlijst - ontwikkeld door het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum - die iemands persoonlijke inzetbaarheid in kaart brengt (Werkvermogen).</p> <p>De uitkomst wordt de medewerker vervolgens in de vorm van een kort rapport via de e-mail toegezonden. De rapportage gaat over zes aandachtsgebieden:</p>	
--	--	--

	<p>1. Gezondheid (fysiek) 2. Leefstijl (voeding/beweging) 3. Werkbelasting (werkdruk/stress) 4. Werk-privébalans 5. Scholing/opleiding (kennis en vaardigheden bijhouden) 6. Loopbaan/mobiliteit (doorgroeimogelijkheden/ werkplezier)</p> <p>Per aandachtsgebied wordt in de rapportage aangegeven of het voor de medewerker goed is om actie te ondernemen. Dit kan aanleiding zijn voor de medewerker om in gesprek te gaan met zijn leidinggevende waarbij mogelijk verdere afspraken worden gemaakt aan de hand van de uitkomsten van de loopbaanscan.</p> <p>11.3 Partijen zijn overeengekomen deze Werkscan als proef beschikbaar te stellen bij een groep medewerkers via het Medewerkersplatform.</p> <p>11.4 De Manager Duurzame Inzetbaarheid zal de proef met deze loopbaanscan evalueren en presenteren aan de vakbonden. Partijen kijken hierbij naar het aantal deelnemers, uitkomsten, diverse aandachtsgebieden en wat daadwerkelijk met de resultaten is gebeurd.</p> <p>-Ouderen: 4. GENERATIEPACT</p> <p>4.1 Het Generatiepact is een regeling waarbij oudere medewerkers minder kunnen gaan werken. Dit stelt oudere medewerkers in staat om op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken. Doordat oudere medewerkers minder gaan werken, ontstaat de ruimte voor het aantrekken van jongere medewerkers.</p> <p>4.2 Het Generatiepact maakt het voor oudere medewerkers mogelijk om minder te gaan werken met behoud van een bepaald percentage salaris en volledige pensioenopbouw. Het is een vrijwillige keuze van een werknemer of hij al dan niet wil gaan deelnemen aan het Generatiepact.</p> <p>4.3 Partijen hebben afgesproken dat het Generatiepact met ingang van 1 januari 2018 zal worden ingevoerd. Partijen gebruiken de tijd tot aan deze invoeringsdatum om via een paritaire werkgroep verschillende aspecten van het Generatiepact verder met elkaar af te stemmen en daar waar nodig nadere regels op te stellen voor de technische uitvoering.</p> <p>4.4 Partijen hebben afgesproken dat ten aanzien van het Generatiepact de volgende voorwaarden gelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Het Generatiepact staat open voor werknemers die op of na 1 januari 2018 en voor 1 januari 2023 60 jaar of ouder zijn of worden. · De maximale duur van het Generatiepact is vijf (5) jaar voorafgaand aan de geldende AOW-leeftijd van de werknemer, dan wel vijf (5) jaar voorafgaand aan de datum van de laatste werkdag die de werknemer met de werkgever heeft afgesproken als onderdeel van zijn individueel pensioenplan met werkgever. · Er wordt een individueel pensioenplan overeengekomen tussen de werkgever en werknemer waarin wordt vastgelegd: 1) overeengekomen pensioendatum, 2) overeengekomen datum einde dienstverband, en 3) aanwending van het 	
--	--	--

	<p>eventuele openstaande verlofsaldo.</p> <ul style="list-style-type: none"> · De werknemer zal gedurende deelname aan het Generatiepact 50% werken van een voltijd dienstverband. De werknemer krijgt geen deeltijd arbeidsovereenkomst maar hij behoudt zijn overeengekomen arbeidscontract met Tata Steel. · De werknemer kan zijn salaris tijdens deelname aan het Generatiepact aanvullen met bijvoorbeeld prepensioen of het opgebouwde verlofsaldo. · Deze eis van 50% werken geldt ook vanwege fiscale redenen. Dit betekent dat de werknemer alleen zijn basisrecht aan vakantiedagen kan opnemen gedurende de deelname aan het Generatiepact. · De implementatiemogelijkheden van het Generatiepact zijn opgenomen in de bijlage bij dit protocol. · Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer om een andere werknemer te zoeken en vinden waarmee een passende duobaan kan worden gevormd. · Bij het zoeken en vormen van een duobaan kan gebruik worden gemaakt van het matchingsbureau binnen Tata Steel. · Bij een verschil van mening over de passendheid van een duobaan zal de Bedrijfschef c.q. General Manager bepalen of sprake is van een passende match en besluit hij of de werknemer kan gaan deelnemen aan het Generatiepact. Zie hiervoor ook de bijlage. · De salarisbetaling van de werknemer die deelneemt aan het Generatiepact varieert van 90% tot 77% van het laatste inkomen in een glijdende en afbouwende schaal vanaf de functiegroepen 4 t/m 7 (90%) tot en met 20 (77%) in stappen van 1%. · De pensioenopbouw (zowel de opbouw van het ouderdoms- als nabestaandenpensioen) van de werknemer die deelneemt aan het Generatiepact zal gedurende deze deelname worden gehandhaafd op 100% van het laatste pensioengevend jaarsalaris van de werknemer. De pensioenpremie wordt volgens de bestaande systematiek verdeeld. · De werknemer die deelneemt aan het Generatiepact brengt zijn recht c.q. dagen in op grond van de deeltijdregeling voor ouderen (artikel 6.2 van de CAO). Deze dagen worden ingebracht als bron voor medefinanciering (bij 5 jaar deelname volledig anders naar rato op basis van het aantal jaren van deelname) voor deelname van de werknemer aan het Generatiepact. · De werknemer die deelneemt aan het Generatiepact brengt zijn seniorendagen in (Bijlage IX van de cao). Dit zijn de seniorendagen over de periode van vijf (5) jaar dat de werknemer aan het Generatiepact gaat deelnemen. Deze dagen worden ingebracht als bron voor medefinanciering (bij vijf jaar deelname volledig anders naar rato op basis van het aantal jaren van deelname) voor deelname van de werknemer aan het Generatiepact. · De werknemer in de kantoor-, dag- en tweeploegendienst die deelneemt aan het Generatiepact brengt zijn ADV-dagen in (bijlage I van de cao). Dit zijn de ADV-dagen over de periode van vijf (5) jaar dat de werknemer aan het Generatiepact gaat 	
--	--	--

	<p>deelnemen. Deze dagen worden ingebracht (bij 5 jaar deelname volledig anders naar rato op basis van het aantal jaren van deelname) als bron voor medefinanciering voor deelname van de werknemer aan het Generatiepact.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Indien en zolang de werknemer deelneemt aan het Generatiepact kan hij niet opnieuw aanspraak maken op de deeltijdregeling ouderen, seniorendagen en ADV-dagen voor zover die zijn ingebracht voor de periode van deelname. <p>4.5 Partijen zijn het Generatiepact overeengekomen voor de duur van vijf (5) jaar met als ingangsdatum 1 januari 2018 en einddatum 31 december 2022. Het Generatiepact en deze afspraak tussen Partijen zullen van rechtswege zonder dat hiervoor enige opzegging nodig is met ingang van 31 december 2022 aflopen en eindigen. Partijen spreken uitdrukkelijk af dat het Generatiepact en deze afspraak geen nawerking hebben. Medewerkers die voor of uiterlijk op de einddatum van 31 december 2022 instromen en gaan deelnemen aan het Generatiepact kunnen gedurende de volledige afgesproken duur van vijf (5) jaar hieraan blijven deelnemen.</p> <p>4.6 In verband met een goede beheersing van de kosten zijn Partijen overeengekomen dat ieder jaar maximaal 60% van de potentiële totale groep aan deelnemers kan gaan deelnemen aan het Generatiepact. Indien Tata Steel vaststelt dat dit percentage van 60% aan deelnemers wordt overschreden, dan zullen nieuwe werknemers moeten wachten met de deelname aan het Generatiepact. Deze werknemers zijn bij aanvang van de eerstvolgende mogelijkheid als eerste aan de beurt om aan het Generatiepact deel te nemen en hiermee te beginnen. Partijen zullen nader met elkaar bespreken hoe het percentage deelname van 60% wordt bewaakt en de wijze waarop de deelname wordt gemonitord.</p> <p>4.7 Partijen zijn overeengekomen dat het Generatiepact na een (1) jaar zal worden geëvalueerd (1 januari 2019). Partijen kijken hierbij naar het deelnamepercentage, invoeringseffecten en eventuele subsidiemogelijkheden. Deze evaluatie kan leiden tot bijstelling van het Generatiepact.</p> <p>-Jongeren: 7. LEERLINGEN</p> <p>7.1 DIPLOMABONUS / RAU</p> <p>Bij het behalen van zijn diploma komt een leerling in aanmerking voor een resultaatafhankelijke uitkering over de zes maanden voorafgaand aan de datum dat hij geslaagd is. Als de zes maanden voorafgaand aan het behalen van het diploma zich uitspreiden over twee boekjaren zal de leerling de RAU verdeeld over twee betaalmomenten ontvangen. Omdat de huidige uitvoeringspraktijk complex is, zijn Partijen overeengekomen dat de uitvoering op de volgende wijze wordt aangepast:</p> <ul style="list-style-type: none"> · De vaste diplomabonus van € 200 wordt aan de leerling uitbetaald zodra de opleiding is afgerond. · De leerling ontvangt een RAU-uitkering over het totaal van het inkomen gedurende zes maanden voorafgaand aan het moment van in dienst treden na afronding van de opleiding. Bij indiensttreding na afronding van de opleiding op of voor 1 juli, zal de RAU eind juli worden uitgekeerd tegen het dan 	
--	---	--

	<p>geldende percentage. Bij indiensttreding na afronding van de opleiding na 1 juli, vindt betaling in juli van het jaar daarop plaats, tegen het dan geldende percentage.</p> <p>7.2 NIEUWE LEERLINGEN Partijen zijn overeengekomen dat dat Tata Steel 100 extra nieuwe leerlingen gedurende de looptijd van deze cao op de bedrijfsschool zal aannemen.</p> <p>FLEXIBILITEIT: -Meer flexibiliteit werkgever: 5. DOORWERKEN TIJDENS DE FEESTWACHTEN</p> <p>5.1 Partijen hebben afgesproken om de huidige regeling (artikel 5.3 cao) over doorwerken tijdens de feestwachten voor de werknemers in de 5-ploegendienst aan te passen. Alle werknemers in de 5-ploegendienst zullen op eerste en tweede Kerstdag verplicht doorwerken. Er wordt op deze feestwachten gewerkt met een minimale bezetting.</p> <p>5.2 In eerste instantie zal de bezetting op deze (7) feestwachten tijdens eerste en tweede Kerstdag voor de werknemers in de 5-ploegendienst die werkzaam zijn bij de werkeenheden WBW, KBW, CPR en TSP op basis van vrijwilligheid worden ingevuld. Indien dit niet mogelijk is, zal de Bedrijfschef werknemers verplichten op deze feestwachten door te werken.</p> <p>Deze verplichting tot doorwerken op grond van artikel 5.1 van het cao-protocol geldt niet voor Oud en Nieuw (4 wachten). Dat betekent dat de bezetting voor de betreffende feestwachten op Oud en Nieuw voor de werknemers in de 5-ploegendienst die werkzaam zijn voor de werkeenheden WBW, KBW, CPR en TSP uitsluitend op basis van vrijwilligheid kan worden ingevuld met inachtneming van artikel 5.3.3 van de CAO.</p>	
<p>Arbo Unie Omvang: 1.000 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2017 tot 1-1-2018 (12 mnd.) Afgesloten: 6-4-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID: -Brede afspraak DI: Duurzame Inzetbaarheid/Optimaal Werken</p> <p>Er wordt een werkgroep ingesteld die mede op basis van het Generatiepact zich gaat buigen over het vraagstuk hoe oudere werknemers tot de AOW-gerechtigde leeftijd gezond en vitaal kunnen werken en tegelijkertijd ruimte maken voor jongere instroom. Dit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid en instroom van jonge (onervaren) medewerkers. Deze werkgroep bestaat uit vertegenwoordiging van de bonden en Arbo Unie en gaat een voorstel doen t.b.v. de cao 2018.</p> <p>-Jongeren: Duurzame Inzetbaarheid/Optimaal Werken</p> <p>Er wordt een werkgroep ingesteld die mede op basis van het Generatiepact zich gaat buigen over het vraagstuk hoe oudere werknemers tot de AOW-gerechtigde leeftijd gezond en vitaal kunnen werken en tegelijkertijd ruimte maken voor jongere instroom. Dit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid en instroom van jonge (onervaren) medewerkers. Deze werkgroep bestaat uit vertegenwoordiging van de bonden en Arbo Unie en gaat een voorstel doen t.b.v. de cao 2018.</p>	<p>12-mnds=2,5%</p> <p>Initieel: 2,5% per 1-6-2017</p> <p>Eenmalige uitkering: 2,5% in juni 2017.</p>

5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda

Onderwerp	Datum	CAO-info
UWV Arbeidsmarktanalyse	20 april	8
Nieuwe CPB-ramingen Sectoroverzicht 2017-seizoen: metaal & techniek	6 april	7
Vragen over flexibel werk Sectoroverzicht 2017 seizoen: voedingsindustrie	23 mrt.	6
Cao-agenda handelssector FNV-ledenparlement	9 mrt.	5
Cao-agenda seizoen 2017: publieke sector CBS: arbeidsmarktpositie verschillende soorten werkenden	23 feb.	4
Positieve arbeidsmarktontwikkelingen Cao-agenda seizoen 2017: grootste bedrijfstakcao's	9 feb.	3
SCP: 'De toekomst tegemoet' Cao-agenda seizoen 2017: Grootste ondernemingscao's	26 jan.	2
Verschillende loonbegrippen Vooruitkijken naar 2017	12 jan.	1

Agenda 2017

- 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).
 - 15 juni: AWVN HR-congres.
 - 28 juni: NVA-bijeenkomst tussenevaluatie cao-seizoen 2017 (FNV en AWVN).
 - 7 juli t/m 4 september: Zomerreces Tweede Kamer.
-

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

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

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

Deze week in het Cao-journaal:

1. Reactie op ontwikkelingen bij Jumbo
2. Vier cao's uitgelicht: Tata Steel, Kleinmetaal, Beroepsgoederenvervoer en verzekeringsbranche
3. Derde ww-jaar



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 AWVN, 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.

[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

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

[Lees meer](#)

[Voorlichtingsbijeenkomst Arbowet \(1\)](#)

16-5-2017 | Voorlichting

Met de vernieuwde wet komt er meer aandacht voor preventie. Ook versterkt het de betrokkenheid van werkgevers en werknemers, de rol van preventiemedewerker én verbetert het de randvoorwaarden van het handelen van de bedrijfsarts.

[Lees meer](#)

[ALV 2017](#)

17-5-2017 | Overig

Algemene ledenvergadering AWVN, woensdag 17 mei 2017, AWVN-kantoor, Bezuidenhoutseweg 12, Den Haag.

[Lees meer](#)

Internationaal belastingrecht

18-5-2017 | Cursus

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

[Lees meer](#)

Voorlichtingsbijeenkomst Arbowet (2)

18-5-2017 | Voorlichting

Met de vernieuwde wet komt er meer aandacht voor preventie. Ook versterkt het de betrokkenheid van werkgevers en werknemers, de rol van preventiemedewerker én verbetert het de randvoorwaarden van het handelen van de bedrijfsarts.

[Lees meer](#)

Voorlichtingsbijeenkomst Arbowet (3)

30-5-2017 | Voorlichting

Met de vernieuwde wet komt er meer aandacht voor preventie. Ook versterkt het de betrokkenheid van werkgevers en werknemers, de rol van preventiemedewerker én verbetert het de randvoorwaarden van het handelen van de bedrijfsarts.

[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](#)

Landenspecial Duitsland 2017

22-6-2017 | Voorlichting

Op donderdagmiddag 22 juni a.s. organiseert AWVN samen met de heer Ingo Prang van KPP Kleve de landenspecial Duitsland.

[Lees meer](#)

Dossiermanagement en gesprekstechnieken

22-6-2017 | Cursus

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

[Lees meer](#)

Landenspecial 2017: België

27-6-2017 | Voorlichting

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

[Lees meer](#)

Leergang Strategisch HRM, 7de editie

5-9-2017 | Cursus

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

[Lees meer](#)

Dossiermanagement en gesprekstechnieken (2)

21-9-2017 | Cursus

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

[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](#)

Basiscursus medezeggenschapsrecht

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](#)

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.