



Op zoek naar de balans

Tussenevaluatie cao-jaar 2023

20 juni 2023

Colofon

Auteurs

Jena de Wit (j.wit@awvn.nl)

Beleidsadviseur cao-informatie en arbeidsvoorwaardenbeleid

Mathijs Roodenburg (m.roodenburg@awvn.nl)

Beleidsadviseur cao-informatie en arbeidsvoorwaardenbeleid

Met dank aan

Brigitta Kraayvanger

Data-steward

Datum

Peildatum: 9 juni 2023

Laatst meegenomen akkoord: A. Vogel

Laatste tekstwijziging: 16 juni 2023

Cao-kijker.nl

Tip 1: Staat er een afkorting van een cao-akkoord in deze eindevaluatie die je niet direct herkent? Of wil je de volledige tekst van het cao-akkoord lezen? Kijk dan op de openbare webpagina <http://www.cao-kijker.nl> en vul in het zoekscherm (de afkorting van) het cao-akkoord dat je zoekt.

Tip 2: De letterlijke afspraken die voorkomen in deze eindevaluatie zijn vaak niet de integrale afspraken in verband met ruimtegebrek. Via www.cao-kijker.nl kun je de integrale afspraak in de context van het cao-akkoord teruglezen.



© 2023 AWWN

De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AWWN en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts)personen die beschikking hebben over dit document. Het is niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, distribueren, verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AWWN.

AWVN is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit document indien de inhoud daarvan is gewijzigd of aangevuld door (rechts)personen die de beschikking hebben gekregen over dit document

Inhoud

Colofon	2
Beschouwing cao-jaar 2023 – Op zoek naar de balans	5
1. Onderhandelingscontext.....	6
2. Voortgang cao-onderhandelingen	9
3. Passende loonvorming	11
4. Meer doen met wat werkgevers al in huis hebben.....	16
5. Werknemers voorbereiden op de toekomst van werk.....	20
6. Goede werkomstandigheden voor iedereen	24
Bijlage 1. Inzet werkgevers en vakcentrales.....	28
Bijlage 2: Verantwoording.....	30

Op zoek naar de balans

Tussenevaluatie cao-jaar 2023, juni

AWVN

Onderhandelingscontext



Loonafspraken

Meer gedifferentieerde loonafspraken

6,9% gemiddeld op 12-mnds
centen in plaats van procenten,
bodembedragen en schaalspecifiek



Sector

Sectorale verschillen veroorzaakt door meest recente akkoorden met hoge loonafspraken

Papierindustrie	8,1%
Industrie overig	7,7%
Detailhandel	7,6%
Voedingsindustrie	7,6%
Groothandel	7,6%
Chemie	7,5%
Overheid	7,0%
Gemiddelde	6,9%
Vervoer	6,7%
Landbouw & visserij	6,5%
Overige zak. diensten	6,2%
Bouw	5,7%
Metaalindustrie	5,3%
Cultuur & overig	5,2%
Zorg	5,2%
Fin. en zak. diensten	5,2%
Onderwijs	4,3%
Horeca	3,0%

Afsluitmaand

Oplopende trend



Inhoudelijke afspraken

Meer afspraken over mobiliteit

Hogere reiskostenvergoeding
Thuiswerkvergoeding

Werk-privé balans

Aanvulling ouderschapsverlof
Gelijke behandeling verlof

Maatschappelijk ondernemen

Groen werkgeverschap
Gelijke kansen

Beschouwing cao-jaar 2023 – Op zoek naar de balans

In de eerste helft van het cao-jaar 2023 staan de onderhandelingen meer op scherp dan normaal. De krappe arbeidsmarkt, hoge inflatie en maatschappelijke onrust zorgen voor een opwaartse druk op het cao-proces. AWVN merkt op dat in de eerste helft van het nieuwe cao-jaar het onderhandelingsproces en de arbeidsverhoudingen aan het verharder zijn. Zo wordt sneller overgegaan tot eindboden en ultimatum en komen principeakkoorden nog maar mondjesmaat tot stand. Ook lijken vakorganisaties sneller de druk op de onderhandelingen te verhogen met acties en stakingen, of de dreiging daarmee.

Deze druk resulteert dit cao-jaar in een sterk oplopende trend in loonafspraken. Vakorganisaties zetten met een looneis van 14,3% stevig in op het laten meestijgen van de lonen met de inflatie. Dit om de koopkracht van werknemers in stand te houden, ondanks dat de inflatie inmiddels lager ligt. Eén op de drie nieuwe cao's bevat een gedifferentieerde loonafpraak, door middel van centen in plaats van procenten, bodembedragen of schaal-specifieke verhogingen. De extra verhoging van het wettelijk minimumloon zorgt ook voor een opwaartse druk op lonen in bepaalde sectoren, zowel binnen als buiten cao-loonafspraken. Daarnaast worden cao's die afgesloten zijn voordat de inflatie fors opliep tussentijds gewijzigd om het koopkrachtverlies van medewerkers te beperken. Ook zien we vaker en hogere eenmalige uitkeringen in de cao-akkoorden terugkomen dan eerdere jaren.

Tegelijkertijd hebben veel werkgevers nog steeds te maken met onzekere vooruitzichten, wat leidt tot een neerwaartse druk. De (grondstof)prijzen dalen langzaam, maar blijven hoog. Ook is de economische context onzekerder geworden en zijn consumenten voorzichtiger geworden met uitgaven, wat blijkt uit de economische krimp in het eerste kwartaal van dit jaar. Om de hoge inflatie te temmen verhoogt de ECB stevig de rente, maar dit kan de investeringsmogelijkheden van bedrijven beperken. Deze onzekere context leidt ertoe dat cao's voor een kortere looptijd dan gebruikelijk worden afgesproken.

De huidige sterke focus op loonafspraken lijkt ertoe te leiden dat cao-partijen andere prangende onderwerpen over het hoofd dreigen te zien. Zo hebben we te maken met een krappe arbeidsmarkt die voorlopig, gezien de krimp van de beroepsbevolking, krap zal blijven. Ook kampen we met een bovengemiddeld ziekteverzuim en bevinden we ons te midden van diverse transitie's. Dit vraagt om afspraken die tijd en ruimte bieden voor leren en ontwikkelen, zodat medewerkers duurzaam kunnen worden ingezet. En om maatregelen die gezond en vitaal werken tot (zelfs na) de pensioengerechtigde leeftijd bevorderen. Maar ook om afspraken gericht op maatschappelijk ondernemen en groene arbeidsvoorwaarden. In diverse cao-akkoorden worden hier wel afspraken over gemaakt, maar vergeleken met eerdere jaren is de cao-agenda aanzienlijk versmald.

Ondanks de grote verschillen tussen cao-partijen zijn er dit jaar al veel cao's afgesloten. Maar de sterk oplopende trend in en nauwe focus op loonafspraken baart wel zorgen. De bedrijfsspecifieke situatie lijkt een te kleine rol te spelen tijdens onderhandelingen. President van De Nederlandsche Bank Klaas Knot [waarschuwde](#) onlangs dat de snelle stijging in loonafspraken de kans op een loon-prijsspiraal vergroot. Het is dus zoeken naar de balans voor de rest van het cao-jaar. Het is aan cao-partijen om te bepalen wat verantwoordelijk is gelet op de (bedrijfs)economische context en de wensen van werknemers.

1. Onderhandelingscontext

AWVN merkt op dat het onderhandelingsklimaat van 2023 verhard is. Maatschappelijke onrust, hoge inflatie, hogere grondstofprijzen, een krappe arbeidsmarkt en onzekere economische vooruitzichten beïnvloeden de cao-onderhandelingstafel.

Inzet cao-partijen

In cao-jaar 2023 lijkt de inzet van cao-partijen verder uit elkaar te liggen dan ooit. Vakorganisaties zetten in op compensatie van de hoge inflatie. Vakbond FNV eist daarom dat lonen automatisch meestijgen met de inflatie. Voor dit cao-jaar betekent dat 14,3 procent gebaseerd op het inflatiecijfer van oktober 2022. Vakbond CNV begon het cao-jaar met een looneis van 5 à 10 procent, maar inmiddels ligt dit vaker richting de 10 procent. Werkgeversorganisaties benadrukken dat de bedrijfseconomische context leidend moet zijn bij het bepalen van de loonruimte, omdat niet alle werkgevers in staat zijn om de lonen hard te laten stijgen. Bovendien zullen bedrijven deze loonstijging (deels) moeten verwerken in hun afzetprijzen, waardoor de kans groter wordt dat de inflatie langer hoog blijft. In bijlage 1 is de inzet van cao-partijen nader toegelicht.

Maatschappelijke onrust en onvrede over hoge prijzen

Mensen ondervinden de gevolgen van de gestegen prijzen in hun portemonnee. Rekeningen worden hoger en boodschappen duurder. Er wordt gekeken naar de politiek en naar werkgevers om deze inflatie-pijn te verzachten. Dit lukt ook mede dankzij de verschillende [koopkrachtmaatregelen](#) die de politiek heeft getroffen om huishoudens te helpen. Volgens de laatste [ramingen van het CPB](#) blijft de koopkracht van huishoudens in 2023 in doorsnee gelijk, onder andere dankzij het prijsplafond en de verhoging van het wettelijk minimumloon. Dit compenseert echter niet voor het koopkrachtverlies van 2022. In combinatie met de grote [krapte op de arbeidsmarkt](#), is de druk om de lonen op te voeren hoog voor werkgevers.

Meer eindboden en grotere actiebereidheid

De druk om de lonen sterk te verhogen wordt verder opgevoerd door een toename van het aantal acties en stakingen tijdens het cao-overleg, of dreigingen daartoe. Het CBS¹ berichtte in mei dat het aantal stakingen in 2022 is toegenomen ten opzichte van 2021, maar dat er minder mensen betrokken zijn geweest bij de stakingen dan in 2021 het geval was. In 2023 zien we dat er meer eindboden en ultimatum op de cao-tafel gelegd worden. Ook zijn er in de eerste helft van 2023 veel berichten rondom stakingen of stakingsdreigingen in de media. Het aantal stakingen zal in 2023 hoger liggen dan in 2022, maar AWVN merkt wel op dat het beeld dat CBS schetst voor 2022 ook voor 2023 herkenbaar is. Bij navraag bleken sommige stakingen te gaan om acties van bijvoorbeeld een uur en waren er relatief weinig mensen bij betrokken. Door aandacht van de pers leek het vaak groter dan het was. Toch lijkt de actiebereidheid in organisaties groot en frustreert deze de cao-tafel doordat onderhandelingen al vrij snel opgeschort worden en tot acties of dreiging hiertoe wordt overgegaan.

Hoge inflatie en krappe arbeidsmarkt resulteren in record loonafspraken

De impact van de hoge inflatie en aanhoudende tekorten op de arbeidsmarkt is ook terug te zien in de ontwikkeling van de contractloonafspraken in cao's, waarbij [records](#) worden verbroken. Sinds

¹ [Meer stakingen in 2022, maar minder stakers \(cbs.nl\)](#)

begin dit jaar stijgt de gemiddelde contractloonstijging voor cao's die dit jaar zijn afgesloten. Op dit moment gemiddeld 8,2% op twaalfmaandsbasis voor cao's afgesloten in de maand mei. Sinds de jaren 70 zijn zulke hoge loonafspraken niet voorgekomen.

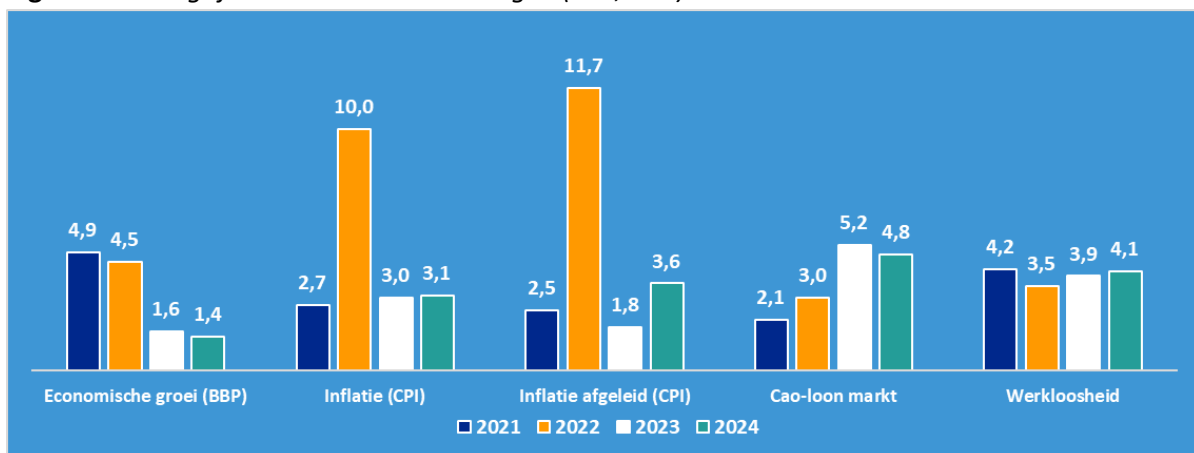
Risico loon-prijsspiraal

Eind 2022 deed DNB een oproep tot het verhogen van de lonen met 5 tot 7 procent.² Dit zou samen met de maatregelen van de overheid volgens DNB genoeg moeten zijn om de inflatie-pijn voor huishoudens te verzachten. Nu loonafspraken boven de 7 procent uitkomen, roept DNB cao-partijen op om uit te kijken met sterke loonsverhogingen³, omdat deze een loon-prijsspiraal tot gevolg kunnen hebben en daarmee de inflatie verder zullen aanwakkeren. Vakorganisaties zien echter geen reden tot zorg en noemen de waarschuwing voor een loon-prijsspiraal 'chantage'.

Lange remweg loonafspraken

In het Centraal Economisch Plan (CEP) van maart 2023 raamt het CPB cao-loonstijgingen voor 2023 en 2024 die boven de inflatie (CPI) uitkomen. Dit komt overeen met het patroon wat we de eerste helft dit jaar hebben gezien en is ook het gevolg van de vertraging die normaliter te zien is in cao-loonafspraken: na gunstige economische berichten volgen met een vertraging van een jaar of meer stijgende loonafspraken. Deze stijging wordt op moment, zoals eerder gesteld, versterkt door krapte op de arbeidsmarkt en maatschappelijke onrust. Het economisch tij lijkt echter te keren, maar loonafspraken kennen een lange remweg.

Figuur 1: Belangrijkste economische ramingen (CEP, CPB).



Vooruitblik tweede helft 2023: afvlakking groei cao-loon

We verwachten dat door de economische krimp⁴, de achterblijvende stijging van de arbeidsproductiviteit en de hoge rentes de cao-loonstijgingen halverwege 2023 zullen afvlakken. Dit als gevolg van de renteverhogingen van de ECB die onder andere impact hebben op investeringsmogelijkheden. Wanneer nieuwe loonafspraken wel blijven stijgen op dit niveau en de arbeidsproductiviteitsgroei rond de 1% blijft liggen, zullen de loonkosten per product snel stijgen. Dit

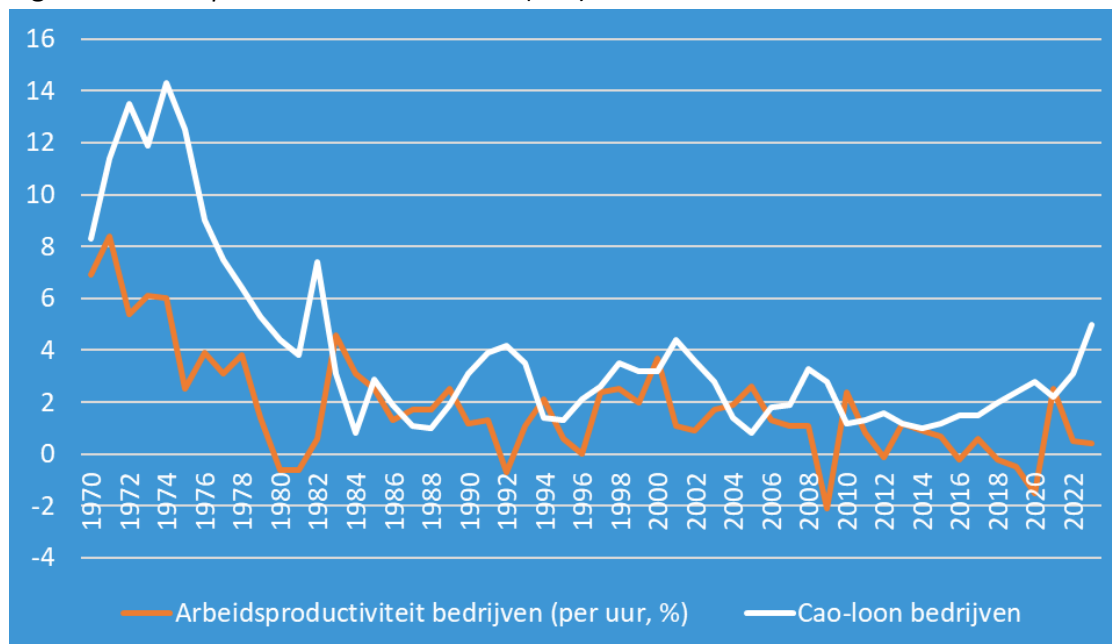
² [DNB-president tegen bedrijven: verhoog de lonen \(nos.nl\)](https://nos.nl)

³ [DNB-president Knot waarschuwt voor hogere lonen: 'Met zulke looneisen blijft de inflatie hardnekkig' \(parool.nl\)](https://parool.nl)

⁴ [Economie krimpt in eerste kwartaal 2023 met 0,7 procent \(cbs.nl\)](https://cbs.nl)

heeft als gevolg dat de prijzen van producten verhoogd moeten worden en dat er, zoals DNB al waarschuwt, een reëel risico ontstaat voor een loon-prijsspiraal.

Figuur 2: Arbeidsproductiviteit en cao-loon (CPB).



2. Voortgang cao-onderhandelingen

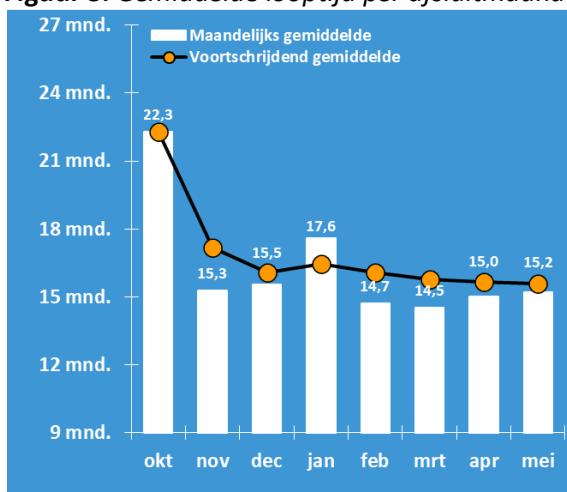
Meer cao-akkoorden afgesloten

Ondanks de verharding van het onderhandelingsklimaat zijn er in de eerste helft van 2023 meer cao-akkoorden tot stand gekomen. In de eerste helft van het cao-jaar zijn er 237 cao-akkoorden afgesloten. Een forse verhoging vergeleken met het gemiddelde van 197 akkoorden die gebruikelijk worden afgesloten in de eerste helft van het jaar. Dit laat zien dat ondanks de onzekere omstandigheden en het verharde onderhandelingsklimaat, cao-partijen er toch samen uitkomen.

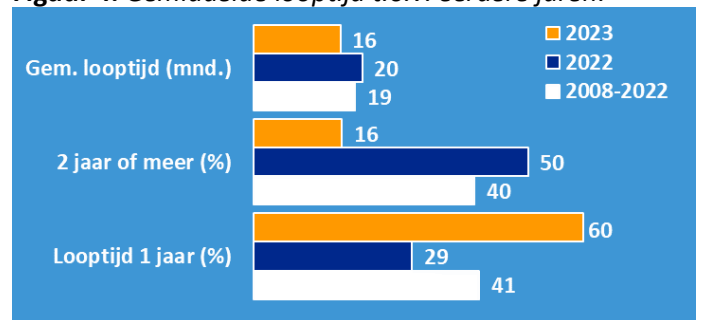
Kortere looptijden

Ondanks dat er meer cao-akkoorden dan normaal worden gesloten kennen deze een kortere doorlooptijd dan gebruikelijk. De gemiddelde looptijd van een cao afgesloten in 2023 ligt op 16 maanden, terwijl dit normaal 19 maanden is. Er worden dus meer kortlopende cao's afgesloten. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de economische onzekerheid, waardoor cao-partijen het lastig vinden om voor een langere periode afspraken te maken.

Figuur 3: Gemiddelde looptijd per afsluitmaand.



Figuur 4: Gemiddelde looptijd t.o.v. eerdere jaren.



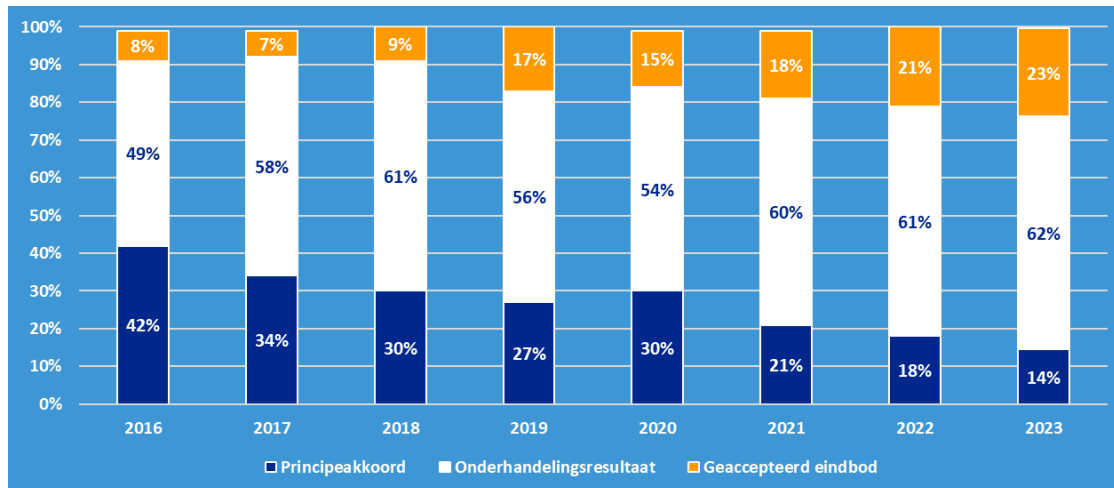
Tussentijds gewijzigde cao's

Door de hoge inflatie zijn er sinds vorig jaar circa 20 cao's tussentijds gewijzigd. Dit houdt in dat eerder gemaakte afspraken over de structurele loonsverhogingen zijn gewijzigd door de cao-partijen. Dit kan betekenen dat er een aanvullende structurele loonsverhoging is afgesproken door cao-partijen. Recente voorbeelden hiervan zijn de cao's voor de [Schoonmaak](#) en de [GGZ](#). Ook zijn er een paar cao's waarbij de loonsverhoging is gekoppeld aan de inflatie waar cao-partijen de structurele loonsverhoging naar beneden hebben bijgesteld of (deels) uitgesteld. Recente voorbeelden hiervan zijn de cao's voor de [Academische Ziekenhuizen](#) en de [Particuliere Beveiliging](#). Naast het tussentijds wijzigen van de cao zijn er ook [werkgevers](#) die buiten de cao om een extra eenmalige uitkering hebben verstrekt aan hun medewerkers, bijvoorbeeld als tegemoetkoming voor de gestegen energierekening.

Meer eindboden, minder principeakkoorden

De verharding van de onderhandelingscontext blijkt ook uit het soort cao-akkoorden die tot stand komen. In onderstaande grafiek is te zien hoe het aantal principeakkoorden met de jaren steeds verder afneemt en het aantal geaccepteerde eindbieden toeneemt.

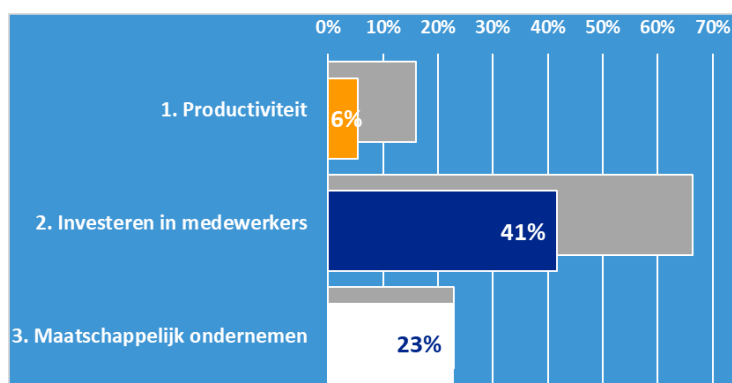
Figuur 5: Verhouding type cao-akkoord.



Minder kwalitatieve afspraken

Dit cao-jaar lijken cao-partijen vooral afspraken te maken over de verhoging van de lonen. Vergeleken met eerdere jaren worden er minder kwalitatieve afspraken gemaakt. Zo spraken cao-partijen in 2022 nog voor een meerderheid van de cao-akkoorden maatregelen af om te investeren in medewerkers. In 2023 komt dit in slechts 41% van de gevallen voor. Ook zijn er minder nieuwe afspraken gemaakt rondom productiviteit en maatschappelijk ondernemen. Het kan natuurlijk zijn dat bestaande afspraken voortgezet worden, maar gezien ontwikkelingen zoals de krapte op de arbeidsmarkt, de achterblijvende arbeidsproductiviteit en het hoge ziekteverzuim, is het belangrijk om hier goede afspraken over te maken.

Figuur 6: Kwalitatieve afspraken in cao's 2023 vs. 2022.



3. Passende loonvorming

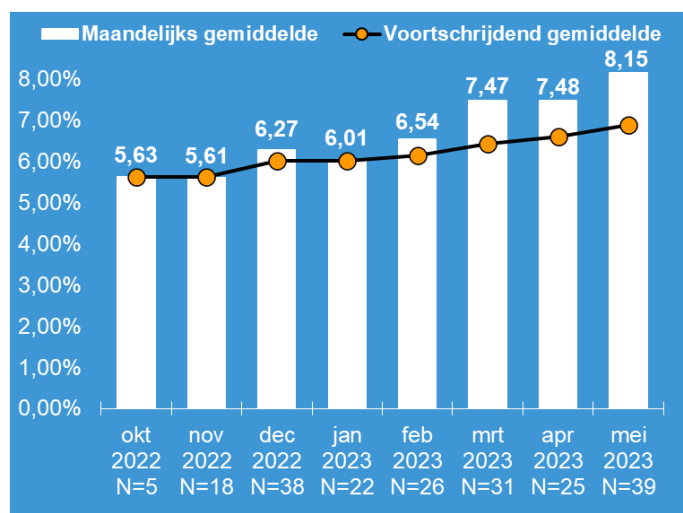
Voorlopig jaargemiddelde cao-jaar 2023: 6,9%

De 237 cao-akkoorden die tot dusver tot stand zijn gekomen in cao-jaar 2023 bevatten een gemiddelde loonafpraak van 6,9% op twaalfmaandsbasis. In vergelijking, dit voorlopige gemiddelde ligt meer dan twee keer zo hoog als het jaargemiddelde over heel 2022 (3,4%). Als uitsluitend gekeken wordt naar cao-akkoorden die tot stand zijn gekomen sinds 1 januari komt het gemiddelde uit op 7,3% op twaalfmaandsbasis.

Oplopende trend loonafspraken

De gemiddelde contractloonstijging op twaalfmaandsbasis per afsluitmaand laat in de eerste helft van dit jaar een snel oplopende trend zien. Deze opwaartse druk op loon wordt met name veroorzaakt door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en de hoge inflatie. Ook de verhoging van het wettelijk minimumloon is bij een aantal cao's reden voor een hoge cao-loonstijging.

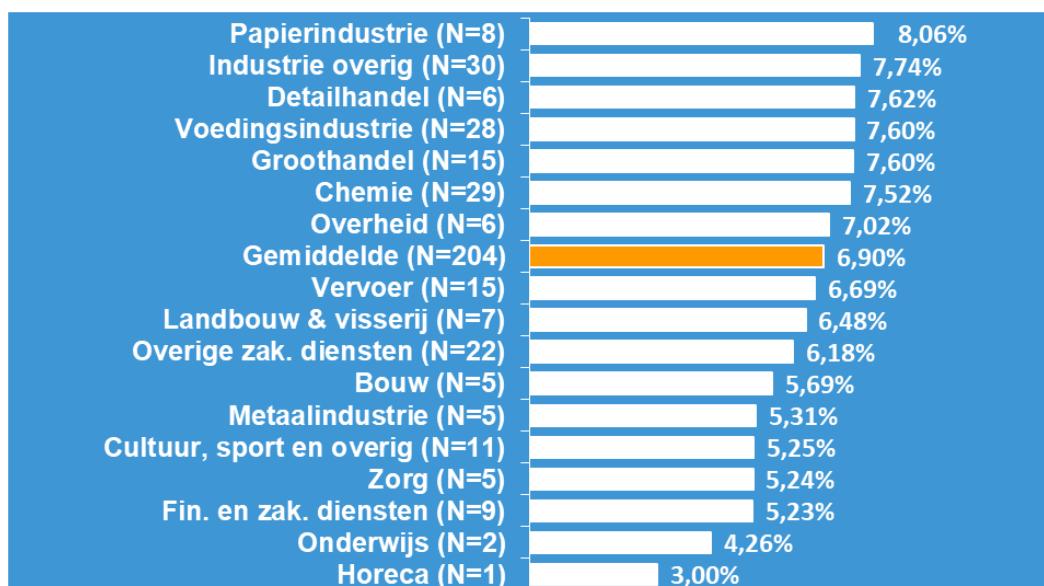
Figuur 7: Contractloonstijging op twaalfmaandsbasis in het cao-jaar 2023, naar afsluitmaand.



Grote sectorale verschillen

Er is sprake van grote sectorale verschillen, maar dit hangt sterk samen met of in een bepaalde sector wel of niet recent nieuwe cao's zijn afgesloten (zie de lage N bij de laatste sectoren). Ook kan de feitelijke loonstijging hoger uitvallen dan in deze figuur zichtbaar is, doordat de verhoging van het wettelijk minimumloon niet altijd is meegenomen in de cao-loonafpraak, maar los hiervan wordt doorgevoerd. In tegenstelling tot gebruikelijk hangt de sectorale loonvorming niet samen met de economische gezondheid van de sector.

Figuur 8: Contractloonstijging op twaalfmaandsbasis in het cao-jaar 2023, naar sector.



Meer gedifferentieerde loonafspraken

1 op de 3 nieuwe cao-akkoorden kent een vorm van een [gedifferentieerde](#) loonafpraak. Bij een gedifferentieerde loonafpraak gaan medewerkers met een relatief lager inkomen er meer op vooruit dan medewerkers met een relatief hoger inkomen. Cao-partijen kunnen dit afspreken met als doel om medewerkers met een lager inkomen extra te ondersteunen, omdat zij harder geraakt worden door de hoge inflatie. Er zijn 3 varianten van gedifferentieerde loonafspraken, combinaties van deze 3 soorten komen ook voor, zoals bij de ING Bank.

- Centen in plaats van procenten (nominaal): bijvoorbeeld €150 bruto per maand, waarbij lagere inkomens er relatief meer op vooruit gaan dan hogere inkomens.
- Procentuele verhoging met een bodembedrag; bijvoorbeeld 3% met een minimaal effect van €150 bruto per maand.
- Schaal-specifieke loonsverhoging: lagere salarisschalen krijgen een hogere loonsverhoging.

Centen in plaats van procenten: Gemeenten

De salarissen stijgen per: 2 januari 2023 met eerst €240 en daarna 2%.

Bodembedrag: Signify

Een loonsverhoging per 1 januari 2023 van 6% met een minimum van €2880 op full time jaarbasis.

Schaal-specifiek: PostNL

Salarisaanpassing

In de maand december 2022 zijn de salarissen door werkgever met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2022 volgens onderstaand overzicht verhoogd.

1 april 2022

Schaal 1 en 2 4,5%

Schaal 3 t/m 7 4%

Schaal 8 t/m 13 2,5%

Nominaal + schaal-specifiek + bodem: ING Bank

In 2023 ontvangt iedereen met een salaris:

- tot 80.000* euro per jaar een collectieve loonsverhoging van € 400 bruto per maand (€ 5.584 bruto per jaar).

- vanaf 80.000* euro een collectieve loonsverhoging van € 320 bruto per maand (€ 4.467 bruto per jaar) waarbij de nominale verhoging nooit lager is dan 4% van het maandsalaris**. Dit betekent dat collega's met een maandsalaris (op basis van 36 uur) van € 8.000 euro bruto en hoger er maandelijks 4% bij krijgen in plaats van de hierboven genoemde € 320 bruto per maand. We voeren deze verhoging in juli 2023 door.

Automatische prijscompensatie alleen bij FNV zelf geïntroduceerd

Vanwege de hoge inflatie zet de FNV in op het vastleggen van de APC in alle cao's om de koopkracht van werknemers te beschermen. Vorig jaar is bij twee bedrijven de automatische prijscompensatie (APC) ingevoerd. Het gaat om Tate en Lyle en Cargill (met in totaal 3 cao's). Dit cao-jaar is tot dusver alleen bij FNV zelf een geclausuleerde variant van de APC geïntroduceerd (zie box hieronder). Wel is bij een paar bedrijven een inflatieclausule gedurende de looptijd van de cao afgesloten. Het gaat bijvoorbeeld om een eenmalige uitkering als de inflatie een bepaalde hoogte bereikt, of dat cao-partijen weer in overleg treden.

FNV-organisatie

Loonsverhoging

- Per 1 mei 2023 5% en € 75,- nominaal
- Per 1 oktober 2023 3%
- Per 1 januari 2024 APC met een ondergrens van 2,5%.

En vanaf 1 januari 2025 APC, met een ondergrens van 0.

Wanneer de APC vanaf 1 januari 2024 hoger is dan 5%, wordt het hogere percentage doorgeschoven naar het volgende jaar.

Per 1 januari van dat volgende jaar wordt dit als extra salarisverhoging uitbetaald tot een maximum van 2%. Voor zover het hogere percentage meer dan 2% bedraagt, wordt het naar een volgend jaar doorgeschoven. In enig jaar kan de salarisverhoging nooit meer dan 5% + 2% zijn.

-De referentie periode voor de berekening van de APC is oktober-oktober (reeks voor cpi alle huishoudens afgeleid).

Gezondheidsdienst voor dieren

Als prijscompensatie voor 2023 is afgesproken: indien blijkt dat de inflatie afgeleid van oktober 2023 versus oktober 2022 hoger is dan 6%, wordt de eindejaarsuitkering eenmalig extra verhoogd met 0,5% voor december 2023. CAO partijen stellen de inflatie vast in het vierde kwartaal 2023.

Pluimveeverwerkende industrie

Partijen spreken af om, in een situatie, waarbij de inflatie* in 2024 5% of hoger is, met elkaar in gesprek te gaan over een eenmalige uitkering in 2025 voor de resterende 3 maanden van de looptijd van de cao.

* Bron: CBS-publicatie januari 2025 over 2024, definitie: inflatie, nationale consumentenprijsindex (cpi, %)

Meer én hogere eenmalige uitkeringen

Dit cao-jaar komen er meer eenmalige uitkeringen tot stand dan gebruikelijk. Ten opzichte van de periode voor de covid-pandemie is er sprake van een dubbele verdubbeling; twee keer zoveel eenmalige uitkeringen, die gemiddeld ook twee keer zo hoog zijn.

Tabel 1: Eenmalige uitkeringen in akkoorden.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% akkoorden met eenmalige uitkering	28%	20%	23%	17%	26%	28%	34%	39%
Gemiddeld	€482	€460	€636	€404	€549	€500	€664	€936

Hogere reiskostenvergoedingen

In bijna de helft van de cao-akkoorden is een afspraak gemaakt over de reiskostenvergoeding. De verhoogde fiscale vrijstelling voor reiskosten is voor veel cao-partijen aanleiding om de vergoeding voor woon-werk verkeer te verhogen naar €0,21/km per 1-1-23 en €0,22/km per 1-1-24. Ook verschuiven de minimale en maximale kilometergrenzen in een aantal cao-afspraken, waardoor voor een groter aantal kilometers de vergoeding geldt.

Deze beweging wordt versterkt door de gestegen brandstofprijzen, waarbij werkgevers medewerkers tegemoet willen komen in de gestegen reiskosten.

Teijin Aramid - Vergoeding voor mobiliteit

De maximum fiscaalvrije vergoeding voor mobiliteit (woon-werkverkeer en zakelijk reizen) gaat per 1 januari 2023 van € 0,19 naar € 0,21 per afgelegde kilometer en naar € 0,22 per kilometer in 2024.

AVEBE - Reiskosten Woon-Werkverkeer

De huidige interne regeling voor reiskostenvergoeding woon-werkverkeer zal worden aangepast aan het geldende fiscaal vrijgestelde kilometertarief (voor 2023: 21ct/km) en het maximaal aantal te vergoeden kilometers (enkele reis) zal worden verhoogd naar 50km. Dit betreft een interne regeling die in overleg met de Ondernemingsraad wordt vastgesteld

Waterschappen - Reiskosten woon- werkverkeer

Per 01-01-2023 zal de vergoeding per kilometer worden verhoogd tot € 0,21 netto per kilometer.

Vergoeding zakelijke kilometers

Per 01-01-2023 zal de vergoeding voor zakelijke kilometers worden verhoogd naar € 0,37 per kilometer. Hiervan zal € 0,21 netto en € 0,16 bruto worden uitbetaald.

Invoering en verhoging thuiswerkvergoeding

Sinds corona is hybride werken de normaalste zaak in organisaties waar dit mogelijk is. Daardoor maken nog veel cao-partijen afspraken over een vergoeding voor thuiswerken en de kosten die dit meebrengt voor medewerkers. Ook maken cao-partijen afspraken over verhoging van de thuiswerkvergoeding, vanwege de verhoogde fiscale vrijstelling van €2,00 naar €2,15 per thuiswerkdag. In 1 op de 5 nieuwe cao-akkoorden is hierover een afspraak gemaakt. Ook over de inrichting van de thuiswerkplek worden afspraken gemaakt, bijvoorbeeld door voorwerpen zoals een bureaustoel in bruikleen aan te bieden of via een budget.

Aviko - Thuiswerkvergoeding

Deze vergoeding wordt naar 2,15 euro per dag verhoogd.

Inclusief groep - Thuiswerkvergoeding

Thuiswerkvergoeding wordt als volgt aangepast:

1. De werknemer die thuis werkt heeft recht op een thuiswerkvergoeding.
2. De vergoeding bedraagt met ingang van 1 januari 2023 € 3,- per dag.
3. De vergoeding bestaat uit 2 componenten:

- thuiswerkvergoeding van €2,15 bruto
- internetvergoeding van €0,85 bruto

Bij het uitbetalen worden de regels van de belastingdienst over het belastingvrij uitbetalen van de vergoeding toegepast. 4. De werknemer kan niet gelijktijdig een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en een thuiswerkvergoeding ontvangen.

Kadaster - Thuiswerken

De thuiswerkvergoeding wordt verhoogd naar € 3,- netto per dag (waarvan een deel (€ 2,15) thuiswerk- en een deel (€ 0,85) internetvergoeding), aangezien werkgever zich bewust is van de toenemende wens tot thuiswerken en de daaraan verbonden kosten.

AZL – Thuiswerkplek

Voor de inrichting van de werkplek verstrekt AZL de benodigde middelen zoals laptop, beeldscherm, toetsenbord, bureaustoel en muis. Op verzoek wordt er in combinatie met een werkplekonderzoek maatwerk geleverd waarbij binnen de fiscale regels en Arborichtlijnen een bedrag van maximaal € 300, = beschikbaar is voor de aanschaf van een bureau. AZL vindt een veilige en verantwoorde werkplek belangrijk en zal dan ook zorgdragen dat eventuele aanvullende hulpmiddelen vanuit een ARBO technisch onderzoek beschikbaar worden gesteld aan de medewerker

Reclassering - Inrichting thuiswerkplek

Medewerkers krijgen nu thuiswerkfaciliteiten (laptop, tablet, bureaustoel, beeldscherm, toetsenbord, muis, voetenbankje en op advies van de bedrijfsarts een bureaustoel). Medewerkers kunnen per 5 jaar onderstaande thuiswerkfaciliteiten aanschaffen. Het maximale bedrag per medewerker bedraagt € 700 per 5 jaar. De medewerker koopt deze faciliteit zelf en dient de factuur in bij de werkgever. De voorwaarden en bijzonderheden moeten nog worden uitgewerkt en het streven is om de regeling uiterlijk 1 september 2023 beschikbaar te stellen. De medewerker kan de volgende faciliteiten in overleg met de leidinggevende aanschaffen voor het inrichten van een thuiswerkplek:

- Zit-sta/hoog-laag bureau, beeldscherm verhoger, laptop ophoger, bekabeling ten behoeve van aansluiting scherm, webcam, headset, Low Noise koptelefoon, voetensteun/-bank, ergonomisch kussen, ergonomische zitkruk, kniestoel, deskbike, kussen voor bureaustoel, Wifi versterker/booster, router/modem.

4. Meer doen met wat werkgevers al in huis hebben

De arbeidsmarkt is al geruime tijd krap en blijft krap door de dalende bevolkingsgroei. Om te zorgen dat het werk toch gedaan wordt, is het belangrijk meer te doen met wat werkgevers nu zelf al in huis hebben.

Meer uren werken aantrekkelijker maken

Een manier om meer te doen met wat werkgevers al in huis hebben, is het aantrekkelijker maken van het werken van meer uren voor medewerkers die in deeltijd werken. Ook kunnen bedrijven of sectoren waar 36 of 38 uur als voltijd wordt gerekend, 40-urige werkweken mogelijk maken, om zo het aantal gewerkte uren te verhogen. Een voorbeeld hiervan zien we in het cao-akkoord van de Ziekenhuizen, waarin de afspraak is gemaakt deeltijdwerkers te stimuleren hun contractomvang te verhogen en werknemers met een voltijd dienstverband de mogelijkheid te bieden om 40 uur per week te werken (36 uur is voltijd).

In bedrijven en sectoren waar voltijd werken juist de norm is, kan het omgekeerde ook een oplossing bieden: de mogelijkheid bieden in deeltijd te werken kan ervoor zorgen dat andere doelgroepen aangetrokken kunnen worden voor openstaande vacatures. Hierdoor kan de vijver waarin gevestigd wordt voor nieuwe werknemers vergroot worden en alsnog het aantal gewerkte uren per saldo verhoogd worden. Dit vergt dat obstakels in roosters en werktijden weggenomen worden, bijvoorbeeld door deeltijd in ploegdienstwerk mogelijk te maken. Cao-partijen in het Openbaar Vervoer hebben hiervoor ook een opzet gemaakt door in het cao-akkoord op te nemen dat er afspraken gemaakt kunnen worden over het doen van gebroken diensten.

Ziekenhuizen - Stimulans verhogen contractomvang

Partijen zien graag dat parttimers hun contractomvang gaan verhogen om zo de groeiende arbeidskrapte te ondervangen én het grote aantal zzp'ers terug te dringen.

Voorgesteld wordt dat:

- ☐ een werknemer met een parttime dienstverband er vrijwillig voor kan kiezen om de parttime factor te verhogen;
- ☐ een werknemer met een voltijd dienstverband er vrijwillig voor kan kiezen om 40 uur per week te gaan werken.
- ☐ een werknemer die die zijn arbeidsduur met minimaal twee uur per week, (7,2 uur op maandbasis) uitbreidt, en dit doet voor de duur van twee jaar ontvangt eenmalig 30 uur betaald verlof.
- ☐ de eenmalig extra verstrekte verlofuren dienen te worden opgenomen in die twee jaar;
- ☐ als de werknemer binnen de periode van 1 jaar zijn contractomvang weer terugbrengt naar de oude omvang, kan de werkgever de extra vrije uren verrekenen.

Openbaar Vervoer - Arbeidsmarkt

Het personeelstekort in de sector is één van de oorzaken van de hoge werkdruk en daarmee het hoge ziekteverzuim onder medewerkers. Sociale partners maken in een werkgroep Arbeidsmarkt afspraken over een pilot voor de duur van de looptijd van de CAO. De pilot heeft tot doel het werk als buschauffeur voor specifieke groepen (potentiële) werknemers aantrekkelijk te maken. Waarbij op basis van vrijwilligheid afspraken kunnen worden gemaakt over:

- Meer dan één standplaats
- Meer gebroken diensten
- Meer maaltijddiensten

Deze groepen hebben niet de ambitie om een carrière als buschauffeur na te streven.

In de werkgroep Arbeidsmarkt stellen sociale partners de randvoorwaarden voor de pilot op voor 1 september 2023. Mits zij hier overeenstemming over bereiken

Langer doorwerken

De beroepsbevolking vergrijsst en ontgroend, het is dan ook belangrijk dat iedereen duurzaam inzetbaar is en zo lang mogelijk aan het werk blijft of kan blijven. In veel cao-akkoorden is hier aandacht voor. Zo zijn in het cao-akkoord van de Openbare Bibliotheken maatregelen opgenomen om ervoor te zorgen dat de werknemer gezond, vitaal en gemotiveerd kan (blijven) deelnemen aan het arbeidsproces, eventueel ondersteund door maatwerk in de vorm van job carving of deeltijdpensioen. Doorwerken na het pensioen ligt ook bij de cao-partijen op tafel. Zo hebben cao-partijen uit de Verf- en drukindustrie (bereide) en de Gezondheidsdienst voor dieren afgesproken dat het mogelijk wordt om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Volksbank – Regeling verkorte arbeidsduur verandert naar 80-90-100 regeling (80% werken, 90% salaris, 100% pensioen).

De AOW-leeftijd schuift steeds verder op en het langer doorwerken is niet voor iedere medewerker gemakkelijk te doen. Om die reden wordt de ‘speciale regeling verkorting arbeidsduur’ in de cao aangepast naar een 80-90-100 regeling. De Volksbank stimuleert duurzame inzetbaarheid van oudere collega’s. Als het een oplossing biedt voor de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid en je bent minimaal 10 jaar in dienst bij de Volksbank en je werkt gemiddeld minimaal 32 uur per week, dan kun je vanaf 62-jarige leeftijd kiezen voor verkorting van de arbeidsduur. Als je gebruik maakt van deze regeling, wordt in overleg met je leidinggevende aan jou de mogelijkheid geboden je arbeidsduur met 20% terug te brengen. Je gaat dan dus terug naar 80% werken. Het verlies aan salaris en vaste toeslagen dat hierdoor ontstaat, wordt gelijkmatig gedeeld. De ‘kosten’ van 20% minder werken worden verdeeld over de Volksbank (10%) en jou (10%). Je ontvangt dan dus 90% van je salaris. Als je gebruik maakt van deze regeling, blijft de pensioenopbouw over je salaris ongewijzigd. Dat blijft dus op 100%. Er wordt daarvoor gekeken naar de arbeidsduur die je had voordat je aan deze regeling deelnam.

Openbare Bibliotheken – Maatregelen om gezond en gemotiveerd te kunnen blijven werken

Duurzame inzetbaarheid van werknemers is mede gelet op de beoogde transitie en de arbeidsmarktontwikkelingen in de OB-branche van groot belang.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemers gezond en gemotiveerd kunnen (blijven) deelnemen aan het arbeidsproces, bij voorkeur tot aan hun pensioendatum. Soms lukt dat niet zonder passende maatregelen. Maatwerk is dan op zijn plaats. Cao-partijen willen daar aandacht voor vragen in de cao OB.

Het huidige artikel 73 cao OB wordt daarom geschrapt en vervangen door een nieuw artikel over duurzame inzetbaarheid (zie bijlage 5).

De kern daarvan is dat werkgever en werknemer zich optimaal inspannen opdat de werknemer gezond, vitaal en gemotiveerd kan (blijven) deelnemen aan het arbeidsproces. Als maatwerk gewenst is, dan kunnen werkgever en werknemer eventueel met elkaar afspraken maken over, onder meer:

- job crafting;
- job carving;
- verlofsparen;
- deeltijdpensioen;
- een regeling vervroegde uittreding (RVU);
- een generatieregeling.

Bereide Verf- en Drukinkindustrie – Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

Partijen zijn overeengekomen dat het mogelijk wordt om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen werken hiervoor een tekst uit.

Gezondheidsdienst voor dieren – Pensioen en einde dienstverband

Op verzoek van werknemer en bij goedkeuring van werkgever kan vanaf AOW-gerechtigde leeftijd het einde van het dienstverband worden opgevolgd door een (aanpassing van de/) nieuwe arbeidsovereenkomst tot aan maximaal de pensioenleeftijd conform de pensioenregeling van BPL Pensioen. Indien de werknemer minimaal 12 maanden voor AOW-leeftijd aangeeft langer te willen doorwerken in minimaal 50% van de overeengekomen arbeidsduur, en werknemer voldoende functioneert, dan zal werkgever dit verzoek honoreren.

Uren efficiënter inzetten

Door instrumenten in te zetten als flexibele roosters of een jaarurennorm, kunnen uren van werknemers ook efficiënter ingezet worden. Zo kennen sommige sectoren piek- en dalmomenten, denk aan de cultuursector of de landbouw. Als een jaarurennorm, ofwel een vast aantal uren voor een heel kalenderjaar, wordt afgesproken kunnen werknemers in de piekperiodes meer uren werken. En in de periodes dat er minder werk is, minder uren. Tegelijkertijd zijn zij verzekerd van een vast salaris per maand. Verschillende cao-partijen hebben akkoorden gesloten waarin is opgenomen dat zij dergelijke instrumenten in gaan zetten. Zo is in het cao-akkoord van de Grondstoffen Energie en Omgeving een afspraak opgenomen om een pilot voor een jaarurensystematiek in te zetten. Daarmee willen zij ook meer flexibiliteit bieden voor werknemers met betrekking tot de werkzame uren. Ook in het cao-akkoord van Royal FloraHolland is afgesproken aan de slag te gaan met een pilot jaarurensystematiek.

Ziekenhuizen - Verbeteren arbeidsomstandigheden/roosteren

Partijen wensen meer keuzevrijheid van de werknemer en mogelijkheden om afspraken te maken over het terugdringen van werkdruk. Met ingang van 1 juli 2023 worden de roosters drie maanden vooruit geroosterd. Het rooster wordt hierbij in de basis gepubliceerd. Werknemers kunnen door middel van meeroosteren/ zelfroosteren zoveel mogelijk rekening houden met hun vakanties en voorkeuren voor vrije dagen, hetgeen bijdraagt aan de zeggenschap/eigen regie van de werknemer. Er wordt hierbij voorwaarts roterend geroosterd conform artikel 6.7 lid 5 Cao Ziekenhuizen

Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO) - Pilot jaarurensystematiek

In een aantal bedrijven worden pilots gehouden met de jaarurensystematiek (jus). De toenemende vraag naar dienstverlening op andere tijden en je eigen wensen over je te werken uren worden hiermee beter op elkaar afgestemd. Afgesproken is dat indien nodig met de vakbonden en de ondernemingsraden op bedrijfsniveau tijdelijke afspraken worden gemaakt over afwijking van de cao GEO.

Royal FloraHolland - Pilot roosters: werkaanbod RFH en inzet en beschikbaarheid medewerkers

In co-creatie hebben RFH en de vakbonden een nieuwe roostersystematiek uitgewerkt. Deze jaarurensystematiek (JUS) wordt gedurende 1 jaar in verschillende pilots uitgetoetst. De pilots kunnen pas starten als de nieuwe plannings- en roostertool (WFM) de pilots kan ondersteunen en nadat een ‘papieren’ pilot heeft plaatsgevonden om te testen of de uitgedachte systematiek aansluit op het werkaanbod.

Cao-partijen stellen een stuurgroep en een werkgroep samen die de pilots verder vormgeven o.b.v. de in co-creatie opgestelde regels. De afspraken die in co-creatie zijn opgesteld worden als bijlage bij de cao toegevoegd.

Kalkzandsteenindustrie-/Cellenbetonindustrie - Werkgroep “Toekomst van Werk sector Kalkzandsteen/ Cellenbeton”

Deze werkgroep heeft in de afgelopen maanden zich laten inspireren op thema's als werk-privé balans en duurzame inzetbaarheid door anders roosteren en voorbeelden vanuit andere sectoren over anders roosteren. Daarnaast zijn er thema's verder onderzocht, zoals de vierdaagse werkweek en Regeling Vervroegd Uittreden (tijdelijke sector-AOW drie jaar voor AOW afgekort als RVU). Conclusie van de werkgroep is dat de RVU voor de sector niet toereikend is (o.a. achteruitgang ouderdomspensioen voor een grote groep werknemers), maar de vierdaagse werkweek geïmplementeerd gaat worden. Dit is als aparte afspraak in dit onderhandelingsresultaat weergegeven. Op het gebied van duurzame inzetbaarheid, anders roosteren, werk-privé balans en zichtbaarheid van de sector zal de werkgroep gedurende de looptijd van de cao nader onderzoek doen en op een later tijdstip tot adviezen komen.

Innovatie

Het efficiënter inrichten van de organisatie door bijvoorbeeld het vereenvoudigen van administratieve procedures, kan ook een oplossing zijn voor de tekorten aan personeel. Cao-partijen kunnen hierop inspelen door slimmer organiseren te ondersteunen met arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Deze afspraken kunnen gaan over digitale skills, de inzet van slimme techniek (tablets, smartphones en andere vormen van mensgerichte technologie) plus de daarvoor benodigde

vaardigheden. Maar ook over het mogelijk maken van job carving binnen functiehuizen, of het belonen en stimuleren van creativiteit. In het cao-akkoord van de Afbouw is in dit kader bijvoorbeeld een subsidieregeling geïntroduceerd om innovatie van producten en diensten te bevorderen. In het cao-akkoord van Linde Gas Benelux zijn partijen overeengekomen een werkgroep arbeidsproductiviteit in te stellen, om gezamenlijk te onderzoeken hoe de arbeidsproductiviteit verbeterd kan worden.

Afbouw - Innovatie

- Cao-partijen willen de innovatie van producten en diensten bevorderen, zowel Afbouw-breed als per deelsector. Hierbij gaat het o.m. om het verbeteren van producten en diensten, het introduceren van nieuwe werkwijzen, digitalisering van werkprocessen, verbetering van arbeidsomstandigheden en kennisontwikkeling.
- Met dit doel wordt per 1 januari 2022 de Subsidieregeling Innovatie Afbouw geïntroduceerd. Voor subsidie komen aanvragers in aanmerking die een grote mate van betrokkenheid hebben bij (deelsectoren van) de Afbouw. Voor de regeling is een budget beschikbaar van € 250.000 per jaar.

Linde Gas Benelux - Werkgroep Arbeidsproductiviteit

Instellen van een werkgroep met als opdracht, de voorstellen uit de voorstellen brieven van partijen aangaande productiviteitsverbetering en tijd voor tijd bediscussiëren en met voor zover er in de werkgroep overeenstemming is deze voor te leggen aan de cao partijen. Onderstaand een opsomming van de onderwerpen die aan de orde kunnen komen. Aan de werkgroep nemen deel afgevaardigde van Vakbonden, OR, en directie. Een werkgroep bestaande uit leden van directie, OR en vakbonden gaat een voorstel uitwerken ter verbetering van de arbeidsproductiviteit. Op de agenda van deze werkgroep staan:

- Hoe om te gaan met de ontzietmaatregelen voor medewerkers van 55 jaar en ouder in de toekomst
- Hoe om te gaan met het aantal vakantiedagen voor toekomstige generaties
- Hoe om te gaan met tvt opbouwen voor jongere generaties.
- Mogelijkheden voor duobanen in productie
- Ander onderwerpen die belangrijk

5. Werknemers voorbereiden op de toekomst van werk

Leercultuur

Een leven lang ontwikkelen is noodzakelijk om werknemers duurzaam aan het werk te houden. Werkgevers en werknemers hebben hier baat bij doordat het bijdraagt aan de wendbaarheid van de werknemer zelf en die van de organisatie. Vaak komt leren en ontwikkelen echter in het gedrang door de waan van de dag. Een leercultuur in de vorm van beleid stimuleert werknemers om daadwerkelijk aan hun ontwikkeling te werken. Dat cao-partijen hier ook oog voor hebben zien we terug in verschillende cao-akkoorden. Zo is in het cao-akkoord van Arkema Rotterdam opgenomen dat werknemers een beroep kunnen doen op (financiële) ondersteuning voor de eigen ontwikkeling. Leidinggevendenden zullen daarbij persoonlijk ontwikkelingsgesprekken voeren om werknemers ook te stimuleren zich verder te ontwikkelen. Ook in de cao-akkoorden van de Banken en Centraal Boekhuis is opgenomen dat werkgevers de ontwikkeling van werknemers stimuleren en faciliteren.

Banken - Duurzame inzetbaarheid

De komende cao-periode zal de WVB in overleg met de werkgevers de effectiviteit van de bestaande instrumenten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling evalueren en inventariseren of en zo ja, welke behoefte er is aan aanpassing en/of uitbreiding in de cao. Tegelijkertijd zal in de tekst van artikel 4.5 in de cao worden toegevoegd dat werkgevers medewerkers stimuleren om eigen regie te nemen bij het periodiek opstellen van een ontwikkelplan ten behoeve van hun persoonlijke ontwikkeling

Arkema Rotterdam - Eigen regie en ontwikkeling werknemers.

Partijen onderschrijven het belang dat werknemers zich meer bewust worden om in kader van de eigen ontwikkeling zelf regie te nemen. Binnen de onderneming kan daarvoor een beroep worden gedaan op (financiële) ondersteuning. Werkgever zal de leidinggevendenden instrueren om in 2023 persoonlijke ontwikkelingsgesprekken te voeren, ten einde iedereen te stimuleren zich verder te ontwikkelen.

Centraal Boekhuis - Persoonlijke Ontwikkeling

CB legt de nadruk op aandacht voor haar medewerkers door evaluatie- en ontwikkelgesprekken waar de dialoog centraal staat. De leidinggevendenden van CB krijgen leiderschapstrainingen om dit op de juiste manier te begeleiden. Voor de diverse doelgroepen binnen CB worden momenteel ontwikkelprogramma's ontwikkeld. Daarnaast kunnen medewerkers door middel van een ontwikkelcheque (op eigen initiatief en/of op initiatief leidinggevendenden) aan de slag met hun persoonlijke ontwikkeling.

Conform wetgeving per 1 augustus 2022 zullen verplichte scholingskosten en -uren worden vergoed. Tevens zal er geen studiebeding worden opgenomen.

Skillsgericht denken

Het zoeken naar nieuwe werknemers door te selecteren op opleidingen en diploma's verkleint het zoekgebied voor werkgevers enorm. Door te kijken naar vaardigheden en hierop te selecteren, wordt het aantal potentiële kandidaten voor vacatures vergroot. Ook kunnen werkgevers door middel van een traject Erkenning Verworven Competenties (EVC) een werknemer ondersteunen in het versneld behalen van een benodigd diploma, zoals ook opgenomen in het cao-akkoord van Cabot. Het meer taakgericht werken, dus op basis van vaardigheden van werknemers, in plaats van functiegericht werken kan er ook toe bijdragen dat werknemers/werkzoekenden eerder in aanmerking kunnen komen voor een specifieke functie. Cao-partijen in VHP Security Paper hebben in het cao-akkoord

opgenomen dat een werkgroep onderzoekt wat de mogelijkheden hiervoor zijn binnen de organisatie.

VHP Security Paper – Taakgericht werken

Gedurende de looptijd van de cao doet een werkgroep onderzoek naar de mogelijkheden om in plaats van functiegericht werken naar meer taakgericht werken te gaan.

Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO) - Investeren & ontwikkelen

Werkgevers en bonden hechten waarde aan het O&O fonds voor de sector GEO.

Werkgevers dragen over 2022 en 2023 jaarlijks 0,2% van de fiscale loonsom af aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afval- en Milieubedrijven. De werkgeversbijdrage maakt geen onderdeel uit van de arbeidsvoorwaardelijke ruimte.

Uitzendkrachten krijgen toegang tot alle online opleidingsmodules van ‘SkillsTown’.

Cabot - Erkenning Verworven Competenties (EVC)

Werkgever zal daar waar het instrument EVC een werknemer kan ondersteunen bij het volgen van een studie, deze mogelijkheid blijven aanbieden.

Loopbaanpaden

Door loopbaanpaden te creëren kunnen werkgevers werknemers mogelijkheden bieden om zich binnen de onderneming, of zelfs daarbuiten, te specialiseren, te verbreden of de overstap naar ander werk te maken. Dit trekt ook meer werknemers aan, die dit een interessante arbeidsvoorwaarde vinden. DLF heeft met vakbonden afgesproken op basis van competentiegesprekken met werknemers opleidingen aan te bieden. Ashland Industries Nederland biedt gedurende de looptijd van de cao vouchers aan voor werknemers om hun duurzame inzetbaarheid te verbeteren, gericht op loopbaanontwikkeling, verbetering arbeidsmarktpositie en persoonlijke ontwikkeling.

DLF - Scholing en ontwikkeling

DLF zal de loopbaanbehoefes van werknemers inventariseren d.m.v. de competentiegesprekken (PDR) en zal daar indien mogelijk ook zelf opvolging aan geven door het aanbieden van opleidingen op basis van de studiekostenregeling. DLF en de vakorganisaties zullen dit proces aan het einde van de looptijd van deze cao evalueren.

Ashland Industries Nederland - Duurzame inzetbaarheid vouchers

Ashland stelt gedurende de looptijd van de cao twintig vouchers van 750,- euro beschikbaar aan werknemers voor de verbetering van hun duurzame inzetbaarheid. Het gebruik van de vouchers richt zich op loopbaanontwikkeling, verbetering arbeidsmarktpositie en persoonlijke ontwikkeling. In het voor- en najaarsoverleg zal een tussenevaluatie plaatsvinden.

Afbouw - Mijn Loopbaan

- De sectorale activiteit Mijn Loopbaan biedt werknemers ondersteuning bij het vormgeven van een eigen loopbaantraject. Er zijn trajecten gericht op de ambities van de werknemer, het voorkomen van arbeidsongeschiktheid, de bevordering van duurzame inzetbaarheid en de herintreding van langdurig zieken.
- Mijn Loopbaan wordt in deze cao-periode ongewijzigd voortgezet.

Bereide Verf- en Drukinktindustrie - Persoonlijk keuzebudget (PKB)

De optie voor besteding van het persoonlijk keuzebudget aan een loopbaancoach wordt verruimd.

Voor deze optie gaat de bijdrage van de werkgever van 50% naar 75%.

De bepaling in Bijlage F.4. Loopbaancoach, wordt:

“Werkgever betaalt 75% van de kosten met een maximum van € 500 per 5 jaar per werknemer.

Vergoeding is op basis van het overleggen van de factuur.”

Tijd en ruimte

In tijden van krapte en hoge werkdruk is er niet altijd voldoende ruimte voor scholing en ontwikkeling. Door werknemers deze ruimte te geven, stimuleren werkgevers dat zij aan hun ontwikkeling werken. Uiteindelijk levert dat ook veel op. Dit kan vormgegeven worden door scholing en ontwikkeling als werktijd te zien en hier afspraken over te maken in de cao of avr. In verschillende cao-akkoorden zien we afspraken terugkomen rondom het volgen van cursussen en opleidingen. Zo is in het cao-akkoord van Arcadis afgesproken dat de tijd die werknemers besteden aan een opleiding die bij wet of cao verplicht is, gelijk staat aan werktijd. Deze opleidingen dienen daarom zoveel mogelijk tijdens werktijd gevolgd te worden. Ook in het cao-akkoord van het Kappersbedrijf is opgenomen dat het volgen van verplichte scholing gezien wordt als werktijd en dat de uren die boven de gebruikelijke werktijd uitkomen in overleg in tijd of geld gecompenseerd worden. Soms is het lastig om een cursus of opleiding onder werktijd te plannen, bijvoorbeeld als er gewerkt wordt in ploegendiensten. In het cao-akkoord van Coca Cola Enterprises Nederland hebben partijen daarom afgesproken dat wanneer een werknemer op verzoek van de werkgever buiten werktijd deelneemt aan een opleiding, deze tijd vergoed wordt als overwerk.

Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen - Vergoeding scholingsuren

In geval van een verplichte cursus die wordt gevolgd in opdracht van de werkgever of wordt gevolgd voor het behouden van code 95 en het TCVT-certificaat worden de cursuskosten, het examengeld, de reiskosten (fiscale maximum netto kilometervergoeding) en de cursustijd vergoed. Deze uren worden vergoed a 100% en tellen niet mee voor het aantal overuren en worden niet als zaterdag-of zondaguren vergoed.

Arcadis - Studiekostenregeling

Opleidingen die bij wet of bij CAO verplicht zijn moeten kosteloos ter beschikking worden gesteld aan de medewerker. Ook moet de opleiding zoveel mogelijk tijdens werktijd worden gevolgd. De tijd die de werknemer aan de opleiding besteedt wordt beschouwd als werktijd. Deze wijziging leidt tot de volgende aanpassingen in de CAO.

Coca Cola Enterprises Nederland – Cursusdagen

In sommige gevallen komt het voor dat medewerkers werkzaam in een ploegenrooster gevraagd worden om buiten de voor hen ingeroosterde werktijd deel te nemen aan opleidingsactiviteiten. Wij spreken af dat voor medewerkers werkzaam in ploegendienst die op verzoek van leidinggevende intern of extern deelnemen aan een opleidingsactiviteit (en die deze tijd registreren via het kloksysteem) geldt, dat deze opleidingstijd vergoed wordt als overwerk;

Kappersbedrijf - Scholing

Scholing: Onder scholing wordt verstaan alle opleidingen, cursussen, trainingen, shows, demonstraties en introductiebijeenkomsten. De opleiding, die de BBL-leerling volgt op school valt hier niet onder.

De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie (voor het bevorderen en bijhouden van de vakbekwaamheid).

Als er sprake is van verplichte scholing, dan moet de werkgever deze scholing kosteloos en zoveel als mogelijk tijdens werktijd aanbieden.

De werkgever kan de werknemer verplichten scholing te volgen. In overleg besluiten de werkgever en de werknemer op welke momenten scholing zal plaatsvinden, waarbij rekening gehouden wordt met werk, privé en zorgtaken.

Alle aan verplichte scholing bestede uren gelden als werktijd. De uren die boven de gebruikelijke werktijd uitkomen worden in overleg in tijd of geld gecompenseerd. De werkgever vergoedt tevens de eventuele extra kosten, waaronder studiemateriaal en de extra reiskosten, die de werknemer moet maken om aan scholing deel te nemen. Het betreft hier niet de kosten voor lesmateriaal ten behoeve van de BBL-opleiding.

Scholing mag niet het karakter hebben van een koopavond of een andere commerciële activiteit.

Scholing moet zo veel als mogelijk tijdens werktijd plaatsvinden of aansluiten op de normale werktijd. Een rustperiode van minimaal een half uur tussen de normale werktijd en de scholing is dan verplicht. De werknemer heeft daarbij recht op een eenvoudige maaltijd. Die komt voor rekening van de werkgever.

Cursuskosten: Indien het dienstverband op initiatief van de werknemer wordt beëindigd, kan de werkgever bij het opstellen van de eindafrekening bij de werknemer de door de werkgever betaalde cursuskosten voor managementcursussen (beheer/leiding/bedrijf), welke vrijwillig en op verzoek van de werknemer gevolgd zijn voor 60% in rekening brengen, indien deze cursussen of trainingen binnen een jaar voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband zijn gevolgd en voor 30% indien deze cursussen of trainingen binnen 2 jaar voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband zijn gevolgd. De werkgever zal op verzoek van werknemer een specificatie van de betaalde kosten overhandigen.

Ontwikkelbudget

Om de drempel voor werknemers te verlagen om zichzelf te blijven ontwikkelen, kunnen werkgevers een persoonlijk ontwikkelbudget (pob) bieden. Een pob draagt bij aan de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werknemers en hiermee kunnen zij zelf regie nemen over hun loopbaan. Diverse partijen hebben een pob opgenomen in hun cao-akkoord, waaronder Koninklijke Euroma en VGZ.

Euroma, Koninklijke - Individueel ontwikkelbudget

Alle werknemers krijgen een individueel scholings & ontwikkelbudget van op jaarbasis € 300,- per persoon (dit geldt ook voor deeltijdwerknemers). Werknemers kunnen hun individuele scholingsbudget maximaal 5 jaren naar voren halen om zo voldoende budget te creëren voor een opleiding/cursus/coaching. Het budget mag alleen worden gebruikt voor (erkende) opleidingen, cursussen en coaching. Mocht een werknemer zijn budget niet gebruiken dan komt deze aan het einde van dat jaar te vervallen. Ondanks dat werknemers hun individuele scholingsbudget 5 jaren naar voren kunnen halen, zijn de totale kosten hiervan gemaximeerd op € 50.000 op jaarbasis. Deze regeling wordt gehandhaafd voor de looptijd van deze cao.

VGZ - Ook in 2023 een Persoonlijk opleidingsbudget

VGZ kent tijdens de looptijd van de cao opnieuw persoonlijk opleidingsbudget (POB) toe aan alle medewerkers. Een medewerker ontvangt in 2023 € 500 persoonlijk opleidingsbudget.

Verhogen grens voor sluiten studiecontract

Om drempels voor het volgen van opleidingen weg te nemen verhoogt VGZ de grens voor het sluiten van een studiecontract met een terugbetalingsverplichting van € 2500 naar € 10.000. Voor opleidingskosten tot € 10.000 gelden hierdoor voortaan geen terugbetalingsverplichtingen.

6. Goede werkomstandigheden voor iedereen

Gelijke kansen: iedereen benutten

Iedereen verdient een plek op de arbeidsmarkt en gelijkwaardige kansen. Cao-partijen zetten daarom stappen om arbeidsvoorwaarden inclusiever te maken. Het gaat bijvoorbeeld om het gelijktrekken van regelingen rondom geboorte en ouderschap voor gezinnen en/of verlofregelingen te verbreden. Het huidige feestdagenstelsel is gebaseerd op christelijke feestdagen. Om iedereen ongeacht cultuur of religie in de gelegenheid te stellen om feestdagen te vieren die bij hun achtergrond aansluit, wordt steeds vaker de mogelijkheid geboden om feestdagen te ruilen.

Multimodaal vervoer - Bijzonder geboorteverlof

De bedrijven verenigd in de VWMO stellen in hun bedrijfsregelingen beleid op, waarin ouders in zogenaamde regenbooggezinnen dezelfde rechten hebben als ouders in traditionele gezinnen.

Rode Kruis - Collectieve feestdagen

Het Rode Kruis wil een inclusieve werkgever zijn, waarbij we iedereen de mogelijkheid willen geven de feestdagen te vieren die ze zelf belangrijk vinden. Dit betekent het volgende in 2023:

- Medewerkers hebben een aantal collectieve feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, beide kerstdagen en Bevrijdingsdag (eens per vijf jaar).
- Hemelvaartsdag en tweede pinksterdag vervallen als collectieve feestdag. De medewerker mag zelf kiezen wanneer deze 2 feestdagen (16 uur) worden ingezet: Eid al-Adha, Eid Al-Fitr, Holi, Divali, Chinees Nieuwjaar, Thanksgiving, Keti Koti, Dag van de arbeid, of iedere andere eigen gekozen (culturele/religieuze) feestdag. Of dus wél op Hemelvaartsdag en tweede pinksterdag.
- De dienstverlening op Hemelvaartsdag en tweede pinksterdag is gelijk aan het weekend, waarin het (verenigings)kantoor gesloten is en ICT alleen voor spoed bereikbaar is. Het is op deze dagen voor medewerkers mogelijk om thuis te werken.

Philips - Verlof i.v.m. gendertransformatie

Er wordt per 1 juni 2023 een nieuwe verlofvorm geïntroduceerd ten behoeve van gendertransformatie. Het verlof bedraagt maximaal 24 keer de contractuele arbeidsduur per week en kan worden opgenomen over een periode van 10 jaar.

Beroepsgoederenvervoer - Invulling participatiewet

Als sector moeten wij ernaar streven om meer mensen met een arbeidsbeperking te werk te stellen. Via het sectorinstituut zal ernaar worden gestreefd om invulling hieraan te geven.

Goede werk-privébalans

Het bevorderen van een goede werk-privébalans is belangrijk om bijvoorbeeld zorgtaken te combineren met werk. Dit leidt tot een hogere werktevredenheid en minder werkdruk en verzuim. Dit is maatwerk, iedereen heeft immers andere behoeften. In steeds meer cao's wordt afgesproken om bijvoorbeeld in het geval van mantelzorg of rouw op individueel niveau afspraken te maken.

Banken - Mantelzorg

Cao-partijen hebben het afgelopen jaar een studie gedaan naar mantelzorg en erkennen dat veel medewerkers hiermee te maken krijgen en dat goede faciliteiten voor mantelzorgondersteuning daarbij van belang kunnen zijn. In dit kader zal in de cao specifiek worden opgenomen dat leidinggevenden medewerkers stimuleren om het bij hen kenbaar te maken als zij mantelzorger zijn teneinde te kunnen overleggen of mantelzorgondersteuning gewenst is en hoe deze kan worden georganiseerd.

Royal Floraholland - Mantelzorg

RFH wil een mantelzorgvriendelijke organisatie worden. Hiervoor worden de 4 pijlers van Werk & Mantelzorg gebruikt:

1. Bespreken

Door mantelzorg bespreekbaar te maken, worden leidinggevend en medewerkers bewust van het thema.

2. Beschrijven

In de cao wordt duidelijk aangegeven welke mogelijkheden er zijn vanuit de Wet arbeid en zorg en vanuit RFH-regelingen, zoals tijdelijke aanpassing van contracturen, van werkdagen en werktijden, onbetaald verlof, thuiswerken (indien qua werk mogelijk).

3. Bekwamen

Het verder bekwamen van leidinggevend en medewerkers om mantelzorg bespreekbaar te maken en zo nodig maatwerkafspraken met werkende mantelzorgers te maken.

4. Borgen

RFH blijft aandacht besteden aan werk en mantelzorg, zodat ook nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van regelingen.

Kappersbedrijf - Palliatieve zorg en Rouwverlof

Partijen komen overeen dat werkgevers en werknemers geïnformeerd worden over palliatieve zorg en rouwverlof waarbij benadrukt zal worden dat individueel maatwerk van belang is. Cao-partijen zullen het Brancheplatform Kappers vragen om de informatie op de meest geschikte wijze en via de meest geschikte middelen te verstrekken aan werkgevers en werknemers. Cao-partijen menen dat o.a. de Arbocatalogus Kappersbranche een geschikt middel is om te voorzien in de informatieverstrekking.

Primo - Verlof

Medewerkers die te maken hebben met rouw of mantelzorg kunnen zich melden bij HR. In gezamenlijk overleg zal dan worden bekeken welke afspraken er gemaakt kunnen worden.

Door de uitbreiding van het betaalde ouderschapsverlof zijn sinds vorig jaar meer afspraken tot stand gekomen. In iets meer dan de helft van deze cao-afspraken gaat het om een aanvulling boven op de wettelijke uitkering van 70% van het maximum dagloon. Daardoor krijgen ouders extra ruimte om gedurende het eerste levensjaar van het kind bijvoorbeeld de zorgtaken te verdelen.

Eska - Aanvullen ouderschapsverlof

Eska is bereid om het wettelijk betaalde ouderschapsverlof van 9 weken à 70% van het loon over deze periode aan te vullen tot 100%.

Olam Cocoa – Ouderschapsverlof

Vanaf 1 april 2023 wordt gedurende maximaal 9 weken de uitkering van het UWV bij ouderschapsverlof aangevuld tot 100% van het schaalsalaris (exclusief toeslagen) gemaximeerd op het max. van schaal I.

APG Groep - Betaald ouderschapsverlof

Op grond van de Wet Betaald Ouderschapsverlof kunnen ouders maximaal 9 weken ouderschapsverlof opnemen met doorbetaling van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Per 1 januari 2023 vult APG dit aan tot 80% van het maandinkomen.

Hybride werken

Steeds meer organisaties geven vorm aan hybride werken sinds de covid-pandemie. Naast het afspreken van een vergoeding voor thuiswerken is het ook belangrijk om afspraken te maken over de frequentie van thuiswerken. In een aantal cao's is hier een afspraak over gemaakt, waar de nadruk ligt op individuele afspraken tussen medewerker en leidinggevende.

Volksbank - Geen vaste kantoor- of thuiswerkdagen

In de HNW 2.0 -regeling (onderdeel Personeelsgids) wordt opgenomen dat collega's vanuit de Volksbank geen beperkingen en geen sturing op het aantal dagen op kantoor of thuis krijgen. Er zijn dus geen vaste kantoor- of thuiswerkdagen meer. Collega's werken resultaatgericht samen en maken afspraken met elkaar als team over hoe, waar en wanneer je werkt en evalueren die afspraken regelmatig.

Voedingscentrum Nederland - Hybride werken

1. Met de komst van hybride werken hebben werknemers de mogelijkheid om keuzes te maken in hoe, wanneer en waar ze werken: op kantoor, op locatie, thuis of elders. Daarover worden afspraken gemaakt met de werknemer, die afspraken worden vastgelegd in de overeenkomst hybride werken.
2. In de overeenkomst hybride werken is voor iedere werknemer overeengekomen dat de werkplek en werktijden door de werknemer worden bepaald maar op werkdagen in ieder geval tussen 10.00 en 15.00 uur redelijkerwijs bereikbaar is per e-mail en/of (mobiele) telefoon.
3. De werknemer kan op een andere locatie dan op kantoor werken met de in bruikleen gestelde laptop en telefoonvergoeding.
4. De verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden op de hybride werkplek, welke voldoen aan de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit, ligt bij de werkgever. Dit wordt ook wel de zorgplicht van de werkgever genoemd.
5. Om goede en veilige arbeidsomstandigheden mogelijk te maken ontvangt iedere werknemer bij indiensttreding € 350,- of heeft deze reeds ontvangen om in te zetten voor de inrichting van de hybride werkplek. Daarnaast kan de werknemer ook het IKB-budget inzetten voor het inrichten van de hybride werkplek.

Bilthoven Biologicals - Thuiswerken

Thuiswerk op basis van maatwerkafspraken met je leidinggevende is mogelijk waarbij in ieder geval 20% thuiswerken als basis geldt. In overleg met je eigen leidinggevende zijn eventueel maatwerkafspraken mogelijk. Iedere medewerker ontvangt per thuisgewerkte dag €2,15.

Welzijn op het werk

Het ziekteverzuim is de afgelopen periode sterk toegenomen. Daarom is aandacht voor gezonde en vitale werknemers belangrijker dan ooit. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt is namelijk iedereen hard nodig. Dit is vaak complex, omdat welzijn beïnvloed wordt door verschillende factoren binnen en buiten het werk. Met name op het gebied van werkdruk maken cao-partijen afspraken, bijvoorbeeld om dit te onderzoeken en maatregelen te treffen voor de oorzaken.

Elementis - Duurzame inzetbaarheid

Gedurende de looptijd van de cao onderzoeken cao-partijen in een gezamenlijke werkgroep wat er nodig is voor medewerkers bij Elementis om duurzaam inzetbaar te blijven. Dit betreft zaken als gezondheid en het bijhouden van vaardigheden.

Het uitgangspunt voor Elementis is hierbij dat afspraken hierover zullen gelden voor de gehele personeelspopulatie, dus gericht op alle leeftijden.

Iedere leeftijdsgroep heeft zijn eigen uitdagingen om gezond en vaardig te kunnen en blijven werken. De werkgroep komt met een advies aan cao-partijen.

Aandachtspunten voor de werkgroep:

- Inzicht krijgen in de beleving van medewerkers over 'gezonder de eindstreep halen' en duurzame inzetbaarheid;
- Analyse verzuim- en verlofcijfers;
- Analyse gebruik leeftijdsdagenregeling en andere van toepassing zijnde verlofregelingen;
- Kaders met elkaar verkennen over de mogelijkheden.

Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO) - Werkdruk

Oorzaken van werkdruk verschillen. De plek waar werkdruk kan worden aangepakt is, volgens cao-partijen op bedrijfsniveau. Cao-partijen hebben daarom afgesproken dat de bedrijven in samenwerking met de ondernemingsraad periodiek (minimaal eenmaal per drie jaar) onderzoek laten uitvoeren naar de werkdruk in het bedrijf. Op basis van de

uitkomsten van het onderzoek wordt, waar nodig, een plan van aanpak opgesteld om de werkdruk aan te pakken. De bedrijven in de sector hebben uiterlijk eind 2023 het eerste plan van aanpak besproken in de overlegvergadering.

Reclassering - Werkdruk

Er komt in 2023 een duidelijke, uniforme, landelijke afspraak voor zowel LJ&R als RN over wat een gemiddelde caseload per jaar per product is en hoe deze berekend wordt, zodat dat uitgangspunt voor iedereen duidelijk is.

Deze afspraken worden doorvertaald naar teamafspraken. Met de medewerker worden door de leidinggevende individuele afspraken over de caseload gemaakt. Uitgangspunt daarbij is dat de caseload past binnen de afgesproken werkuren en specifieke inzetbaarheid.

De uitwerking wordt in samenwerking met de ondernemingsraad vormgegeven.

De handreiking tijd-voor-tijd wordt in 2023 aangeboden aan onze medewerkers nadat deze in samenwerking met de ondernemingsraad is uitgewerkt

Groen werkgeverschap

In steeds meer cao's krijgt groen werkgeverschap vorm. Het verduurzamen van arbeidsvoorwaarden was de afgelopen jaren met name gericht op mobiliteit, zoals het differentiëren van reiskostenvergoedingen of het vergoeden van een fiets. Een nieuwe trend vindt plaats in een aantal cao's, namelijk het helpen van medewerkers bij het verduurzamen van hun woning. Dit gebeurt in de meeste afspraken in de vorm van een budget wat medewerkers kunnen inzetten om bijvoorbeeld hun woning te isoleren, zonnepanelen te leggen of duurzaam witgoed aan te schaffen.

Havenbedrijf Rotterdam - Persoonlijk Keuzebudget

Duurzaamheid is een van de grote maatschappelijke vraagstukken van deze tijd. Het Havenbedrijf wil graag een bijdrage leveren aan het verbeteren van het klimaat en ieders leefomgeving. Het Havenbedrijf wil medewerkers stimuleren hun leefomgeving te verduurzamen en wil in dit verband met handhaving van het bestaand budget (€ 1.500, - eens per drie jaar) bestedingsdoelen toevoegen aan artikel 3c. (aanschaf van een fiets) van Regeling F: Persoonlijk Keuze Budget (PKB). Artikel 3c wordt uitgebreid met de volgende duurzame producten: dak, - muur- en vloerisolatie, laadpaal, zonnepanelen, warmtepomp, warmtepompdroger, wasmachine A+++, elektrische scooter.

Teijin Aramid - Groenbudget

Iedere medewerker krijgt in mei 2023 een budget van € 1.500, - bruto toegekend dat kan worden besteed aan duurzame verbeteringen van de woning van de medewerker.

Douwe Egberts - Verduurzaming woning

Medewerkers hebben de mogelijkheid fiscaal vriendelijk tot een maximum van € 1.500, - een warmtepomp of zonnepanelen aan te schaffen via JDE. De regeling duurt in eerste instantie één jaar en wordt ondergebracht in het HR Connect handboek. De regeling mag niet gelijktijdig worden gebruikt met een fiets uit brutoloon. JDE stelt jaarlijks een maximumbedrag vast aan de totale som aan vergoeding.

Havenbedrijf Amsterdam - Reiskosten – duurzaam en groen

PoA wijzigt de reiskostenvergoeding zodat dit bijdraagt aan een groene cao.

PoA blijft de reiskostenvergoeding daarbij baseren op de kortste route via Google Maps.

Concreet zijn partijen overeengekomen:

Woon-werkverkeer:

- Verhogen reiskostenvergoeding fiets van € 0,21 per km naar € 0,30 per km (conform fiscale regelgeving; op dit moment 0,21 onbelast en € 0,09 belast).
- Verhogen reiskostenvergoeding eigen motorvoertuig van € 0,21 per km naar € 0,25 per km (conform fiscale regelgeving; op dit moment € 0,21 onbelast en € 0,04 belast);
- Opheffen kilometergrens 100 km enkele reis.

Bijlage 1. Inzet werkgevers en vakcentrales

Inzet FNV - Inflatiecompensatie, APC en €14,- per uur

Op 19 september 2022 publiceerde de FNV haar arbeidsvoorwaardenagenda 2023 [Rechtvaardige cao voor iedereen](#). FNV wil niet dat werknemers de rekening van de inflatie betalen en zetten daarom in op inflatiecompensatie en de invoering van een automatische prijscompensatie (APC). Er is bij 3 organisaties, met 6 cao's, APC geïntroduceerd, inclusief FNV zelf.

De FNV zet daarnaast in op meer contracten voor onbepaalde tijd en het verbeteren van de kwaliteit van werk.

Ook vindt FNV dat er sprake is van een scheefgroei tussen winsten en loon. FNV wil een verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) naar 14 euro per uur.



Inzet CNV – 5 tot 10 procent loonsverhoging

Het CNV richt zich verder op verschillende dossiers in 2023 waarbij de focus sterk ligt op de balans tussen werk en privé en het beperken van flex⁵. Zo zetten zij zich in voor een 30-urige werkweek (met behoud van salaris) om zo ruimte te creëren voor taken buiten het betaalde werk om, zoals mantelzorg en zorg voor de kinderen. Dit leidt volgens het CNV tot een hogere productiviteit, een verlaagd ziekteverzuim en minder burn-out. Daarnaast zetten zij zich onder andere in voor flexibel opneembaar rouwverlof van twee weken en heeft CNV een

handreiking ontwikkeld met praktische tips en adviezen om rouwende werknemers goed te begeleiden bij de terugkeer naar werk voor werkgevers en HR-managers. Net als FNV zet het CNV in op meer zekerheid in arbeidscontracten. CNV pleit voor een verkorting van uitzendfase A van 78 naar 26 weken.

Het CNV zette voor het cao-jaar 2023 in op een loonsverhoging tussen de 5 en 10%. Inmiddels ligt dit vaker richting de 10%.⁶ Reden voor de hogere looneis is volgens de vakbond de hoge inflatiecijfers en het koopkrachtverlies van werknemers.

⁵ <https://www.cnv.nl/dossiers/>

⁶ <https://www.cnv.nl/nieuws/cnv-looneis-van-10-zeer-gerechtvaardigd/>

Inzet werkgevers

Op 14 december 2022 publiceerden werkgeversverenigingen AWVN, VNO-NCW en MKB-Nederland de arbeidsvoorwaardennota 2023 [In goede aarde: agenda voor een productief arbeidsvoorwaardenoverleg.](#)

Insteek van de nota is dat de Nederlandse welvaart onder druk staat door hoge inflatie, laag consumentenvertrouwen en langdurig achterblijven van de arbeidsproductiviteitsgroei. Werkgevers geven aan dat ervoor gewaakt moet worden dat de loonontwikkeling de inflatie de komende periode niet verder opstuwt. Om de dreigende recessie op te vangen, moeten werkgevers en werknemers het arbeidsvoorwaardenoverleg gebruiken om samen het verdienvermogen van Nederland op peil te houden.



Passende loonvorming

Loonvorming verschilt per bedrijf of sector, omdat indicatoren als arbeidsproductiviteitsstijging, kostenontwikkeling en de ruimte om die kostenontwikkeling door te berekenen aan de afzetmarkt bepalend zijn. Ook speelt de stijging van het WML in een aantal sectoren een grote rol bij de loonruimte. Als de bedrijfsresultaten goed zijn, kunnen bedrijven hun werknemers laten meeprofiteren via een winst- of resultaatdeling.

Meer doen met wat we al in huis hebben

De productiviteitsgroei stagneert al jaren en de arbeidsmarkt blijft krap door de dalende beroepsbevolkingsgroei. Daarom is het belangrijk om meer te doen met wat organisaties al in huis hebben door bijvoorbeeld het aantal gewerkte uren te verhogen, uren slimmer in te richten en te benutten en/of goede condities te creëren voor digitalisering.

Werknemers voorbereiden op de toekomst van werk

Werknemers blijven duurzaam inzetbaar als zij zich blijvend ontwikkelen en nieuwe vaardigheden leren.

Goede werkomstandigheden voor iedereen

Iedereen is nodig op de arbeidsmarkt en iedereen verdient een eerlijke en gelijke kans. Dit kan onder andere door arbeidsvoorwaarden inclusiever te maken.

Bijlage 2: Verantwoording

AWVN volgt alle cao-akkoorden, van leden en niet leden, voor zover die bekend zijn gemaakt op internet en *offline*. Een 2023-akkoord is een cao-akkoord dat is afgesloten voor 1 januari 2023 als het gaat om een ingangsdatum van 1 januari 2023 (of later). Ook cao-akkoorden die tot stand komen vanaf 1 december 2022 en een looptijd kennen waar het kalenderjaar 2023 in past zijn 2023-akkoorden.

De 237 verwerkte cao-akkoorden op peildatum 9 juni 2023 staan in onderstaande box (uitgezonderd een aantal akkoorden waar (nog) een embargo op rust).

Box 1: geregistreerde 2023-akkoorden

APG ~ Plantion ~ Contractspelers Betaald Voetbal ~ Beroepsgoederenvervoer ~ Waterbedrijven ~ ProRail ~ Groothandel in Vlakglas ~ Gezondheidsdienst voor Dieren ~ Libbey Holland ~ Loparex ~ Waterschappen ~ Arcadis ~ Mn Services ~ Saturn Petcare ~ ENCI ~ Railinfrastructuur ~ Canon-cao ~ BP Raffinaderij Rotterdam ~ ASR Nederland ~ DHL Parcel Nederland ~ Graanbe- en verwerkende Bedrijven ~ COVRA ~ Banken ~ KPN ~ Betonproductenindustrie ~ Kunsteducatie ~ Volksbank ~ AZL ~ Zeeland Refinery ~ DHL Express ~ Bloemen en Planten detailhandel ~ ABU Uitzendkrachten ~ NBBU Uitzendkrachten ~ Randstad ~ Zaanlandse Olieraffinaderij ~ Banden- en Wielenbranche ~ Tuinzaadbedrijven ~ Groenten en Fruit, Groothandel in ~ Vermo ~ Schiphol ~ Arbo Unie ~ Lamb Weston Meijer ~ Hutchison Ports Delta II ~ CRV Holding ~ CRV Monsternemers ~ NSPOH ~ Retail non food ~ PostNL ~ Zaterdagbestellers ~ Eierengroothandel ~ Taxivervoer ~ Aquinos Bedding Netherlands ~ Centraal Boekhuis ~ Besloten Busvervoer ~ Menken Groep ~ Verbrugge ~ Kramer Terminal Services ~ Borax ~ Innocent Drinks ~ Betonpompbedrijven ~ Zorg van de Zaak ~ Mortelbedrijven ~ Adviesorganisaties Onderwijs & Jeugd ~ Cargill Cocoa ~ Euroma ~ RDW ~ Refresco Benelux Bodegraven ~ Particuliere Beveiliging ~ Basell ~ Onderwijsadviesbureaus ~ Rode Kruis ~ SLO ~ Stramit ~ Synres ~ Dnata ~ CNV Vakmensen ~ Promens Zevenaar ~ Arkema Vlissingen ~ Curium ~ Blue Amigo Waterborne ~ Lyondell Chemie Nederland ~ Ricardo ~ Breedband en Telecommunicatie ~ Technische Groothandel ~ Kinderopvang ~ Kalkzandsteen-Cellenbetonindustrie ~ SBB ~ Ashland ~ Zwembaden ~ Open Teelten ~ Dagrecreatie ~ MSD ~ Avebe ~ Elektrotechnische Detailhandel ~ OWASE ~ Kemira Rotterdam ~ Signify ~ Qsil ~ Gemeenten ~ SGO ~ KLM Flight Academy ~ Voedingscentrum ~ Organon ~ Mebin ~ Sagrex ~ DEKRA Rail ~ Aircraft Fuel Supply ~ Orkesten ~ KEMA ~ Stamicarbon ~ UWV ~ Intertek Polychemlab ~ Delrin Netherlands ~ Museum cao ~ Eurofins Agro Testing Wageningen ~ Bibliotheken ~ Coffee & Tea ~ DE Diensten ~ Teijin Aramid ~ Kadaster ~ SVB ~ Afbouw ~ Spliethoff Beheer ~ Royal FloraHolland ~ Bouwmaterialenhandel ~ Arkema Rotterdam ~ Alco Energy Rotterdam ~ Cabot ~ Niacet ~ TEAM Terminal ~ Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO) ~ Glastuinbouw ~ VGZ ~ Learning Network, The ~ Lantor ~ Brocacef ~ Rotterdam Airport ~ Ziekenhuizen ~ Coca Cola ~ URS Nederland ~ Kerry (NL) ~ InBev ~ Icopal ~ Bilthoven Biologicals ~ Dossche Mills ~ Norit ~ Krehalon ~ Corbion Purac ~ Welkoop ~ Teva Pharmachemie ~ Talent&Pro ~ MITT ~ Dutch Glycerin Refinery ~ Openbaar Vervoer ~ Kiwa ~ Olam Cocoa ~ Havenbedrijf Amsterdam ~ Forbo-Novilon ~ KIT ~ Sweco Nederland ~ Creamy Creation ~ Bavaria ~ NEDMAG ~ Elementis ~ O-I Netherlands ~ Bunge Loders Croklaan ~ Drankindustrie ~ Rechterlijke Macht ~ Rubber Resources ~ PilloPak ~ ING Bank ~ Nestlé ~ Nestlé HP ~ Stater ~ Fibrant ~ Forbo Flooring ~ Verf- en Drukinktindustrie ~ Albemarle ~ Folding Boxboard Eerbeek ~ Apollo Tyres ~ Bedrijfsverzorgingsdiensten ~ Reclasseurij ~ Ecolab ~ AAK ~ Kappersbedrijf ~ ICK ~ Vynova ~ Apothekers in Dienstverband ~ Essity Operations Gennep ~ Inclusief Groep ~ Yara Sluiskil ~ Fresenius ~ Royal Philips ~ Albert Heijn Logistics ~ FNV ~ Multimodaal Vervoer ~ Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf ~ Qlip ~ Gemakvoedingindustrie ~ Pluimveeverwerkende Industrie ~ Aviko ~ VHP Security Paper ~ Intersnack ~ Frisia Zout ~ Trioworld Apeldoorn ~ Solvay Chemie ~ Zuivelindustrie ~ Zuivelindustrie HP ~ Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie ~ Gulpener Bierbrouwerij ~ Linde Gas ~ Eska ~ Rockwool ~ Astellas ~ Waterbouw ~ EasyJet Cabinepersoneel ~ DLF ~ Ardagh Glass ~ Gall & Gall ~ Owens Corning Veil ~ Primo ~ UCC Coffee Benelux ~ Kaaspakhuisbedrijf, Particulier ~ SGS Nederland ~ Eternit ~ Air Products ~ Peterson ~ A. Vogel

Postadres Postbus 93050
2509 AB Den Haag

Bezoekadres Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

Telefoon 070 850 86 00

Fax 070 850 86 01

AWVN-werkgeverslijn

Telefoon 070 850 86 05

E-mail werkgeverslijn@awvn.nl

Web www.awvn.nl

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

