

Inhoud

1. Actuele ontwikkelingen.....	2
2. Verschillende loonbegrippen	7
3. Vooruitkijken naar 2017.....	11
4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden.....	15
5. Cao-journaal, publicaties, cursussen en bijeenkomsten van AAVN	21

Geen muren, maar bruggen

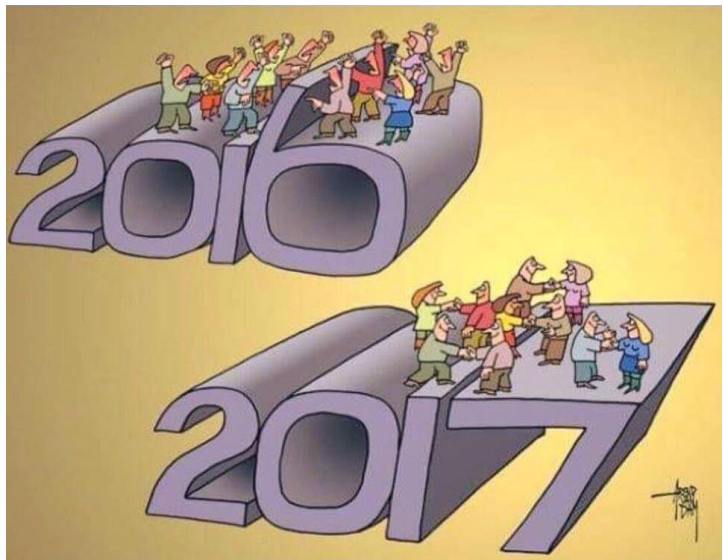
Inmiddels hebben we alle beminden en bekenden de beste wensen voor 2017 overgebracht.

En dat is hard nodig, want 2016 was een jaar waarin veel is gebeurd: terrorisme, intolerantie, polarisatie en ga zo maar door...

Ik heb sterk het vermoeden dat een belangrijke oorzaak hiervan ligt in de digitale media. Onrecht is er altijd al op de wereld geweest, maar nu iedereen een mobiel heeft, zien we het ook direct.

Tegelijkertijd leven we in onze eigen digitale bubbel, waarin gelijkgestemden ons eigen gelijk bevestigen en het gelijk van de andersdenkende belachelijk maken.

Het resultaat: een soort elektronische versie van de Berlijnse muur. Virtuele verzuiling, zo u wilt.



Laat 2017 niet opnieuw het jaar worden van (hogere) muren, maar van bruggen. Bruggen, hoor ik u denken? Waar hebben we dat eerder gehoord?

Ja, bij het aantreden van het huidige kabinet. 'Bruggen bouwen', was het motto, vier jaar geleden. Juist nu heeft Nederland opnieuw een stabiel kabinet nodig dat bruggen wil bouwen. Noodzakelijk, maar nog niet voldoende. Voor een mooier Nederland is het noodzakelijk dat we uit onze digitale bubbel komen, onze virtuele zuil verlaten, de elektronische muur slechten.

Stop met praten over de ander buiten je bubbel, aan de andere kant van de muur, buiten je zuil.

Over de vakbondsleden. Over de werknemer. Over de moslim. Over de PVV-er. Over de allochtoon. Over de asielzoeker. Over de buurman.

Stop met praten over de ander en praat eens met die ander, vanuit een oprechte interesse. Laten we van 'zij' proberen in 2017 een 'wij' te maken. Ik wens je een schitterend en succesvol en gezond 2017 met vele mooie ontmoetingen!

Laurens Hartevelde (twitter: @L_Hartevelde)



1. Actuele ontwikkelingen

1.1. Sociaaleconomische tweets januari 2017

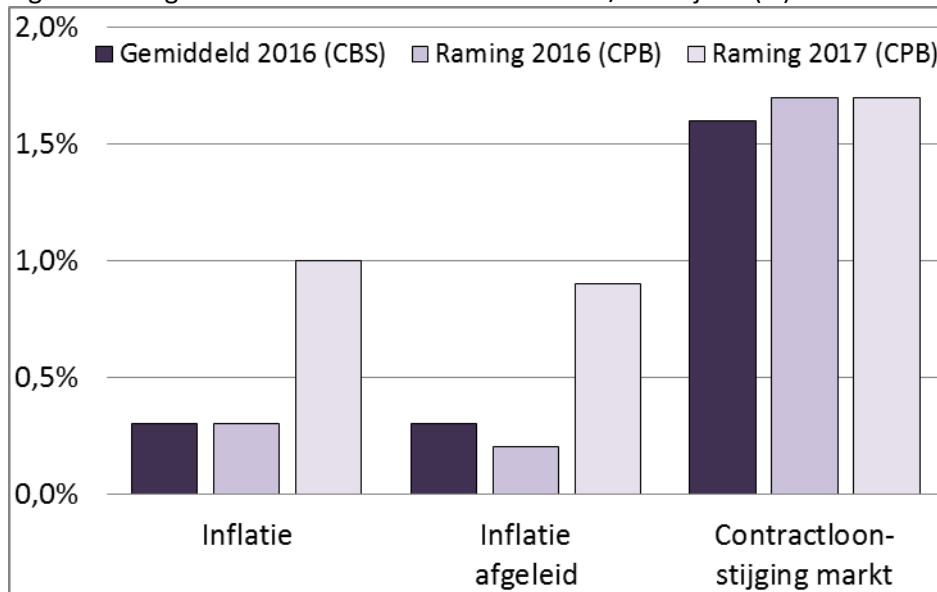
<p>Telegraaf 7 jan.</p>	<p>Columnist Jaap van Duijn: centrale banken zijn de meest ontwrichtende kracht in ons economisch stelsel geworden</p>
<p>Levens- middelen- krant 6 jan.</p>	<p>Onder de noemer 'Je kan me rug op met je cao' houden supermarktmedewerkers onder begeleiding van vakbond FNV op 9 januari een flyeractie in Hoog Catharijne in Utrecht. Zij vragen hiermee aandacht voor de in hun ogen 'oneerlijke' cao in de supermarkten die vanaf 1 juli 2016 geldt.</p> <p>Volgens FNV Handel pakt die nieuwe cao, waarbij de toeslagen voor werken in de avond vanaf 20.00 uur en op zaterdag vanaf 18.00 uur, 'zeer nadelig' uit en kan het leiden tot 30% minder loon. Slecht nieuws voor bijvoorbeeld een 18-jarige die een contract heeft voor meer dan 12 uur per week en op onregelmatige tijden werkt. Deze kan ten opzichte van 2015 een paar honderd euro op jaarbasis mislopen, stelt de vakbond.</p> <p>Bovendien vindt de bond het niet kunnen dat ook jongeren niets met de huidige cao opschieten. "Het is een flut-cao, daar zijn de supermarktmedewerkers het over eens. Geen jeugdloon voor medewerkers van 22 jaar, is een lege huls. De meesten zijn een stuk jonger, dus die blijven werken voor een half salaris. Terwijl ze hetzelfde werk doen, dus recht hebben op gelijk loon", stelt Lilian Bakhuijsen van FNV Handel.</p> <p>Tijdens de actie wordt het winkelend publiek wordt van 12.00 tot 15.00 uur gevraagd een steunbetuiging aan de supermarktmedewerkers achter te laten op de Facebookpagina of via de app 'merugop'.</p>
<p>CBS 5 jan.</p>	<p>In 2016 zijn de cao-lonen gestegen met 1,9%, de grootste toename sinds 2009.</p>
<p>CBS 5 jan.</p>	<p>De inflatie is in 2016 gemiddeld uitgekomen op 0,3%. Dit is de laagste prijsstijging van goederen en diensten voor consumenten na 1987. In 2014 en 2015 was de prijsstijging ook laag. In de laatste maanden van 2016 liep de inflatie op tot 1,0% in december.</p>
<p>Trouw 4 jan.</p>	<p>Zesurige werkdag heeft veel voordelen, maar is wel duur Niet al te vroeg beginnen, langer lunchen, op tijd naar huis; en dat alles voor hetzelfde uurloon. Het klinkt ideaal en de resultaten zijn veelbelovend, maar de zesurige werkdag is wel duur. Dat blijkt uit een experiment dat is uitgevoerd in een verpleeghuis in het Zweedse Göteborg.</p>
<p>NRC 30 dec.</p>	<p>De kabinetsformatie: het klapstuk van 2017 Journalist Tom-Jan Meeus voorspelt de komende kabinetsformatie. Die belooft, afgaande op de huidige verhoudingen in de peilingen, een van de spannendste en meeslependste in decennia te worden. Het klapstuk van 2017</p>

1.2. Kengetallen cao-seizoen 2017

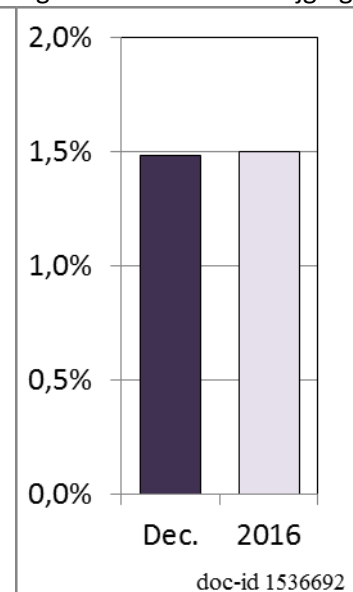
Wat zijn de kengetallen voor het cao-seizoen 2017?

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

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



Figuur 2: AWWN-loonstijging (%)



Tabel 1: Achtergrondinformatie bij figuur 1

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

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

Tabel 2: Achtergrondinformatie bij figuur 2

	Dec.	2016
Twaalfmaandscijfer (%)	1,5	1,5
12-mnds herwogen (%)	1,5	1,8
Aantal cao's	15	329
Werknemers	60.000	2,55 mln

Noot: Loonstijging op twaalfmaandsbasis betreft de sommatie van alle structurele loonafspraken in het nieuwe akkoord die herrekend wordt naar een periode van twaalf maanden. Het herwogen cijfer betreft de gemiddelde loonsverhoging herwogen naar aantal werknemers. Okt. = akkoorden uit oktober 2016; 2016 = alle 2016-akkoorden.

1.3. Recent afgesloten akkoorden

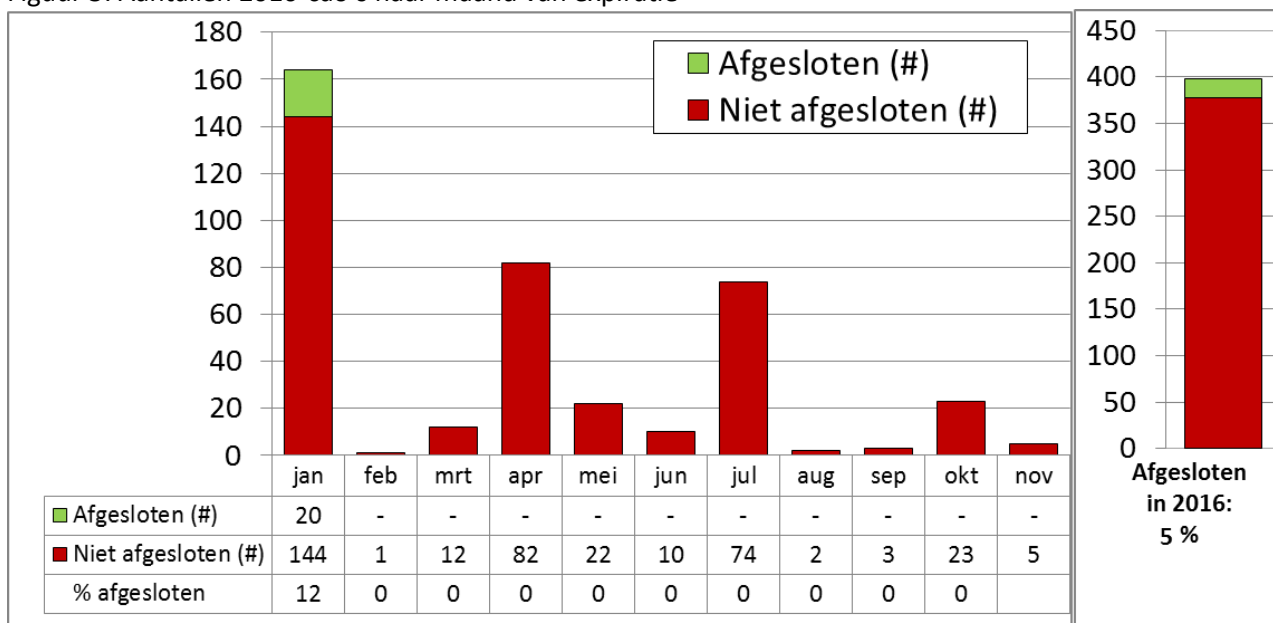
De afgelopen weken zijn onder andere de volgende akkoorden (met tussen haakjes de loonstijging op twaalfmaandsbasis) tot stand gekomen (zie ook hoofdstuk 4):

- Rabobank (0,5%): Prioriteit gelegd bij afspraken over Sociaal Plan. Van Performance Management naar GROW. Ontwikkelbudget in 2017 en 2018 €1.500 (i.p.v. €1.000).
- Dierhouderij (0,63%): Pilot 100 scholingsvouchers à €1.500 en onderzoek seniorenregeling, DI en ATM.
- Meubelindustrie (1,5%): Cao-verlenging en gezamenlijke onderzoeken.
- Delta Lloyd (0,83%): Van DB naar CDC, persoonlijk inzetbaarheidsscan 1x in 3 jaar verplicht, Sociaal Plan 2017 - 2020.

1.4. Cao-ontwikkelingen in cao-seizoen 2017

In cao-seizoen 2017 expireren bijna 400 cao's voor 2,7 miljoen werknemers (zie figuur 3). Inmiddels hebben cao-partijen voor 20 (117.000 werknemers) van deze 398 cao's een nieuw akkoord bereikt. Dit komt neer op een nieuwe cao voor 5% van alle in 2017 expirerende cao's. Vorig jaren rond deze tijd stond de teller op 5%. Er verliepen toen echter ook meer cao's (441 in 2016, 444 in 2015, 491 in 2014 en 519 in 2013).

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



Looptijd

Tot nu toe zijn er in totaal 24 2017-akkoorden tot stand gekomen. Het gaat hier, naast de 20 eerder genoemde cao's die in 2017 expireren, om cao's die heel 2017 beslaan en een ingangsdatum kennen vóór 2017. De gemiddelde looptijd is in het 2017-seizoen, net als vorig jaar, met 21 maanden hoger dan gemiddeld. Dit komt door het geringe aantal eenjarige cao's (29%, normaal: 44%).

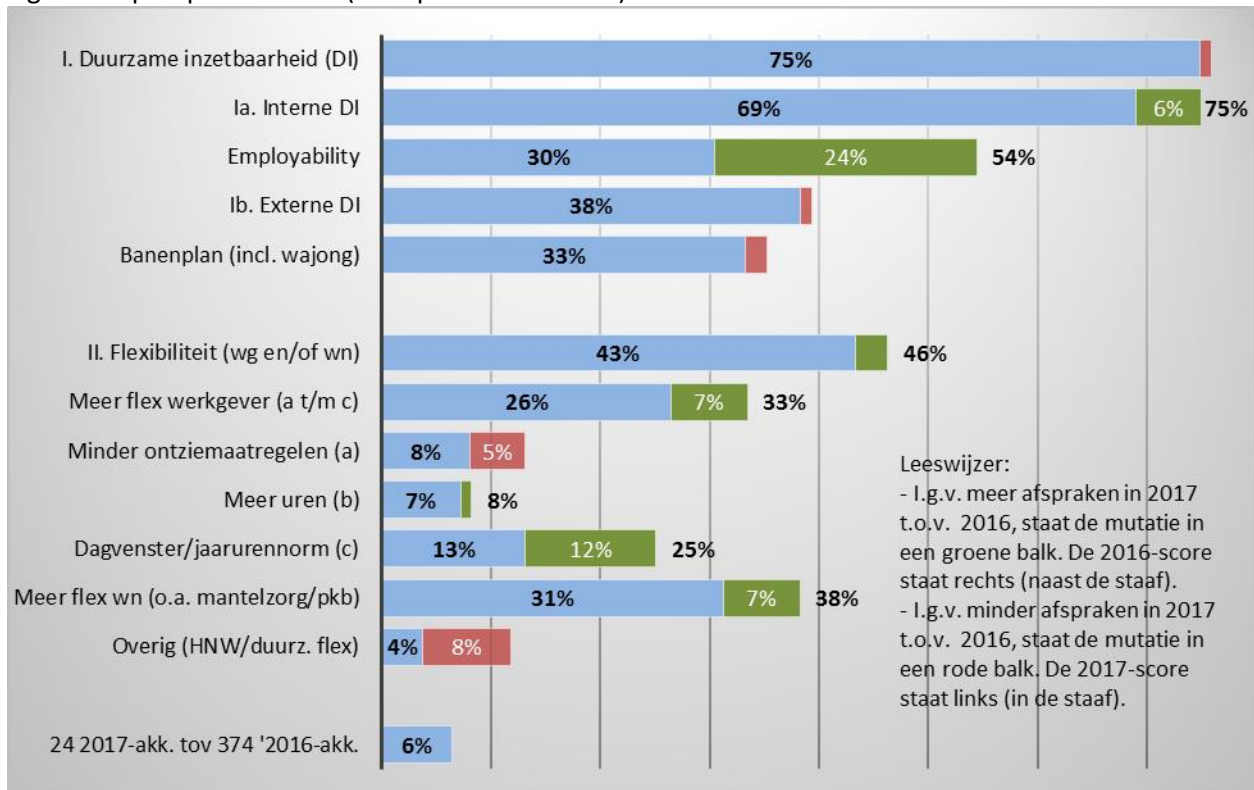
Duurzame inzetbaarheid

In drie op de vier 2016-akkoorden (75%) staat ten minste één afspraak over duurzame inzetbaarheid. In figuur 4 staat een nadere uitsplitsing van afspraken over AWVN-speerpunten voor 2016. Eén op de drie akkoorden (33%) kent een (vernieuwde, nieuwe of voortgezette) afspraak over mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (inclusief Wajongers).

Loonsverhoging

Van alle 24 2016-akkoorden is de contractloonsverhoging bekend. De gemiddelde loonsverhoging is 1,51% op twaalfmaandsbasis (zie laatste bolletjes in figuur 5). Herwogen komt de contractloonsverhoging uit op 1,34%. In figuur 6 (een uitvergroting van het laatste bolletje uit figuur 5) staat de verdeling van alle loonsverhogingen. Ruim de helft van alle akkoorden kent een loonsverhoging tot maximaal 1,5%.

Figuur 4: Speerpunten 2017 (ten opzichte van 2016)



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

Figuur 8 illustreert dat er weinig differentiatie is naar soort cao, aantal werknemers of looptijd. De gebruikelijke loonpatronen (hoe kleiner de cao en/of hoe langer de looptijd, hoe hoger de contractloonsijging) zijn dit jaar (nog) niet zichtbaar.

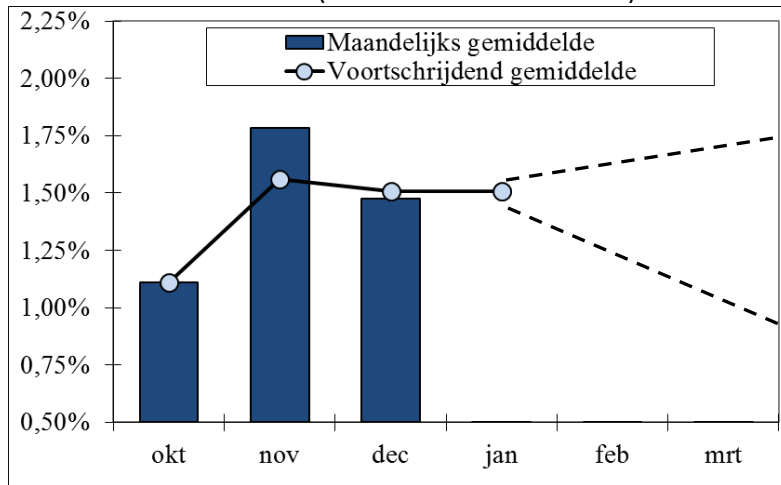
Contractloonsijging MKB-branches

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

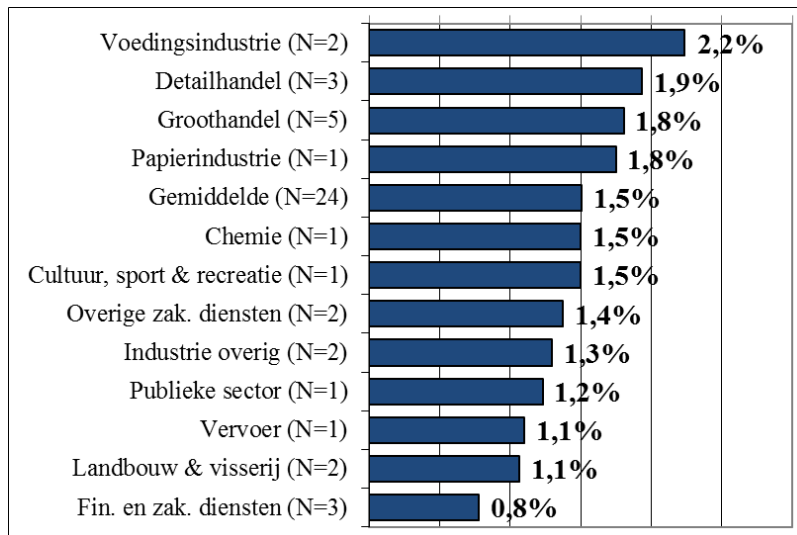
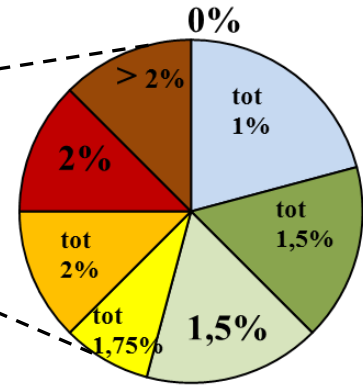
De gemiddelde contractloonsijging bedraagt 1,74% op twaalfmaandsbasis, iets boven het gemiddelde van alle afgesloten 2017-akkoorden (inclusief ondernemingscao's).

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

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

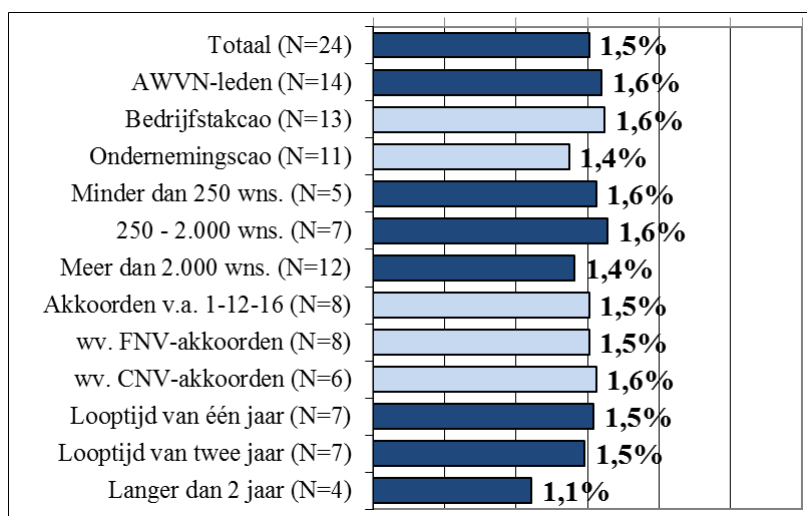


Figuur 6: Verdeling loonsverhoging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2017



Figuur 7: Gemiddelde contractloonsverhoging naar sector**

** Achter de gemiddelden bevinden zich uiteenlopende contractloonsverhogingen.



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

*Om contractloonsafspraken 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 contractloonsverhoging van 1,5% in een contract voor vijftien maanden is voor twaalf maanden 1,2%.

2. Verschillende loonbegrippen

CBS kwam afgelopen week met de contractloonstijging over 2016 naar buiten: “1,9%, de grootste toename sinds 2009”. CPB heeft het over 1,7%. AWWN komt uit op een contractloonstijging van 1,5% voor het cao-seizoen 2016. Hoe verhouden deze cijfers zich tot elkaar?

Vraag achter de vraag

Vaak kennen de eenvoudigste vragen de meest ingewikkelde antwoorden. Zo zijn er ook verschillende antwoorden mogelijk op de vraag: ‘Wat is de contractloonstijging?’

Kiezen we de collectieve loonstijging berekend door het CPB of die van het CBS? Of kiezen we voor de loonstijging op twaalfmaandsbasis berekend door AWWN?

En ook al stellen we deze vraag niet, dan nog worden we regelmatig geconfronteerd met persberichten van verschillende organisaties over de door hun berekende loonstijging.

Eigenlijk dienen de verschillende berekeningen verschillende doelen en hangt het juiste antwoord af van de bril waardoor je kijkt. Het CBS geeft antwoord op de vraag hoeveel procent werknemers er in een bepaald kalenderjaar op vooruitgaan en baseert zich op de collectieve loonstijging van cao-werknemers (zie figuur 1).

AWVN geeft antwoord op de vraag wat de trend is van structurele loonafspraken. Is er bijvoorbeeld sprake van een oplopende trend in de afgelopen maanden (zie bijvoorbeeld figuur 5 op blz. 5). AWWN baseert zich daarbij op de collectieve loonstijging in akkoorden. In beide gevallen gaat het om loonafspraken die voor alle werknemers onder dezelfde cao hetzelfde zijn. Individuele loonstijging (promotie, periodiek, bonus, overwerktoeslag) blijft buiten beschouwing.

Figuur 1: Elke soort vraag over collectieve loonstijging zijn eigen antwoord

Vraag over:	Proces	Kijken naar cao-akkoorden	AWVN loonstijging op twaalfmaandsbasis
	Uitkomsten	Kijken naar cao-werknemers	CPB-/CBS loonstijging op kalenderjaarbasis

Loonstijging op twaalfmaandsbasis

Bij berekening van de loonstijging op twaalfmaandsbasis gaat het erom de collectieve loonafspraken in recente akkoorden op een zinvolle manier met elkaar te vergelijken. Omdat de looptijd per akkoord kan verschillen, rekent AWWN de som van alle nieuwe loonafspraken terug naar een periode van twaalf maanden. Bij de berekening van het gemiddelde weegt elk akkoord, of er nu 10 of 10.000 werknemers onder vallen, even zwaar. Het gaat immers om de uitkomsten van het actuele onderhandelingsproces, en daarbij telt elk akkoord even zwaar mee.

Loonstijging op kalenderjaarbasis

Bij de berekening van de loonstijging voor 2017 op kalenderjaarbasis gaat het erom alle collectieve loonafspraken die voor een bepaald kalenderjaar zijn gemaakt (hetzij in de nieuwe cao, hetzij in de oude cao) in de berekening mee te nemen. De loonsverhoging voor het kalenderjaar 2017 kan alleen vastgesteld worden als de cao over het hele kalenderjaar doorloopt. Immers, in een cao die expireert per 1 november 2017 kan in de toekomst nog een loonsverhoging per 1 november of 1 december 2017 worden afgesproken. De gemiddelde loonsverhoging wordt herwogen berekend: een cao met meer

werknemers telt zwaarder mee in het gemiddelde. Op die manier wordt de vraag naar de gemiddelde loonstijging per werknemer het best beantwoord.

Er zijn twee manieren om de loonsverhoging per kalenderjaar te berekenen:

- Niet rekening houdend met de tijdsdimensie: niveaubasis
De contractloonmutatie kan per kalenderjaar berekend worden als de som van alle loonstijgingen in dat kalenderjaar. Op die manier wordt de loonstijging op niveaubasis verkregen. Hierbij maakt het niet uit of de loonstijging is afgesproken in de meest recente afgesloten cao of een voorgaande cao.
- Wel rekening houdend met de tijdsdimensie: jaarbasis
Als we rekening houden met de tijdswaarde van de loonsverhoging, verkrijgen we de loonsverhoging op jaarbasis. Een loonsverhoging van 2% per 1 oktober 2017 telt dan voor één vierde deel (laatste drie maanden van 2017) mee in de loonsverhoging voor 2017. De resterende 1,5% wordt overloop genoemd en telt mee in de loonsverhoging in het kalenderjaar 2018.
Het CPB gaat in haar berekeningen (contractloonstijging in de marktsector) uit van de loonsverhoging op jaarbasis.

Figuur 2: Verschillen in loonstijging op twaalfmaandsbasis en op jaarbasis

Vraag over proces: Wat is de trend op dit moment in cao's over collectieve loonstijging?	Vraag over uitkomsten: Hoeveel gaan werknemers er gemiddeld op vooruit?	
AWVN: loonstijging op <u>twaalfmaandsbasis</u>	CPB: loonstijging op <u>kalenderjaarbasis</u>	CBS: loonstijging op <u>kalenderjaarbasis</u>
<u>Naar heden / vooruit</u> kijken: akkoorden (en loonafspraken) hebben meestal betrekking op komende maanden voor ons	<u>Vooruit</u> kijken: loonstijging van afgelopen maand (of jaar) t.o.v. jaar geleden	<u>Achteruit</u> kijken: loonstijging van afgelopen maand (of jaar) t.o.v. jaar geleden
Tijdseenheid: <u>contractjaar</u> (looptijd)	Tijdseenheid: <u>kalenderjaar</u>	Tijdseenheid: <u>kalenderjaar</u>
Gebaseerd op: <u>akkoorden</u> die dit seizoen tot stand zijn gekomen	Deels gebaseerd op <u>cao's</u> die over het hele kalenderjaar heen doorlopen, deels o.b.v. theoretische formule	Gebaseerd op: <u>cao's</u> die tenminste over de verslagmaand kalenderjaar heen doorlopen
Gemiddelde: <u>ongewogen</u> gemiddelde (elk akkoord is even belangrijk voor het proces)	Gemiddelde: <u>herwogen</u> gemiddelde o.b.v. aantal cao-werknemers	Gemiddelde: <u>herwogen</u> gemiddelde o.b.v. aantal cao-werknemers
Steekproef: nee, totaalmeting (<u>alle cao's</u> met een nieuw akkoord)	Deels o.b.v. 100 grootste cao's, deels o.b.v. theoretische formule	Selectie: ja, alleen cao's met <u>minstens 2.500</u> werknemers

Bij alle berekeningen kijkt AWVN alleen naar structurele loonafspraken die voor alle werknemers gelden, zoals verhoging van salarisschaal en verhoging van de structurele eindejaarsuitkering. Eenmalige uitkeringen en/of voorwaardelijke loonafspraken zijn buiten beschouwing gelaten.

Een voorbeeld ter illustratie: het recente akkoord voor de cao-Visdetailhandel. Partijen hebben overeenstemming bereikt over een nieuwe cao van 24 maanden met ingang van 1 januari 2017. Het akkoord kent een loonstijging van in totaal 3,25% in twee stappen: 2% per 1-1-2017 en 1% per 1-1-2018. De loonstijging op twaalfmaandsbasis bedraagt 1,63%, berekend als de som van de twee structurele loonafspraken in het nieuwe akkoord (3,25%), herrekend naar een periode van twaalf maanden (3,25% x 12 maanden/24 maanden).

De loonstijging op niveaubasis bedraagt in 2017 2%. De resterende 1,25% wordt uitgekeerd in kalenderjaar 2018. In dit geval is de contractloonstijging op jaarbasis hetzelfde als op niveaubasis, omdat

de loonsverhogingen plaatsvinden per 1 januari en daardoor in zijn geheel op dat kalenderjaar drukken. Stel dat de contractloonstijging van 2% per 1-1-2017 een half jaar later plaats zou vinden, dan zou de contractloonstijging op jaarbasis in 2017 1% bedragen en in 2018 2,25% (1% overloop uit 2017 plus 1,25%).

Figuur 3: Loonstijging bij het Verzekeringsbedrijf volgens verschillende loonbegrippen

Cao-naam	Afspraken structurele loonsverhoging in akkoord	Loonstijging op twaalfmaandsbasis (AWVN)	Loonstijging in 2017 op niveaubasis	Loonstijging in 2018 op jaarbasis
Visdetailhandel (6.000 wns.) 1-1-2017 tot 1-1-2019 (24 maanden) d.d. 2-12-2016	2% per 1-1-17 + 1,25% per 1-1-18	1,63%	2%	1,25%

Onderstaande figuur illustreert nog eens dat verschillende instituties op verschillende wijze kijken naar hetzelfde akkoord voor de Visdetailhandel. CBS kijkt achterom (door eind december 2016 te vergelijken met begin januari 2016) en komt uit op een contractloonstijging van 1,5%.

Als we kijken naar wat werknemers er in het kalenderjaar 2017 op vooruitgaan, dan is dat 2% op niveaubasis.

Vakbonden zullen waarschijnlijk benadrukken dat het gaat om een cao met een loonstijging van in totaal 2%, daarbij wijzend op alle drie de loonstijgingen gedurende de looptijd van 16 maanden. En als AWVN het over een contract met een loonstijging van 2,25% heeft, dan gaat het om de som van alle collectieve loonafspraken in de nieuwe cao, herrekend naar een theoretische standaardperiode van één jaar (twaalf maanden). Dit cijfer ligt lager dan de 3% omdat in dit cijfer rekening is gehouden met de looptijd die langer is dan een jaar. Het gaat hier om het twaalfmaandsgemiddelde, het standaardloonbegrip waarover AWVN communiceert.

Figuur 1: Contractloonstijging volgens verschillende berekeningen

Kalenderjaar Maand	2 0 1 6						2 0 1 7						2 0 1 8					
	1	3	5	7	9	11	1	3	5	7	9	11	1	3	5	7	9	11
Visdetailhandel 1-1-2017 tot 1-1-2019	1,50						2,00						1,25					
à la CBS eind 2016: 1,5% t.o.v. eind 2015	1,50																	
Niveaubasis 2017: 2%							2,00											
Twaalfmaandsbasis: 1,63% (3,25% x12 mnd/36 mnd)							2,00						1,25					

Recente cijfers voor 2016

Terug naar het begin van deze tekst. Hoe verhouden de CBS-cijfers zich tot die van AWVN?

Het CBS-cijfer van 1,9% geldt voor alle werknemers met een cao, ook voor werknemers in de publieke sector. Als het CBS alleen naar de marktsector kijkt, bedraagt de contractloonstijging 1,7%, precies gelijk aan de CPB-raming voor de marktsector.

CBS en CPB publiceren een herwogen gemiddelde: hoe meer werknemers onder een cao vallen, hoe zwaarder de cao meetelt in het gemiddelde. AWVN publiceert een ongewogen gemiddelde: wij analyseren de trends in cao-land, en daarbij telt elk akkoord even zwaar.

Maar het grootste verschil tussen AAVN-cijfers en CBS-cijfers is dat CBS kijkt naar het verleden (wat is loonstijging eind december 2016 t.o.v. eind december 2015?) en dat AAVN juist vooruit kijkt: het gemiddelde van 1,5% is gebaseerd op alle loonafspraken in de nieuwe cao-akkoorden die in het 2016-seizoen tot stand zijn gekomen. Normaal gesproken komt een nieuwe cao tot stand vóór de ingangsdatum en een cao heeft meestal een looptijd van één jaar, en in 2016 zelf heel vaak van twee jaar. Dat betekent dat in de 1,5% van AAVN ook loonafspraken zitten die nog moeten plaatsvinden in 2017 (of zelfs 2018). Om de loontrend in nieuwe cao-akkoorden te bepalen, is het AAVN-cijfer het meest interessant, om de gemiddelde contractloonstijging van alle werknemers in een bepaald kalenderjaar te bepalen (of over meerdere kalenderjaren), is het CBS-cijfer het meest interessant.

AAVN vindt...

Welke berekening van de gemiddelde loonstijging het beste is, hangt af van de vraag. AAVN kijkt met name naar het proces van onderhandelingen, met andere woorden: naar de trend in nieuwe akkoorden.

3. Vooruitkijken naar 2017

Wat wordt de contractloonsstijging voor 2017?

CPB raamt een contractloonsstijging van 1,7% op jaarbasis.

AWVN ziet eerder een contractloonsstijging van 1,5%: het cao-seizoen 2016 glijdt naadloos over in het 2017-seizoen.

De komende weken gaan we, naar verwachting, in de media horen dat de lonen verder stijgen omdat een aantal grotere akkoorden onlangs is afgesloten met een behoorlijke loonsstijging in 2017. Wat er niet wordt bij gezegd, is dat de looptijd van deze akkoorden langer is dan 2017 en dat in de resterende looptijd geen of weinig contractloonsstijging plaatsvindt.

Figuur 2: Contractloonsstijging Dierhouderij volgens verschillende berekeningen

Kalenderjaar	2016						2017						2018						
	1	3	5	7	9	11	1	3	5	7	9	11	1	3	5	7	9	11	1
Dierhouderij 1-1-2014 tot 1-1-2018 (48 mnd.) d.d. 8-12-2016							2,50												
CBS kalenderjaar 2017: 2,5%							2,50												
CBS kalenderjaar 2016: 0%						0,00													
Twaalfmaandsbasis: 0,63% (2,5% x12 mnd/48 mnd)							2,50												

Figuur 3: Contractloonsstijging Delta Lloyd volgens verschillende berekeningen

Kalenderjaar	2016						2017						2018						
	1	3	5	7	9	11	1	3	5	7	9	11	1	3	5	7	9	11	1
Delta Lloyd 1-1-2017 tot 1-1-2020 (36 mnd.) d.d. 6-10-2016				1,00			2,50												
CBS kalenderjaar 2018: 0%													0,00						
CBS kalenderjaar 2017: 2,5%							2,50												
CBS kalenderjaar 2016: 0%				1,00															
Twaalfmaandsbasis: 0,83% (2,5% x12 mnd/36 mnd)							2,50												

Twee voorbeelden ter illustratie:

- Looptijd gaat eerder in dan 2017: Dierhouderij met een loonsstijging van 2,5% in drie jaar. CBS registreert een contactloonsstijging van 2,5% in 2017. Aangezien in de periode 2014 t/m 2016 sprake was van een nullijn, zal het CBS de gepubliceerde cijfers voor 2014 t/m 2016 iets neerwaarts moeten bijstellen. AWVN registreert in 2017 een contractloonsstijging van 0,63%.

- Looptijd gaat verder door na 2017: Delta Loyd met een loonstijging van 2,5% in drie jaar. CBS registreert een contractloonstijging van 2,5% in 2017. Aangezien in de periode 2018 t/m 2019 sprake is van een nullijn, registreert AWVN in 2017 een contractloonstijging van 0,83%. In de CBS-methodiek wordt de gemiddelde contractloonstijging voor de jaren 2018 en 2019 neerwaarts beïnvloed met de nullijn van Delta Loyd.

Tabel: Contractloonaafspraken en verschillende loonberekeningen voor grootste 2017-akkoorden, in volgorde van afnemend aantal werknemers

Cao-akkoord	Afspraken over structurele loonsverhogingen in nieuwe akkoord	Twaalfmaands-cijfer	Niveau-basis 2016	Niveau-basis 2017	Niveau-basis 2018	Jaar-basis 2017	Jaar-basis 2018
Rabobank (36.000 wns.) 1-1-2017 tot 1-1-2021 (48 mnd.) d.d. 23-9-2016	2% in 48 maanden: 1% per 1-7-19 + 1% per 1-7-20 Toelichting: Vernieuwing: andere wijze van voeren gesprek manager-wn., ontwikkelbudget, begeleiden boventallige wns. VWNW en SP (1-1-2017 tot 1-1-2021; via geleidelijke afbouwregeling in 3 jaar naar Rabobank Transitievergoeding. Nullijn 2012 t/m 2018. Overige beloningsafspraken (trefwoorden): PKB. EMU 2%.	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Wonen (33.672 wns.) 1-1-2017 tot 1-7-2018 (18 mnd.) d.d. 30-11-2016	3,25% in 18 maanden: 2,25% per 1-4-17 + 1% per 1-1-18 Toelichting: Na een cao-loze periode van zes jaar heeft INretail een onderhandelaarsresultaat met vakbonden AVV, de Unie en CNV bereikt over een nieuwe cao. Er is aansluiting gevonden bij de cao Fashion, Sport & Lifestyle. Nullijn in 2011 t/m 2016. Zondagtoeslag van 100% naar 50% (compensatie huidige werknemers). Verruiming dagvenster.	2,17%	0,00%	2,25%		1,69%	
Achmea (15.435 wns.) 1-12-2016 tot 1-12-2017 (12 mnd.) d.d. 20-12-2016	1% in 12 maanden: 1% per 1-1-17 Toelichting: Van curatief naar preventief ('uit het Sociaal Plan, in de cao'). Nieuw Sociaal Plan 1 januari 2017 t/m 31 december 2020. Overige beloningsafspraken (trefwoorden): PKB. RAB.	1,00%	1,25%				
Meubelindustrie (12.797 wns.) 1-1-2017 tot 1-1-2018 (12 mnd.) d.d. 14-12-2016	1,5% in 12 maanden: 1% per 1-3-17 + 0,5% per 1-8-17 Toelichting: AWVN-aanname: €30 per maand extra leidt bij gemiddeld inkomen van €35.000 tot contractloonstijging van 1% per 1-3-2017.	1,50%	2,30%	1,50%		1,42%	

Cao-akkoord	Afspraken over structurele loonsverhogingen in nieuwe akkoord	Twaalfmaands-cijfer	Niveau-basis 2016	Niveau-basis 2017	Niveau-basis 2018	Jaar-basis 2017	Jaar-basis 2018
Kraamzorg (10.000 wns.) 1-4-2016 tot 1-1-2018 (21 mnd.) d.d. 13-12-2016	2,15% in 21 maanden: 0,65% per 1-1-17 + 1% per 1-7-17 EJU van 0,5% Toelichting: Eerste cao (voorheen VVT).	1,23%	0,30%	1,65%		1,15%	
Kunsteducatie (8.000 wns.) 1-1-2017 tot 1-1-2019 (24 mnd.) d.d. 1-12-2016	3% in 24 maanden: 1,5% per 1-3-17 + 1,5% per 1-4-18 Toelichting: AVV betrokken als vakbond. Proeftuinen.	1,50%	0,00%	1,50%	1,50%	1,25%	1,38%
Visdetailhandel (5.950 wns.) 1-1-2017 tot 1-1-2019 (24 mnd.) d.d. 2-12-2016	3,25% in 24 maanden: 2% per 1-1-17 + 1,25% per 1-1-18 Overige beloningsafspraken (trefwoorden): PKB.	1,63%	1,50%	2,00%	1,25%	2,00%	1,25%
Besloten Busvervoer (4.485 wns.) 1-1-2017 tot 1-1-2019 (24 mnd.) d.d. 7-11-2016	2,2% in 24 maanden: 1,1% per 1-1-17 + 1,1% per 1-1-18	1,10%	1,50%	1,10%	1,10%	1,10%	1,10%
Delta Lloyd (3.900 wns.) 1-1-2017 tot 1-1-2020 (36 mnd.) d.d. 6-10-2016	2,5% in 36 maanden: 1,25% per 1-7-17 + 1,25% per 1-7-17 Toelichting: Pensioen: van DB naar CDC. DI en ontwikkeling kernpunten HR-beleid: de persoonlijk inzetbaarheidsscan wordt eenmaal in de 3 jaar verplicht. Introductie learning platform. POB 1% salaris in 3 jaar. Het nieuwe Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 januari 2020. Overige beloningsafspraken (trefwoorden): PKB. EMU 2,5%.	0,83%	1,00%	2,50%	0,00%	1,75%	1,25%
Pluimveeverwerkende Industrie (3.058 wns.) 1-1-2017 tot 1-5-2019 (28 mnd.) d.d. 1-12-2016	5,76% in 28 maanden: 1,5% per 1-5-16 + 1,7% per 1-5-17 + 1,7% per 1-5-18 + 0,855% per 1-3-19 Toelichting: Ruimer dagvenster (van 6-18 naar 5-21 uur).	2,47%	1,50%	1,70%	1,70%	1,63%	1,70%
Dierhouderij (2.880 wns.) 1-1-2014 tot 1-1-2018 (48 mnd.) d.d. 8-12-2016	2,5% in 48 maanden: 2,5% per 1-1-17 Toelichting: Nullijn in 2014-2016. Overige beloningsafspraken (trefwoorden): EMU 1%.	0,63%	0,00%	2,50%		2,50%	
GH Vlakglas (2.763 wns.) 1-1-2017 tot 1-7-2018 (18 mnd.) d.d. 2-11-2016	3,5% in 18 maanden: 1,5% per 1-4-17 + 1% per 1-9-17 + 1% per 1-1-18 Toelichting: Nullijn sinds 2012. Voor 2017 en 2018 is pensioenpremie vastgeklit op	2,33%	0,00%	2,50%		1,46%	

Cao-akkoord	Afspraken over structurele loonsverhogingen in nieuwe akkoord	Twaalfmaands-cijfer	Niveaubasis 2016	Niveaubasis 2017	Niveaubasis 2018	Jaarbasis 2017	Jaarbasis 2018
	32% waarmee verdere stijging pensioenpremie is voorkomen (wel lager opbouw: van 1,83% naar rond de 1,6%. In 2017 wordt er een werkgroep samengesteld die een studie gaat doen naar een toekomstbestendige pensioenregeling.						
Coffee & Tea (1.185 wns.) 1-1-2017 tot 1-7-2018 (18 mnd.) d.d. 11-8-2016	3% in 18 maanden: 1% per 1-1-17 + 1% per 1-7-17 + 1% per 1-1-18 Toelichting: SP 2017 tot 2020. Met ingang van 1 januari 2017 worden de nieuw op te bouwen pensioenrechten voor de actieve werknemers onderbracht bij het Pensioenfonds PGB. Overige beloningsafspraken (trefwoorden): BAB.	2,00%	1,40%	2,00%		1,97%	
Apothekers iDV (1.000 wns.) 1-1-2017 tot 1-1-2018 (12 mnd.) d.d. 29-11-2016	2% in 12 maanden: 2% per 1-1-17 Overige beloningsafspraken (trefwoorden): EMU 1%.	2,00%		2,00%		2,00%	
Eieren GH (930 wns.) 1-1-2017 tot 1-1-2019 (24 mnd.) d.d. 29-11-2016	2,5% in 24 maanden: 1,25% per 1-1-17 + 1,25% per 1-1-18 Toelichting: Nullijn 2012-2016.	1,25%	0,00%	1,25%	1,25%	1,25%	1,25%

Noot: RAB=resultaatafhankelijke uitkering, BAB=beoordelingsafhankelijke uitkering, EJU=structurele eindejaarsuitkering; EMU=eenmalige uitkering; PKB=persoonlijk keuzebudget; WG=werkgever; NB16=structurele contractloonsstijging op niveaubasis in het kalenderjaar 2016; € i.p.v. %=centen (deels) i.p.v. procenten (contractloonsstijging met minimumbedrag als bodem); Ziektekosten=werkgeversbijdrage ziektekosten

AWVN vindt...

In de loop van 2017 gaan we (van het CBS) horen dat de contractlonen sneller gaan stijgen, maar in werkelijkheid zal er naar verwachting weinig veranderen en blijft de gemiddelde contractloonsstijging uitkomen rond de 1,5% op twaalfmaandsbasis.

Belangrijker dan het gemiddelde is decentraal maatwerk. Welke ruimte is er om de lonen te verhogen? Zijn er mogelijkheden om die ruimte op een meer mee-ademende manier in te zetten? Welke kostenbesparende en kostenverhogende komen in 2017 op de sector of de onderneming af? Welke productiviteit vergrotende afspraken kunnen we maken in de cao?


4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden

Tabel 1: Recente afspraken in 2016-akkoorden/onderhandelingsresultaten

Cao-akkoord	Afspraken over DI en flexibiliteit	Loonafspraken
<p>Meubelindustrie</p> <p>Omvang: 12.797 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2017 tot 1-1-2018 (12 mnd.)</p> <p>Afgesloten: 14-12-2016</p>	<p>Cao-verlenging van een jaar en tijdens looptijd gezamenlijk onderzoeken naar nieuw functiegebouw, modernisering van afspraken over duurzame inzetbaarheid en herschrijven naar praktische en begrijpelijke teksten</p>	<p>12-mnds=1,5%</p> <p>Initieel: 1% per 1-3-2017 + 0,5% per 1-8-2017</p> <p>Toelichting: AWVN-aanname: €30 per maand extra leidt bij gemiddeld inkomen van €37.000 tot contractloonstijging van 1% per 1-3-2017.</p>
<p>Dierhouderij</p> <p>Omvang: 2.880 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2014 tot 1-1-2018 (48 mnd.)</p> <p>Afgesloten: 8-12-2016</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Brede afspraak DI: Sociale partners willen de inzet van oudere werknemers bevorderen. Door de verhoging van de AOW-leeftijd wordt het voor medewerkers steeds belangrijker om ook op hogere leeftijd in goede gezondheid en gemotiveerd te kunnen blijven werken. Door middel van een seniorenregeling productiegerichte dierhouderij kan dit worden gestimuleerd. De mogelijkheden voor een seniorenregeling voor oudere werknemers in de productiegerichte dierhouderij worden door een paritaire werkgroep onderzocht op een verantwoorde uitvoerbaarheid en de financiële haalbaarheid. De regeling maakt het mogelijk voor oudere werknemers om, onder voorwaarden, minder te gaan werken met behoud van een groot deel van het loon en de pensioenopbouw.</p> <p>-In het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen en levensfasebewust personeelsbeleid zullen de mogelijkheden worden onderzocht van:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Extra zorgverlof (betaald en bovenop de wettelijke regeling). · Vergroten van de mogelijkheid om arbeidstijden en omvang contract aan te passen. · Mogelijkheden creëren tot sabbatical. · Vrijwillige arbeidsduurverkortung. <p>-Employability: Scholingsvouchers</p> <p>Tijdens de looptijd van de cao wordt de mogelijkheid onderzocht voor het invoeren van een individueel scholingsbudget voor iedere werknemer. Hiertoe zal een pilot worden opgezet waarbij 100 individuele scholingsvouchers à €1.500 beschikbaar worden gesteld.</p> <p>-Jongeren: Tijdens de looptijd van de cao wordt een vergoeding verstrekt voor 50 BBL-plekken. De vergoeding bedraagt €2.500 per BBL-plek, waarvan €2.000 voor de werkgever en €500 voor de werknemer.</p> <p>FLEXIBILITEIT:</p> <p>-Meer flexibiliteit werkgever: Toeslagen op zon-, feest-, en gedenkdagen: Tot maximaal 2, al dan niet aaneengesloten, gewerkte uren geldt geen toeslag. Voor de gewerkte uren boven 2 uur geldt een toeslag van 50%.</p> <p>Voor deeltijders die meer uren dan de overeengekomen contracturen maar minder dan 38 uur per week werken, gelden geen toeslagen.</p> <p>Over die meeruren vindt wel opbouw van vakantierechten en</p>	<p>12-mnds=0,63%</p> <p>Initieel: 2,5% per 1-1-2017</p> <p>Flexibele beloning: Eenmalig 1%.</p> <p>Toelichting: Nullijn in 2014-2016.</p>

	<p>vakantiegeld plaats. Dit wordt verrekend door middel van een toeslag van 20%.</p> <p>-Meer flexibiliteit: Partijen beogen de arbeidstijdenregeling te moderniseren. Hiertoe wordt aan een in te stellen paritaire werkgroep de opdracht verstrekt tot het ontwikkelen van een nieuwe arbeidstijdenregeling voor de cao productiegerichte dierhouderij.</p>	
<p>Rabobank Omvang: 36.000 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2017 tot 1-1-2021 (48 mnd.) Afgesloten: 23-9-2016</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Ontwikkeling: Het ontwikkelbudget kunnen medewerkers naar eigen keuze (dus zonder toestemming van de leidinggevende), binnen de fiscale grenzen, besteden aan een opleiding, training, workshop en/of loopbaaninstrument die zij voor het verbreden van hun inzetbaarheid willen volgen. In principe wordt hiervoor het aanbod van de preferred suppliers van Rabobank benut, tenzij een door de medewerker gewenste opleiding, training, workshop niet door hen aangeboden wordt.</p> <p>ARBEIDSVREHOUDINGEN:</p> <p>-Persoonlijk budget: Ontwikkelbudget</p> <p>Vanuit de realiteit dat er continue veranderingen in de organisatie aan de orde zullen zijn, is ook continue aandacht voor en inzicht in de eigen inzetbaarheid en arbeidsmarktpositie voor iedere medewerker op ieder moment in zijn loopbaan van belang. Om medewerkers meer eigen keuzeruimte en regie te geven kent Rabobank aan iedere medewerker die op 1 januari van een kalenderjaar in dienst is een ontwikkelbudget toe van €1.000. Cao-partijen vinden het van belang om medewerkers in de transitiefase waarin de Rabobankorganisatie zich nu bevindt, ruimere ontwikkelmogelijkheden te bieden. Daarom is voor 2017 en 2018 een hoger budget afgesproken, namelijk €1.500.</p> <p>Het ontwikkelbudget kunnen medewerkers naar eigen keuze (dus zonder toestemming van de leidinggevende), binnen de fiscale grenzen, besteden aan een opleiding, training, workshop en/of loopbaaninstrument die zij voor het verbreden van hun inzetbaarheid willen volgen. In principe wordt hiervoor het aanbod van de preferred suppliers van Rabobank benut, tenzij een door de medewerker gewenste opleiding, training, workshop niet door hen aangeboden wordt.</p> <p>Het (resterende) budget van een jaar mag worden toegevoegd aan het budget van het volgende jaar. Aan het einde van het volgende jaar vervalt het niet gebruikte budget van het eerdere jaar. Het budget blijft beschikbaar als de medewerker actief mobiel of aangezegd is en ook in de periode van heroriëntatie.</p> <p>Het (resterende) budget vervalt op het moment van uitdiensttreding.</p> <p>De medewerker moet door zijn manager in de gelegenheid worden gesteld de opleiding/training/workshop van zijn keuze te kunnen volgen. Voor zover deze onder werktijd plaatsvindt, komt de helft van de tijd voor rekening van de werkgever en de helft voor rekening van de medewerker, waarbij een maximum compensatie geldt van 50 uur per kalenderjaar (naar rato bij een parttime dienstverband).</p> <p>Een medewerker kan als zijn (opgespaarde) budget ontoereikend is, met zijn manager in gesprek gaan over de door hem gewenste ontwikkelingsfaciliteit/opleiding. Aan dit gesprek moet een</p>	<p>12-mnds=0,5%</p> <p>Initieel: 1% per 1-7-2019 + 1% per 1-7-2020</p> <p>Flexibele beloning: -Oktober 2017 ontvangen medewerkers een eenmalige uitkering van 1%. -Oktober 2018 ontvangen medewerkers een eenmalige uitkering van 1%.</p> <p>Toelichting: Vernieuwing: -Andere wijze van voeren gesprek manager–wn., -ontwikkelbudget €1.500, -begeleiden boventallige wns. VWNW -SP (1-1-2017 tot 1-1-2021; via geleidelijke afbouwregeling in 3 jaar naar Rabobank Transitievergoeding. -CNV en De Unie leggen voor aan leden, FNV heeft later ondertekend. -Nullijn 2012 t/m 2018. - Van Performance Management naar GROW.</p> <p>Creatief loonbeleid: Rabobank heeft het voornemen het proces van Performance Management te wijzigingen in een nieuw proces: GROW! Het beoogde nieuwe proces sluit meer aan bij de dynamiek in de organisatie. In een continue dialoog zullen bijdrage, gedrag en</p>

	<p>(verander)plan/ambitiedocument ten grondslag liggen, dat door de manager en medewerker is besproken en waarover consensus is. De manager kan beslissen bovenop het ontwikkelbudget een (gedeeltelijke) vergoeding van de kosten toe te kennen. Op het bedrag dat de werkgever aanvullend op het ontwikkelbudget toekent, is de terugbetalingsregeling studiekosten van toepassing.</p> <p>Met de introductie van het ontwikkelbudget vervallen de faciliteiten voor loopbaangerichte opleidingen zoals opgenomen in de Rabobank cao 2016 artikel II 4.3 Studiefaciliteiten. De faciliteiten voor functiegerichte opleidingen alsmede de Rabobank specifieke talent- en managementprogramma's blijven gehandhaafd. Het gebruik van het budget zal worden gestimuleerd, gemonitord en met vakorganisaties worden besproken.</p> <p>SOCIAAL PLAN 2017-2020</p> <p>3.1 Overwegingen bij nieuwe afspraken over Sociaal Plan De transitie van Rabobank is drie jaar geleden in gang gezet met Visie 2016. Voortbordurend op Visie 2016 en aansluitend bij de Bank van de Toekomst gaat de Rabobank onverminderd door met het transformeren naar een klantgerichte maatschappelijke bank. De vele reorganisaties maken dat de organisatie constant in beweging is. De veranderingen zijn fors voor de bank als geheel, maar bovenal bijzonder ingrijpend voor individuele medewerkers. Cao-partijen zijn van mening dat de kern van het Sociaal Plan moet zijn dat het boventallige medewerkers ondersteunt om nieuw werk te vinden. De ervaringen met het Sociaal Plan uit de Rabobank cao 2016 hebben tot het inzicht geleid dat op verschillende aspecten verandering van het Sociaal Plan gewenst is. Cao-partijen vinden dat er voor alles een sterkere focus nodig is op het continu werken aan en investeren in inzetbaarheid, vakmanschap en vitaliteit. Dit moet medewerkers beter in staat stellen om vanuit eigen keuze en met zelfvertrouwen stappen te maken in hun loopbaan. Daarnaast moet de actieve mobiliteitsfase in het Sociaal Plan vaker en gericht worden benut om beweging in de voorfase van een reorganisatie mogelijk te maken en bij te dragen aan het 'arbeidsmarkt-klaar' zijn van medewerkers als boventaligheid aan de orde komt. En niet op de laatste plaats beoogt de methodiek van financiële vergoedingen medewerkers naast inkomenszekerheid, meer eigen regie en stimulans te bieden bij het zoeken naar en accepteren van nieuw werk. Deze drie overwegingen hebben voor cao-partijen ten grondslag gelegen aan de afspraken over het nieuwe Sociaal Plan welke hieronder worden beschreven.</p> <p>3.2 Actieve mobiliteit Cao-partijen onderstrepen het belang om medewerkers vroegtijdig inzicht te geven in de ontwikkelingen die er binnen de organisatie gaan spelen en impact hebben op hun functie en/of werkzekerheid. Dit creëert (meer) bewustzijn bij medewerkers om na te denken over hun toekomst en stimuleert om acties te nemen gericht op het zo nodig verbeteren van hun arbeidsmarktpositie en inzetbaarheid. Cao-partijen menen dat deze fase vaker en vroegtijdiger ingezet moet worden.</p>	<p>ontwikkeling van de medewerker centraal staan. GROW! Staat voor een positieve verkenning voorwaarts en zet medewerkers in hun kracht: Goal: Wat wil je bereiken? Reality: Waar sta je? Options: Wat zijn je mogelijkheden? Way forward: Wat ga je doen?</p> <p>Feedback over en weer tussen manager en medewerker en collega's vormt een onlosmakelijk onderdeel van GROW!</p> <p>Cao-partijen hebben afgesproken de verdere uitwerking en geleidelijke introductie van GROW! In nauwe afstemming vorm te geven. De bepalingen over Performance Management in de Rabobank cao 2016 vervallen.</p> <p>Grow! kent 3 beoordelingscategorieën. Uitgangspunt van GROW! is dat medewerkers 'goed' functioneren. De jaarlijkse individuele salarisaanpassing voor medewerkers die het einde van de voor hen geldende salarisschaal nog niet hebben bereikt, wordt van 5 naar 3 categorieën aangepast. Tevens vervalt het onderscheid tussen de individuele salarisaanpassing in de schalen 1-11 en SK A/B. De onderstaande</p>
--	--	--

	<p>Zij spreken daarom af dat het vaststellen van de actief mobiel fase een vast bespreekpunt wordt in het periodiek overleg van bestuurder en ondernemingsraad over de ‘algemene gang van zaken’ waarbij vooruitgeblikt wordt op komende ontwikkelingen. Indien op dat moment kan worden voorzien of en voor welke functies sprake zal zijn van belangrijke veranderingen die leiden tot krimp c.q. boventalligheid wordt voor de betreffende functies/functiedomeinen en of afdelingen de actief mobiel fase ingesteld. Indien dit nog niet voorzien kan worden, wordt afgesproken op welk moment bestuurder en ondernemingsraad dit opnieuw zullen beoordelen. De ondernemingsraad kan ook zelf het initiatief nemen om het instellen van de actief mobiel fase te agenderen. Indien de bestuurder een verzoek van de ondernemingsraad hieromtrent niet overneemt, moet de bestuurder dit beargumenteren.</p> <p>De werkgever organiseert voor medewerkers die actief mobiel worden informatiebijeenkomsten. Deze bijeenkomsten hebben tot doel de medewerker inzicht te geven en op weg te helpen bij mogelijk te ondernemen activiteiten gedurende de actief mobiel fase.</p> <p>3.3 Beëindigingsvergoeding Cao-partijen hebben overeenstemming over een andere methodiek voor het vaststellen van de beëindigingsvergoeding voor medewerkers die vanaf 1 januari 2017 boventallig worden. Cao-partijen zien hiervoor twee aanleidingen. In de eerste plaats verwachten cao-partijen met de wijzigingen in de methodiek medewerkers naast inkomenszekerheid, meer eigen regie en stimulans te geven bij het zoeken naar en accepteren van nieuw werk. Op de tweede plaats aansluiting bij gewijzigde wetgeving. Sinds juli 2015 geldt vanuit de Wet werk en zekerheid een andere norm voor vertrekvergoedingen, die zo geheten transitievergoeding.</p> <p>Cao-partijen hechten er uit oogpunt van zorgvuldigheid aan de overgang naar de nieuwe methodiek geleidelijk te laten verlopen en de effecten op individueel niveau te beperken. Hiervoor zijn afspraken gemaakt over een afbouwregeling respectievelijk een garantieregeling.</p> 	<p>percentages gelden voor de individuele salarisaanpassing vanaf april 2018 (beoordelingsjaar 2017):</p> <p>Beoordeling Salarisaanpassing Excellent 4% Goed 2% Onv</p>
<p>Delta Lloyd Omvang: 3.900 wns.</p> <p>Looptijd: 1-1-2017 tot 1-1-2020 (36 mnd.) Afgesloten: 6-10-2016</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID: Bestuursvoorzitter Hans van der Noordaa: “De nieuwe afspraken passen binnen de maatregelen die we nemen om de resultaten en het toekomstperspectief van Delta Lloyd te versterken. Deze afspraken geven ons de mogelijkheid om de competenties van onze medewerkers beter af te stemmen op onze strategie ‘Dichter bij de klant’. We willen enerzijds talent vasthouden en aantrekken en anderzijds noodzakelijke mobiliteit verantwoord faciliteren.</p> <p>Duurzame inzetbaarheid</p>	<p>12-mnds=0,83%</p> <p>Initieel: 1,25% per 1-7-2017 + 1,25% per 1-7-2017</p> <p>Flexibele beloning: Eenmalig 2,5%.</p> <p>Toelichting:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> · Duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling zijn kernpunten van het HR beleid van Delta Lloyd en daarmee ook van de CAO. · Delta Lloyd stimuleert de medewerker te blijven investeren in zijn ontwikkeling om zijn inzetbaarheid te vergroten. · Inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van Delta Lloyd en medewerker, waarbij de medewerker wordt geacht aan het stuur van zijn loopbaan te zitten en initiatief te nemen om te investeren in zijn ontwikkeling en inzetbaarheid. · Om het belang van Duurzame Inzetbaarheid te benadrukken en de impact van de investeringen te vergroten, zijn de sociale partners het volgende overeengekomen: <ul style="list-style-type: none"> o De persoonlijk inzetbaarheidsscan wordt eenmaal in de 3 jaar verplicht gesteld, te starten in 2018. Het wordt sterk aangeraden deze te delen met je leidinggevende, maar dat is niet verplicht. Mede op basis van deze scan wordt een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld tussen medewerker en leidinggevende, dat jaarlijks kan worden bijgesteld op basis van een gedeelde evaluatie. De scan kan worden afgenomen door een door Delta Lloyd aangewezen leverancier of een van de vakbonden. Voor een scan bij de vakbonden moet vooraf zijn vastgesteld dat kwaliteit, prijs en beleving van de scan vergelijkbaar zijn aan die van de door DL aangewezen leverancier. o Eenmaal per 3 jaar wordt 1% van driemaal het jaarsalaris ter beschikking gesteld als persoonlijk ontwikkelbudget, met een minimum van €1.250. Dit budget kan worden aangewend voor niet-functie gebonden ontwikkeling. o Het jaarlijkse opleidingsbudget van 4% wordt vastgesteld in de jaarlijkse budgetcyclus. Dit budget komt volledig ten goede van de medewerkers vallende onder deze CAO. o Niet functiegebonden opleidings- en ontwikkelaanvragen worden in principe ook gehonoreerd, mits de tijdsbesteding realistisch is, de opleiding betaalbaar is, relevant is voor de ontwikkeling van de medewerker en bijdraagt aan de inzetbaarheid. o In 2017 wordt het learning platform geïntroduceerd. Leren en ontwikkelen wordt daarmee leuker, beter toegankelijk, flexibeler en overzichtelijker. -Gezondheid: Partijen achten het van groot belang dat de werkdruk beheerst blijft en werknemers met plezier naar hun werk kunnen gaan. Overeengekomen is dat naast de nu al beschikbare individuele testen en interventies, extra aandacht zal zijn voor teams waarin de ervaren werkdruk significant hoog is. Deze aandacht kan bestaan uit additionele ondersteuning van medewerkers en/of leidinggevende eventueel voorafgegaan door verdiepende analyses. -Ouderen: Plaatsing in lagere functie Indien de medewerker als gevolg van het Sociaal Plan wordt geplaatst in een functie met een lager salaris geldt per ingangsdatum van de lagere functie het volgende: <ul style="list-style-type: none"> · in het eerste jaar na de functiewijziging ontvangt de medewerker 100% van zijn oude salaris; · in het tweede jaar na de functiewijziging ontvangt de medewerker het maximum van de schaal van zijn nieuwe functie vermeerderd met 66% van het verschil met zijn oude salaris; · in het derde jaar na de functiewijziging ontvangt de medewerker het maximum van de schaal van zijn nieuwe functie vermeerderd met 33% van het verschil met zijn oude salaris; 	<ul style="list-style-type: none"> -Pensioen: van DB naar CDC. -DI en ontwikkeling kernpunten HR-beleid Persoonlijk inzetbaarheidsscan wordt eenmaal in de 3 jaar verplicht. -Introductie learning platform. -POB 1% salaris in 3 jaar. -Het nieuwe Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 januari 2020.
--	--	--

	<p>· vanaf het vierde jaar na de functiewijziging ontvangt de medewerker het maximum van de schaal van zijn nieuwe functie.</p> <p>-Participatiewet: Op 1 januari 2015 is de participatiewet in werking getreden met als doel zoveel mogelijk mensen met een beperking aan het werk te krijgen. Bij Delta Lloyd is besloten om kleine maar duurzame stappen te zetten. We streven elk jaar 6 arbeidsbeperkten aan te nemen met als doel 60 banen in 2026.</p> <p>FLEXIBILITEIT:</p> <p>-Mantelzorg: Sociale partners verkennen gedurende de periode van deze CAO, de toegevoegde waarde van een Mantelzorg helpdesk waar werknemers met vragen over mantelzorg terecht kunnen.</p> <p>-HNW: Regeling Sterk Werk vergoeding Delta Lloyd vindt het belangrijk dat alle medewerkers flexibel en plaats en tijd onafhankelijk kunnen werken. Ons Sterk Werk beleid stelt medewerkers in staat om een eigen afweging te maken tussen waar, wanneer, waarmee en hoe je werkt. Om dit beleid in de praktijk mogelijk te maken wordt aan medewerkers een vergoeding verstrekt. Dit is de Regeling 'Sterk Werk Vergoeding'. De huidige Regeling wordt verruimd en het te vergoeden bedrag verhoogd. De Sterk Werk vergoeding is een jaarlijks budget van €325 per medewerker. Dit budget kan door de werknemer, binnen de door Delta Lloyd in deze Regeling gestelde kaders worden aangewend voor het aanschaffen van ICT middelen en ICT hulpmiddelen. De in de nieuwe Regeling vermelde ICT (hulp) middelen kunnen periodiek worden aangepast door de werkgever.</p> <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN:</p> <p>-Persoonlijk budget: Eenmaal per 3 jaar wordt 1% van driemaal het jaarsalaris ter beschikking gesteld als persoonlijk ontwikkelbudget, met een minimum van €1.250. Dit budget kan worden aangewend voor niet-functie gebonden ontwikkeling.</p>	
--	--	--

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

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

Laurens Hartevelde, adviseur arbeidsvoorwaardeninformatie, over het laatste nieuws rond cao- en arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

Deze week in het Cao-journaal: vooruitblik op 2017 over de onderhandelingscontext, de inflatie, politieke context, de economie en de inzet van vakbonden en van werkgevers. Verder de stand van zaken rond recent afgesloten akkoorden: welke cao's kenden de hoogste contractloonstijging op 12-maandsbasis?



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 brochure *Aan de slag met de arbeidsvoorwaardennota 'Verder met vernieuwen'*.

► 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 evenementen](#) die toegankelijk zijn voor iedereen. We lichten er hieronder enkele voor u uit. [Ga hier naar het overzicht van alle netwerken](#).

[Masterclass: de zieke werknemer en de Wwz \(3de editie\)](#)

17-1-2017 | Voorlichting

De Wet werk en zekerheid (Wwz) heeft de nodige gevolgen voor de zieke werknemer, maar zeker ook voor zijn werkgever. Deze masterclass levert u praktisch inzicht op over hoe u wel en hoe niet moet omgaan met een zieke werknemer onder de Wwz.

[Internationale arbeidsmobiliteit, voorjaar 2017](#)

9-2-2017 | Cursus

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

[Lees meer](#)

[Arbeidsmigratierecht](#)

9-2-2017 | Cursus

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

[Lees meer](#)

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

14-2-2017 | Cursus

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

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

15-2-2017 | Congres

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

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

16-2-2017 | Voorlichting

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

[Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden](#)

8-3-2017 | Cursus

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

[Internationale sociale verzekeringen](#)

9-3-2017 | Cursus

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

[Masterclass flexibel organiseren met arbeidstijden](#)

16-3-2017 | Cursus

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

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

20-3-2017 | Cursus

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

[Dutch Labour Relations](#)

23-3-2017 | Cursus

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

[Visie op werk en HR](#)

28-3-2017 | Cursus

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

[Medezeggenschap voor werkgevers](#)

6-4-2017 | Cursus

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

[Arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden](#)

13-4-2017 | Cursus

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

[Internationaal belastingrecht](#)

18-5-2017 | Cursus

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

[Internationaal pensioen](#)

15-6-2017 | Cursus

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

[Programma Leiderschapsontwikkeling](#)

17-6-2017 | Training

Vergroot je impact als leider door EQ meesterschap.

[Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden](#)

4-10-2017 | Cursus

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

[Medezeggenschap voor werkgevers](#)

9-11-2017 | Cursus

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

[Landenspecial België](#)

| Voorlichting

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

[Lees meer](#)

AWVN heeft aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg besteed. AWVN aanvaardt echter geen enkele aansprakelijkheid voor schade die voortvloeit uit eventuele fouten of onjuistheden in deze uitgave. Ook kunnen aan de inhoud van deze uitgave geen rechten worden ontleend. Voor vragen en/of opmerkingen kunt u contact opnemen met de AWVN-werkgeverslijn, (070) 850 86 05 of werkgeverslijn@awvn.nl.