

Inhoud

1. Actuele ontwikkelingen.....	2
2. UWV Arbeidsmarktanalyse	7
3. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden	11
4. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda	12
5. Cao-journaal, publicaties, cursussen en bijeenkomsten van AWVN	13

De tussenbaan

Vast of flex? Het is de afgelopen jaren waarschijnlijk de meest gestelde vraag in arbeidsvoorwaardenland. Maar dat niet alleen. De discussies over nut en noodzaak van flexibelere arbeidsrelaties vinden inmiddels net zo veel plaats in de werelden van politiek en wetenschap. Tijdens de lopende kabinetsformatie zal de situatie op de arbeidsmarkt dan ook een belangrijke rol spelen.



Vaak zien we dat in deze gesprekken te kiezen valt uit twee smaken. Of de verhaallijn waarbij het vaste dienstverband – en de daarbij horende zekerheden – in ere hersteld moet worden. Of de redenering dat de realiteit in een aantal sectoren vraagt om een ander soort arbeidsverhoudingen. Lange tijd leek deze patstelling geen uitweg te bieden. Het is ook een tegenstelling die deels de oorzaak is van een aantal van de lastige cao-trajecten die we op dit moment in de polder zien.

Toch is er ook een blijvende vernieuwingsbehoefte in het Nederlandse polderlandschap. Die is weliswaar soms minder zichtbaar, slecht nieuws verkoopt nu eenmaal beter, maar daarom niet minder spectaculair. Op een aantal plekken weten partijen elkaar te vinden en doorbraken te creëren die eerder niet voor mogelijk werden gehouden.

De supermarkten zijn hier onlangs in geslaagd. Sociale partners hadden de sterke wens de discussie verder te brengen door oude tegenstellingen te doorbreken en zijn een vernieuwingsproces begonnen, begeleid door AWVN. Een van de uitkomsten hiervan is de zogeheten ‘tussenbaan’. Partijen vroegen zich niet meer af wat voor type arbeidsrelatie passend was, maar wat voor soort werk. Het resultaat is een opdeling in drie soorten dienstverbanden: de bijbaan, de tussenbaan en de vaste baan.

De bijbaan is vooral gericht op scholieren waarin alles wordt omgezet in de belangrijkste voorwaarde: geld. De vaste baan is gericht op het gezond halen van de pensioenleeftijd binnen de sector. De tussenbaan is een dienstverband voor vier jaar waarin regelingen gericht zijn op mobiliteit. Via scholing en ontwikkeling kan de medewerker deze periode als springplank gebruiken naar nieuw werk.

Hiermee probeert de sector in veel grotere mate de behoefte van werkgevers en werknemers op elkaar af te stemmen. Door los te komen van het oude en in nieuwe concepten te denken zijn zij een van de opvallendste vernieuwingen in de polder van dit moment. In zulke sterke mate dat goed nieuws ook eens de krant wist te halen.

Hendrik Noten (*twitter: @HendrikNoten*)



1. Actuele ontwikkelingen

1.1. Sociaaleconomische tweets maart/april 2017

AD 18 april	Bij de Utrechtse vestiging van het Holland Casino bleven maandag nagenoeg alle speeltafels leeg. Door een staking van een deel van het personeel was het niet mogelijk roulette, poker en Blackjack te spelen. Dinsdag zal het Holland Casino weer alle tafels bezet hebben.
NOS 17 april	Bedrijven bestoken informateur Edith Schippers met oproepen om haast te maken met het klimaatbeleid. De netbeheerders, de gassector en de grootverbruikers van energie voegden zich de afgelopen week bij een indrukwekkend rijtje bedrijven. Eerder kwamen er al groene oproepen van werkgeversorganisatie VNO-NCW en een aantal speciaal voor dit doel opgerichte coalities van bedrijven.
RTV Rijnmond 14 april	Controlebedrijf Peterson in Rotterdam en vakbond FNV Havens hebben een akkoord gesloten over een nieuwe cao. Het is het tweede grote bedrijf in de sector waarmee de bond het eens is geworden.
Volkskrant 14 april	Een contract voor vier jaar en scholing: is de toekomst aan de tussenbaan? Tussen het bijbaantje van vakkenvuller en de vaste baan introduceren supermarkten en levensmiddelenzaken een nieuw fenomeen: de tussenbaan. Een medewerker kan een tijdelijk contract krijgen voor vier jaar. Tegelijkertijd ontvangt hij geld voor scholing, zodat hij daarna naar verwachting makkelijker elders werk vindt. Met de tussenbaan zoekt de sector een middenweg tussen de vaste baan en de onzekere, tijdelijke baan.
FD 14 april	Een volgend kabinet moet de rechter veel meer vrijheid en discretionaire bevoegdheid geven om zelf te bepalen of een werkgever zijn werknemer mag ontslaan. Het huidige ontslagrecht is zo star dat zelfs werkgevers met een goed verhaal vaak niet van hun werknemer afkomen, ook al is hun huwelijk allang op de klippen gelopen. Dat concluderen onderzoekers en arbeidsrechtexperts Max Keulaerds en Ruben Houweling in hun evaluatie van de Wet Werk en Zekerheid, die in op 1 juli 2015 in werking trad.
Nu.nl 13 april	De stakingen in distributiecentra van Jumbo mogen doorgaan. Dat oordeelt de rechter in Utrecht donderdag in een door de supermarktketen aangespannen kort geding tegen de acties van de bonden.
FNV Metaal 12 april	FNV Metaal is tegen aantasting van ontslagbescherming. Het voorstel dat werkgevers hierover in de pers deden, is voor ons volstrekt onaanvaardbaar. Bovendien is dit in strijd met de afspraken van het Sociaal Akkoord.
FNV 11 april	Alle ruim 80 grondmedewerkers bij Transavia die lid zijn van de FNV krijgen, met terugwerkende kracht, 6 vrije dagen terug. 'We hebben op alle punten gelijk gekregen van de rechter', zegt een opgetogen Zakaria Boufangacha, bestuurder FNV Luchtvaart. Boufangacha: 'FNV-leden bij Transavia zijn volgens de rechter niet gebonden aan de cao die de luchtvaartmaatschappij met andere bonden had afgesproken. Het loont om lid te zijn van de FNV.'

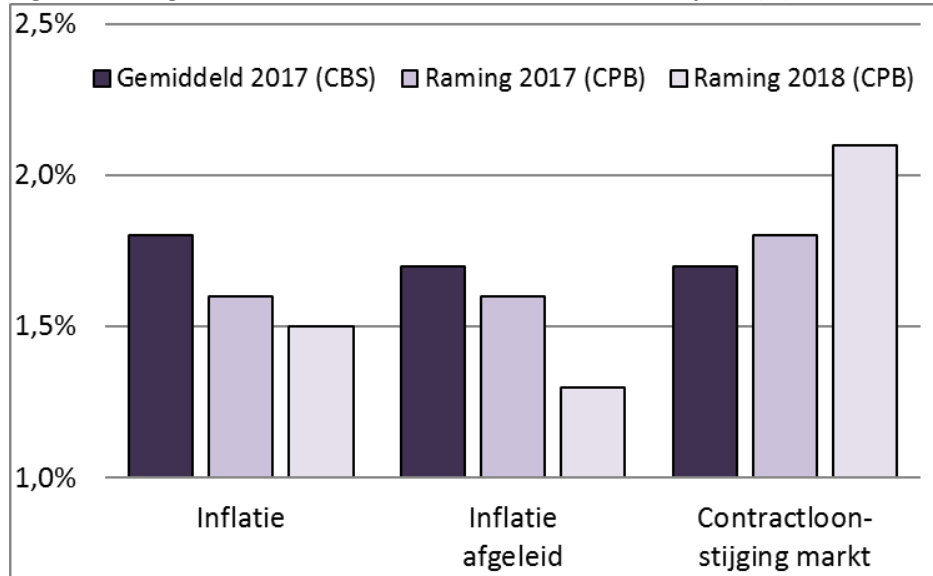
1.2. Kengetallen cao-seizoen 2017

Wat zijn de kengetallen voor het cao-seizoen 2017?

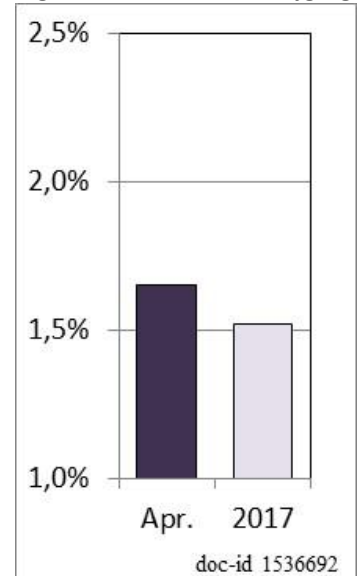
- De minimale looneis van FNV voor 2017 is 2,5%.
- De donkerste staven uit figuur 1 geven de meest recente realisatiecijfers van het CBS weer (gemiddelde voor de maanden januari en februari 2017) voor inflatie en contractloonstijging. De

middelste staven geven de meest recente CPB-ramingen voor het kalenderjaar 2017. De laatste staaf geeft de CPB-raming voor 2018 weer.

Figuur 1: Kengetallen cao-seizoen 2017 o.b.v. CPB-/CBS-cijfers (%)



Figuur 2: AWWN-loonstijging (%)



Tabel 1: Achtergrondinformatie bij figuur 1

	Actueel	2017	2018
	CBS	CPB	CPB
	(realisatie)	(raming)	(raming)
Inflatie	1,8%	1,6%	1,5%
Inflatie afgeleid	1,7%	1,5%	1,3%
Contractloonstijging markt	1,7%	1,8%	2,1%

Noot: Cijfers onder 'Actueel' betreft het gemiddelde realisatiecijfer van de maand januari 2017 voor particuliere bedrijven (CBS). Ramingen voor 2017 en 2018 zijn afkomstig van de CEP2017 d.d. 24 maart 2017 (CPB).

Tabel 2: Achtergrondinformatie bij figuur 2

	Apr.	2017
Twaalfmaandscijfer (%)	1,7	1,5
12-mnds herwogen (%)	1,8	1,4
Aantal cao's	5	94
Werknemers(x 1000)	2	565

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

1.3. Recent afgesloten akkoorden

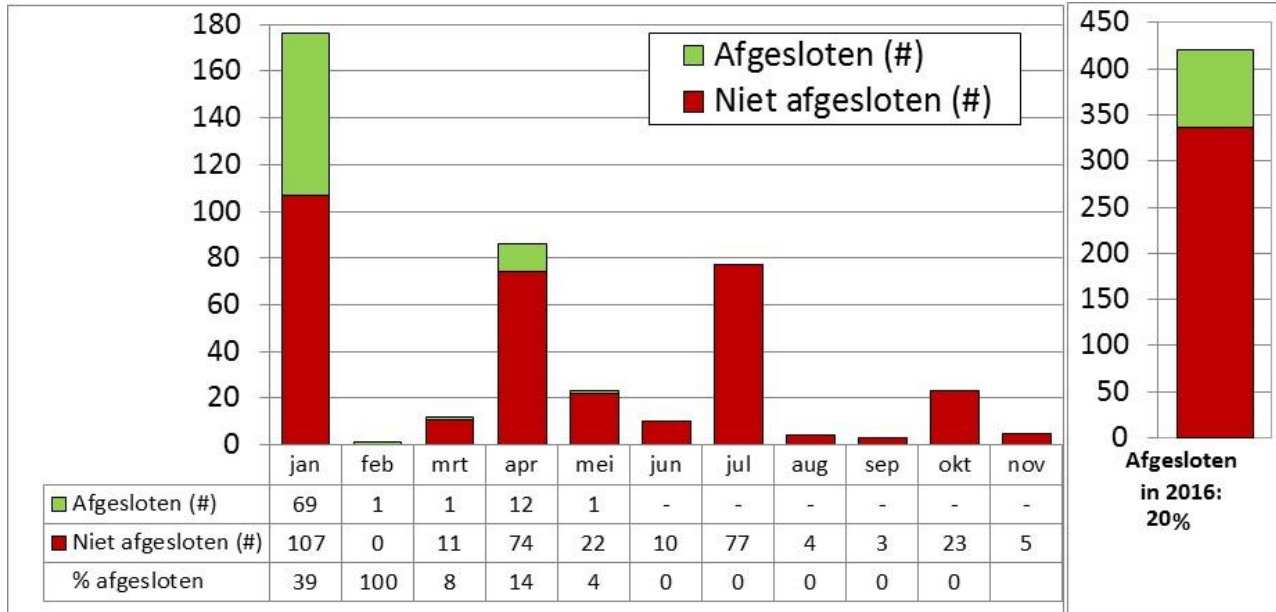
De afgelopen weken zijn onder andere de volgende akkoorden (met tussen haakjes de loonstijging op twaalfmaandsbasis) tot stand gekomen (zie ook hoofdstuk 4):

- IF (, %): .
- Un (, %): .
- H (, %): .

1.4. Cao-ontwikkelingen in cao-seizoen 2017

In cao-seizoen 2017 expireren 414 cao's voor 2,7 miljoen werknemers (zie figuur 3). Inmiddels hebben cao-partijen voor 84 (431.000 werknemers) van deze 414 cao's een nieuw akkoord bereikt. Dit komt neer op een nieuwe cao voor 20% van alle in 2017 expirerende cao's. Dit is iets minder dan het gemiddelde van eerdere jaren (22%), met de kanttekening dat toen meer cao's verliepen (433 in 2016, 444 in 2015, 491 in 2014 en 519 in 2013).

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



Looptijd

Tot nu toe zijn er in totaal 105 2017-akkoorden tot stand gekomen. Het gaat hier, naast de 84 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 19,5 maand hoger dan gemiddeld. Wel is sprake van een duidelijke afname van de gemiddelde looptijd: in de december-akkoorden bedroeg die nog ruim 20 maanden, terwijl de gemiddelde looptijd in de akkoorden van afgelopen maand nog maar 17 maanden bedraagt.

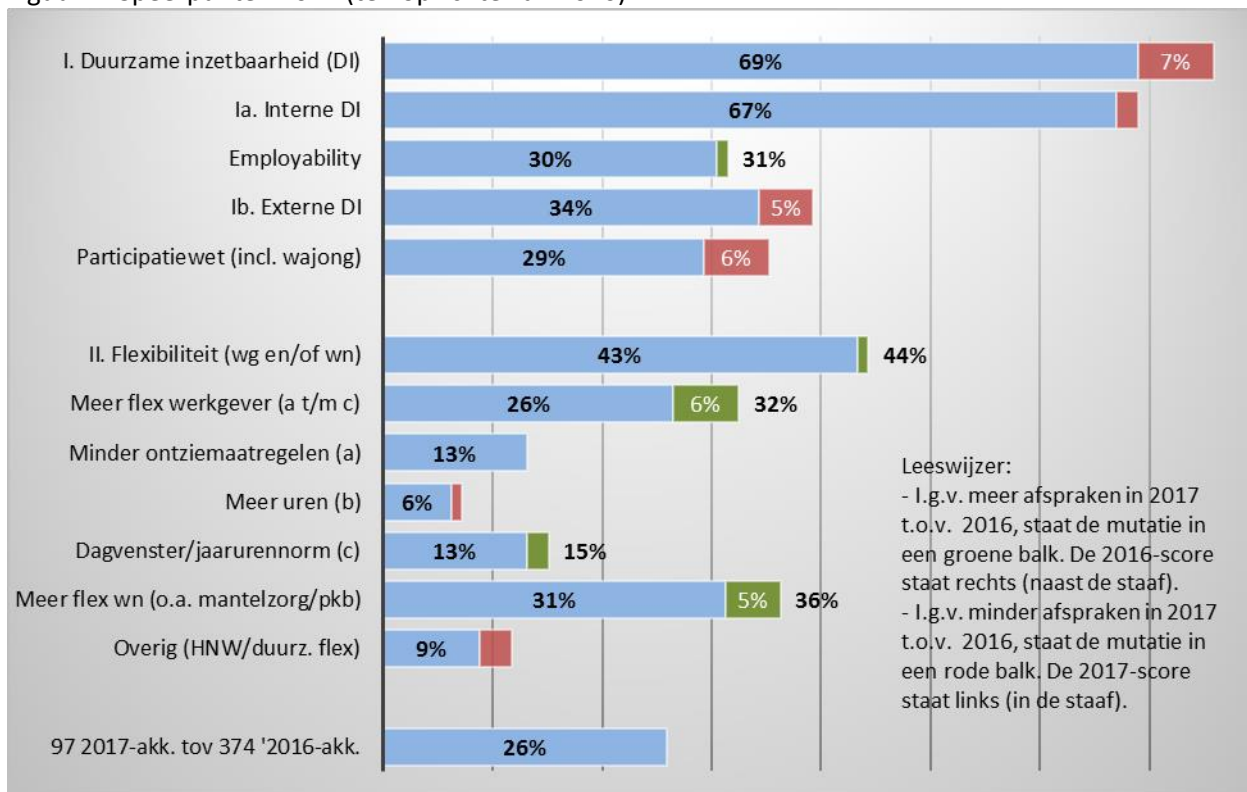
Duurzame inzetbaarheid

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

Loonsverhoging

Van 94 van alle 105 2017-akkoorden is de contractloonsverhoging bekend. De gemiddelde loonsverhoging is 1,52% op twaalfmaandsbasis (zie laatste bolletjes in figuur 5). Herwogen komt de contractloonsverhoging uit op 1,44%. Er is voorzichtig sprake van een hogere contractloonsverhoging in recente akkoorden (zie staven in figuur 5). De gemiddelde contractloonsverhoging per afsluitmaand schommelt tussen de 1,4% en 1,7%.

Figuur 4: Speerpunten 2017 (ten opzichte van 2016)



In figuur 6 (een uitvergroting van het laatste bolletje uit figuur 5) staat de verdeling van alle loonsverhogingen. Ruim de helft van alle akkoorden kent een loonsverhoging van meer dan 1,5%.

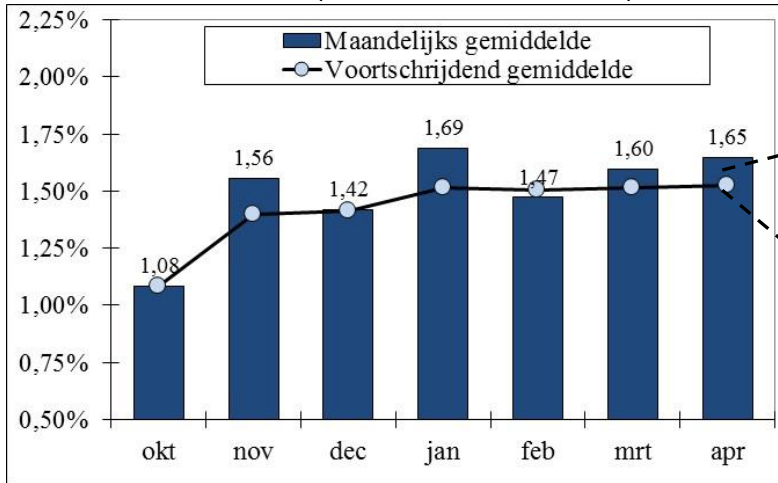
Figuur 7 illustreert dat het traditionele beeld van sectorale loondifferentiatie (industrie bovengemiddeld en diensten onder het gemiddelde) zich in 2017 niet lijkt te herhalen. Industriële sectoren en dienstensectoren zien we zowel terug boven het gemiddelde als onder het gemiddelde. Dit heeft alles te maken met het herstel van de binnenlandse markt (waardoor de groei in op het binnenland gerichte sectoren toeneemt en er grosso modo meer ruimte lijkt voor loonsverhoging dan in het verleden).

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

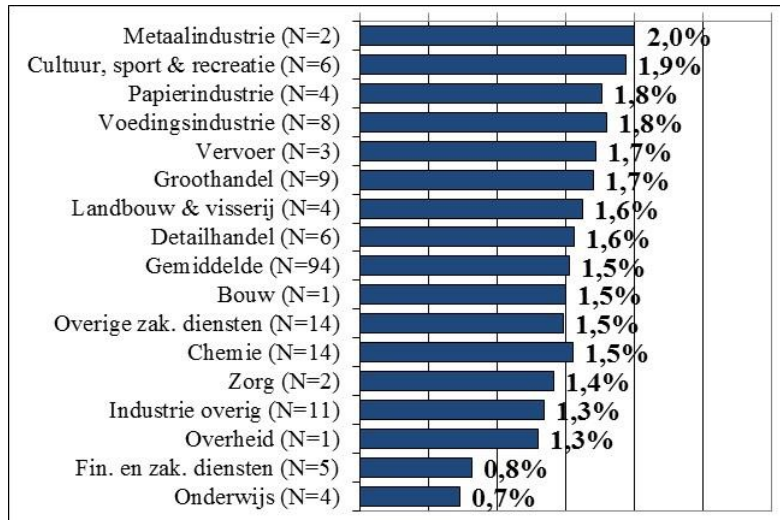
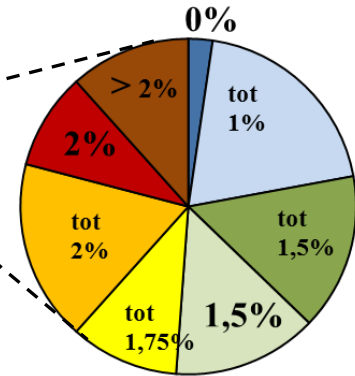
MKB-branches

Er zijn op dit moment 26 2017-akkoorden voor MKB-branches bekend. Hiervan ligt voor 26 akkoorden (waaronder 0,4 mln. werknemers vallen) de contractloonsstijging vast. De gemiddelde contractloonsstijging bedraagt 1,65% op twaalfmaandsbasis, iets boven het gemiddelde van alle afgesloten 2017-akkoorden (inclusief ondernemingscao's). Herwogen naar aantal werknemers komt de gemiddelde contractloonsstijging voor MKB-branches uit op 1,56% op twaalfmaandsbasis.

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

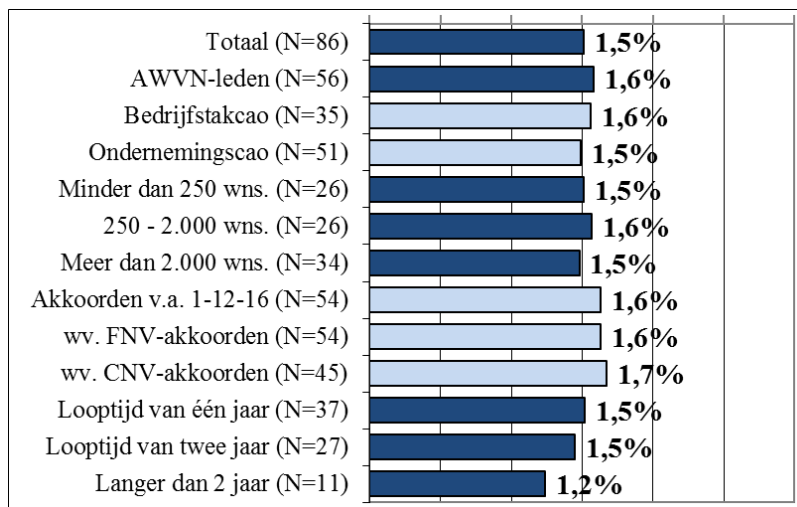


Figuur 6: Verdeling loonsverhoging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2017



Figuur 7: Gemiddelde contractloonsstijging naar sector**

** Achter de gemiddelden bevinden zich uiteenlopende contractloonsstijgingen.



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

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

2. UWV Arbeidsmarktanalyse

In verband met de snel toenemende omslag die op de arbeidsmarkt plaatsvindt heeft het UWV besloten een – voorlopig – eenmalige arbeidsmarktanalyse uit te brengen. Hier publiceren we een deel van de samenvatting zoals te vinden in de rapportage¹. We tonen de belangrijkste punten uit de analyse.

Het rapport is opgesteld samen met het onderzoeksbureau Panteia en kent 6 thematische hoofdstukken:

- werkgelegenheid en werkloosheid;
- technologie en arbeidsmarkt;
- flexibele arbeid en zzp;
- mismatch op de arbeidsmarkt;
- arbeidsmobiliteit;
- scholing en Leven Lang Leren.

Werkgelegenheid en werkloosheid

- Het Centraal Planbureau en UWV verwachten op basis van de huidige aannames dat de economische groei de komende jaren zo'n 2 procent zal bedragen en dat de werkgelegenheid in 2017 naar verwachting toeneemt met bijna 120 duizend banen van werknemers en met ruim 20 duizend banen van zzp'ers. De aannames zijn wel met enige onzekerheid omgeven. Zo kan Brexit invloed hebben op de prognoses.
- De groeiverwachtingen zijn in de loop van 2016 steeds positiever geworden, maar na 2017 neemt de werkgelegenheid toe met slechts een kleine procentpunt (ruim 60 duizend banen) per jaar.
- De werkloosheid is in 2016 met ruim 1 procent afgenomen en bedraagt in het vierde kwartaal van 2016 5,4 procent volgens het CBS.
- Met deze groeiverwachtingen daalt de werkloosheid wel, maar niet voor alle groepen op de arbeidsmarkt in dezelfde mate.
- Gebrekkige groei van banen scheidt een probleem aan de onderkant van de arbeidsmarkt en zorgt voor langdurige werkloosheid.
- In kaart is gebracht welke groepen een structureel slechte arbeidsmarktpositie hebben, een positie die in de crisis verder is verslechterd. Het gaat om laagopgeleide mannen en vrouwen, veelal zonder startkwalificatie, vrouwen op middelbaar beroepsniveau en niet-westerse mannelijke en vrouwelijke migranten.
- Daarnaast zijn er ook andere groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie. Het betreft oudere langdurig werklozen en arbeidsbeperkten.
- Het aandeel langdurige werkloosheid in de groep werklozen van 45 tot 75 jaar is ook in 2016 gestegen en bedraagt 65 procent. Bij andere leeftijdsgroepen is het aandeel langdurige werkloosheid na 2014 gedaald.
- Nederland kent de minst inclusieve arbeidsmarkt van Europa. Het verschil in participatie tussen niet-arbeidsbeperkten en arbeidsbeperkten is in ons land groter dan in andere Europese landen, wat deels overigens uit definitieverschillen kan worden verklaard. Waar de werkloosheid onder niet-arbeidsbeperkten in 2016 met 1 procentpunt afnam, is deze onder arbeidsbeperkten met 0,4 procentpunt toegenomen. Het werkloosheidspercentage onder arbeidsbeperkte vrouwen is van 2015 op 2016 zelfs met ruim 2 toegenomen, waar deze onder niet-arbeidsbeperkte vrouwen met 1 afnam. Het werkloosheidspercentage van arbeidsbeperkten ligt met bijna 14 procent ruim 2,5 keer zo hoog als onder niet-arbeidsbeperkten.

¹ <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/samenvatting-uwv-arbeidsmarktanalyse-2017.pdf>

Technologische ontwikkelingen en de arbeidsmarkt

- Door technologische ontwikkelingen verdwijnen er banen maar er komen ook banen bij. Het is niet te voorspellen hoe snel deze ontwikkelingen gaan, en of er meer banen zullen verdwijnen dan bijkomen, of andersom.
- De invloed van automatisering en robotisering verschilt sterk per sector en beroepsgroep.
- Een aantal sectoren (zoals de financiële dienstverlening) en beroepsgroepen heeft al veel gemerkt van digitalisering en automatisering. Er zijn al veel banen verdwenen in administratieve beroepen.
- De komende jaren gaat deze ontwikkeling door en staan banen onder druk, bijvoorbeeld verkoopfuncties in de detailhandel.
- Technologische ontwikkelingen zorgen voor een verschuiving van taken en competenties. Het is evident dat er sprake is van *upgrading*. Met name het aantal hbo-opgeleiden is sterk gestegen. Dit heeft overigens voor een belangrijk deel te maken met het aanbod van arbeid, niet altijd met de vraag.
- Upgrading vanwege technologische ontwikkelingen zien we bijvoorbeeld in de industrie, ICT, logistiek en bij call centers. Ook in de dienstverlening zien we een verschuiving naar taken waarvoor een hogere opleiding is vereist en een sterkere focus op service en advies. Bij accountantskantoren en banken worden routinematige administratieve taken overgenomen door slimme software en computersystemen. Controle van gegevens en advies aan klanten blijven belangrijk, of worden mogelijk nog belangrijker. Dit soort taken komt vooral voor in hbo-functies. Er zijn evenwel bronnen die stellen dat ook controletaken steeds beter te automatiseren zullen zijn.
- Risicogroepen zijn laagopgeleiden en werknemers in administratieve functies.
- Er ontstaan moeilijk vervulbare vacatures, vooral voor technisch competente hbo'ers met sociale vaardigheden. Als deze niet worden vervuld, kan dat ertoe leiden dat bedrijven niet goed kunnen opereren. Ze trekken dan misschien kennismigranten aan of verhuizen naar het buitenland. Dit kan ook verlies aan arbeid voor mbo-opgeleide medewerkers met zich meebrengen.
- Technologische ontwikkelingen scheppen ook kansen en zorgen er mede voor dat fysiek zwaar, gevaarlijk, vies en/of saai werk niet meer door mensen hoeft te worden gedaan.

Flexibilisering

- Het aantal flexibele werknemers is tussen 2004 en 2016 met 72 procent toegenomen. Het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie is met 9 procent afgenomen. De flexibele schil beslaat nu gemiddeld bijna 27 procent. Dat is exclusief zzp'ers. Ruim vier op de tien flexwerkers zijn scholier of student die hun studie combineren met een bijbaan.
- De groep oproep- en invalkrachten is tussen 2004 en 2016 zowel relatief als absoluut hard gegroeid. Ook andere groepen werknemers die geen vaste werkuren kennen, zijn sterk in omvang gegroeid. De helft van de werknemers die flexibel werken, heeft daarmee minder inkomenszekerheid.
- Flexibilisering gaat steeds vaker samen met 'precaire arbeid': werkonzekerheid, inkomensonzekerheid, gezondheidsrisico's, veelal laaggeschoolde banen. Zo werken de meeste flexwerkers in beroepen als keukenhulp, barbediende, dagbladbezorger, schoonmaker, verkoopmedewerker.
- Voor een aantal beroepen geldt dat de werkgelegenheid is afgenomen, maar het aantal flexibele werknemers is gegroeid. Dat geldt voor verkoopmedewerkers, kassamedewerkers, administratief medewerkers en verzorgenden.
- De blijfduur in de flexibele schil is gestegen en de doorstroom van flexibel naar vast is gedaald.
- De deelname aan scholing ligt bij flexkrachten niet alleen veel lager dan bij vaste werknemers, het percentage flexkrachten dat scholing volgt, is tussen 2004 en 2014 ook sterker afgenomen.
- Ongeveer 35 procent van de WW'ers die werk vindt, doet dat via een uitzendbaan. Dat percentage is in de tijd gezien redelijk constant. Daarmee kan een flexibele baan, bijvoorbeeld een

uitzendbaan, voor werklozen of andere werkzoekenden een goede opstap naar werk zijn. Tegelijkertijd leiden uitzendbanen vaker dan andere type contracten tot herhalingswerkloosheid. Dit raakt vooral kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

- Omdat de doorstroom van flexibel naar vast is afgenomen, is het lastiger voor werkloze werkzoekenden om via een flexibele baan duurzaam werk te vinden.

Mismatch

- Economische analyses duiden voor Nederland niet op een problematische mismatch tussen vraag en aanbod. In bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt is er echter wel sprake van.
- Deze mismatch uit zich in moeilijk vervulbare vacatures, krapte in beroepen of juist overschotten aan werkzoekenden.
- Met het aantrekken van de arbeidsmarkt neemt het aantal moeilijk vervulbare vacatures toe. In 2015 was een groot deel van de vacatures in techniek en ICT moeilijk vervulbaar. UWV en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zien knelpunten in deze sectoren, maar ook in de sector Zorg (gespecialiseerd verpleegkundigen en sommige medisch specialisten) en bij chauffeurs, transportplanners, zelfstandig werkende koks, hoveniers en leraren in de exacte vakken.
- Tegelijkertijd komen bepaalde werkzoekenden lastig aan het werk: ouderen, laagopgeleiden, mbo-2-opgeleiden in bepaalde richtingen (denk aan economisch-administratieve beroepen en de zorg).
- Voor de werkgever die geen geschikte mensen kan vinden en de werkzoekende die geen baan kan vinden, is mismatch dus wel degelijk een probleem. Dat zal de komende jaren ook blijven.
- Het ROA verwacht de komende jaren grote problemen in de personeelsvoorziening in techniek, ICT en onderwijs. SBB ziet ook de knelpunten in de logistieke beroepen toenemen.
- De digitalisering leidt met name in de financieel-administratieve richting tot een grote banenkrimp. Mensen die hierin hun baan kwijt raken, lopen een relatief grote kans om langdurig werkloos te blijven.
- De mismatch belemmert de economische groei. Werkgevers die vacatures niet vervuld krijgen, kunnen hun groeipotentie immers niet waarmaken. Werkzoekenden die er niet in slagen werk te vinden, drukken in veel gevallen op de collectieve lasten.

Mobiliteit

- De omvang van de arbeidsmobiliteit hangt in sterke mate samen met de conjunctuur. In een laagconjunctuur is de mobiliteit veel minder dan in een hoogconjunctuur.
- De externe arbeidsmobiliteit lijkt door de jaren heen structureel kleiner geworden. Het percentage baanvinders (waaronder ook zij die voorheen geen baan hadden) en het percentage baanwisselaars (die van werkgever veranderden) is tussen 1996 en 2014 afgenomen. Dat geldt voor bijna alle leeftijdscategorieën.
- In de groep 45-65-jarigen lijkt de arbeidsmobiliteit iets groter te zijn geworden. Dat geldt vooral voor het percentage baanvinders.
- Er zijn twee mogelijke verklaringen voor de structurele afname van de externe arbeidsmarktmobiliteit. Een eerste is dat de gemiddelde leeftijd van werknemers flink is gegroeid en dat werknemers langer doorwerken. Een tweede is dat er de laatste decennia minder sprake is van vrijwillig vertrek.
- Werknemers blijven gemiddeld genomen iets langer bij dezelfde baas. Daar veranderen ze wel vaker van functie.
- De arbeidsmobiliteit van laagopgeleiden is veel lager dan die van hoogopgeleiden. De uitstroom naar inactiviteit ligt onder laagopgeleiden veel hoger dan onder hoogopgeleiden.

- Meer dan andere inactieven hebben werkloze werkzoekenden geprofiteerd van de economische opleving. Het aantal werklozen dat een baan heeft gevonden, is gegroeid en datzelfde geldt voor hun aandeel in het aantal baanvinders.
- Een lagere arbeidsmobiliteit betekent minder baanopeningen. Voor werknemers die hun baan verliezen, is er dus minder perspectief op een andere baan.
- Door de geringe mobiliteit ontstaan minder baanopeningen voor werkloze werkzoekenden. Daardoor kan het zijn dat zij werk onder hun niveau of een flexbaan moeten accepteren, of als zzp'er aan de slag moeten.
- Lage arbeidsmobiliteit zorgt voor minder goede inzetbaarheid in een nieuwe functie. Dat kan een probleem zijn als functiegroepen, zoals administratief medewerkers, door snelle technologische verandering te maken krijgen met fors werkgelegenheidsverlies.

Scholing en Leven Lang Leren

- Nederland behoort niet tot de koplopers in Europa op het gebied van Leven Lang Leren. In vergelijking met de ons omringende landen neemt Nederland een middenpositie in. We scoren lager dan de Scandinavische landen, maar hoger dan België, Duitsland, Engeland en Frankrijk.
 - De scholingsintensiteit is afgenomen. Zo is het gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer of werkzoekende sinds 2004 afgenomen.
 - Werknemers uit kwetsbare groepen ontvangen de minste scholing. Laaggeschoolden krijgen minder vaak scholing dan hogeropgeleiden. Dit verschil in deelname aan scholing is groter geworden.
 - Ouderen volgen minder vaak scholing dan jongeren. Wel is deelname aan scholing in de groep 55-65-jarigen toegenomen.
 - Van de werkenden met een flexibel contract is het aandeel dat scholing volgt, tussen 2004 en 2014 sterk gedaald. Het aandeel van de werknemers met een vast contract dat scholing volgt, is in deze periode minder gedaald.
 - Slechts een klein deel van de oproepkrachten en mensen met een nul-urencontract doet een opleiding of cursus.
 - Dit geldt ook voor zelfstandigen: 34 procent volgt scholing. Wel nemen in 2014 meer zzp'ers deel aan scholing dan tien jaar ervoor.
 - In vergelijking met andere landen geeft Nederland weinig uit aan scholing om werkzoekenden aan de slag te helpen.
 - Er zijn meerdere oorzaken voor het achterblijven van scholing voor werkenden en werkzoekenden. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) wijst erop dat de infrastructuur van het onderwijsaanbod niet bevorderlijk is voor de totstandkoming van arrangementen voor Leven Lang Leren. Het ontbreekt ons bovendien aan een leercultuur en een adequate financieringsvorm. Dit beeld wordt bevestigd in een recent advies van de Onderwijsraad.
 - Minder scholing verkleint de arbeidsmarktdynamiek (mobiliteit), versterkt de segmentatie op de arbeidsmarkt en verkleint de kans dat groepen (die weinig kans op scholing hebben) gemakkelijk van baan veranderen of – eenmaal werkloos – via scholing weer aan een nieuwe baan komen.
-

3. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden

Tabel 1: Recente afspraken in 2017-akkoorden/onderhandelingsresultaten

Cao-akkoord	Afspraken over DI en flexibiliteit	Loonafspraken
<p>Reisbranche Omvang: 16.000 wns.</p> <p>Looptijd:1-11-2016 tot 1-11-2018 (24 mnd.) Afgesloten: 30-3-2017</p>	<p>FLEXIBILITEIT: - BAB: Beoordeling/performance review Cao-partijen spreken af dat medewerkers (conform de geldende inhoudelijke systematiek van art. 9b van de Cao Reisbranche), afhankelijk van een beoordelingsgesprek elk kalenderjaar te houden in dezelfde periode, een individuele loonverhoging krijgen van 1% bij een beoordelingsresultaat van goed of hoger en van 0% bij een beoordelingsresultaat van matig of lager.</p> <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN: - Proces: Protocollaire afspraak inzake modernisering cao en arbeidsvoorwaarden reisbranche Cao-partijen spreken af gedurende de looptijd van de Cao Reisbranche – in het kader van het bedrijfstakoverleg zoals bedoeld in art. 31 van de cao – met elkaar gesprekken te voeren over het toekomstige arbeidsvoorwaardenoverleg in de sector. Daarbij tenminste ook aandacht te besteden aan de cao-structuur in relatie tot marktveranderingen, met als doel te komen tot modernisering van het arbeidsvoorwaardenoverleg en van de arbeidsvoorwaarden zelf.</p>	<p>12-mnds=1,5%</p> <p>Initieel: 1,5% per 1-7-2017 + 1,5% per 1-7-2018</p> <p>Flexibele beloning: BAB. Toelichting: Protocollaire afspraak inzake modernisering cao en arbeidsvoorwaarden reisbranche en pensioenregeling.</p>
<p>Centraal Boekhuis Omvang: 453 wns.</p> <p>Looptijd:1-1-2017 tot 1-7-2018 (18 mnd.) Afgesloten: 25-1-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID: -Participatiewet: Garantiebanen Conform het sociaal akkoord tussen werkgevers en werknemers, zal CB zich inspannen om binnen de bestaande bedrijfsvoering en activiteiten garantiebanen te realiseren. CB zal FNV aansluiten op de behaalde resultaten van deze inspanning.</p> <p>FLEXIBILITEIT: - Meer flexibiliteit werknemer: Vergoeding vroege dagdienst chauffeurs Indien de aanvang van de arbeidstijd voor 04.00 uur ligt, geldt per 1 maart 2017 een extra bruto vergoeding van € 1,33 bruto per half uur. - RAB: Winstuitkeringsregeling De staffel van de winstuitkeringsregeling wordt uitgebreid. Indien er sprake is van een resultaat (EBITDA)/budget van 90,00 92.50% dan wordt de winstuitkering 0,5%. Indien er sprake is van een resultaat (EBITDA)/budget van 92.50 95,00% dan wordt de winstuitkering 1,0%. Om voor de winstuitkeringsregeling in aanmerking te komen, dient de medewerker voor 1 september van het betreffende jaar in dienst te zijn.</p>	<p>12-mnds=1,67%</p> <p>Initieel: 1,5% per 1-3-2017 + 1% per 1-1-2018</p> <p>Flexibele beloning: RAB. Toelichting: De staffel van de winstuitkeringsregeling wordt uitgebreid.</p>
<p>Teijin Aramid Omvang: 1.150 wns.</p> <p>Looptijd:1-4-2017 tot 1-4-2019 (24</p>	<p>FLEXIBILITEIT: - Meer flexibiliteit werkgever: Pilot met korter werken en werken in aangepaste roosters in de volcontinuidienst. - Meer flexibiliteit werknemer: Invoering PKB per 1 januari 2019. - Eenmalige uitkering: € 600,-</p>	<p>12-mnds=2%</p> <p>Initieel: 2% per 1-4-2017 + 2% per 1-4-2018</p>

mnd.) Afgesloten: 11-4-2017	ARBEIDSVERHOUDINGEN: - Persoonlijk budget: Invoering PKB per 1 januari 2019.	
--------------------------------	---	--

4. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda

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

Agenda 2017

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

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

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

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

Deze week in het Cao-journaal:

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



Alle cao-journaals zijn te bekijken via de [Ledensite](#) (achter inlog) of via het [AWVN-kanaal op YouTube](#), afspeellijst Cao-journaals.

► [Ga hier naar het overzicht van alle publicaties](#), bijvoorbeeld: de arbeidsvoorwaardennota van AWWN, VNO-NCW en MKB-Nederland, 'Wendbaar en duurzaam' of de Eindevaluatie cao-seizoen 2016, 'Kalm door meer koopkracht'.

► Klik op de link voor een overzicht van de cursussen, netwerken, congressen en voorlichtingsbijeenkomsten die [alleen toegankelijk zijn voor leden](#). Exclusief voor leden, dus achter wachtwoord, op het [ledenportaal](#).

► [Ga hier naar het overzicht van alle netwerken](#).

► [Ga hier naar het overzicht van alle bijeenkomsten](#) die toegankelijk zijn voor iedereen. We lichten de bijeenkomsten hieronder ook toe.

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

20-4-2017 | Voorlichting

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

[Anders kijken, gewoon doen](#)

9-5-2017 | Cursus

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

[Praktijkochtend dossiermanagement Wwz](#)

11-5-2017 | Cursus

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

[Voorlichtingsbijeenkomst Arbowet](#)

16-5-2017 | Voorlichting

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

[Internationaal belastingrecht](#)

18-5-2017 | Cursus

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

[Voorlichtingsbijeenkomst Arbowet](#)

18-5-2017 | Voorlichting

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

[Voorlichtingsbijeenkomst Arbowet](#)

30-5-2017 | Voorlichting

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

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

6-6-2017 | Cursus

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

[De spagaat van werkgevers](#)

15-6-2017 | Congres

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

[Internationaal pensioen](#)

15-6-2017 | Cursus

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

[Programma Leiderschapontwikkeling](#)

17-6-2017 | Cursus

Vergroot je impact als leider door EQ meesterschap.

[Landenspecial Duitsland 2017](#)

22-6-2017 | Voorlichting

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

[Landenspecial 2017: België](#)

27-6-2017 | Voorlichting

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

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

5-9-2017 | Cursus

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

[Strategisch HRM, 7de editie, module 1](#)

26-9-2017 | Cursus

Eerste module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[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.

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

5-10-2017 | Cursus

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

[Strategisch HRM, 7de editie, module 2](#)

2-11-2017 | Cursus

Tweede module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Medezeggenschap voor werkgevers](#)

9-11-2017 | Cursus

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

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

30-11-2017 | Cursus

Derde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Strategisch HRM, 7de editie, module 4](#)

11-1-2018 | Cursus

Vierde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Strategisch HRM, 7de editie, module 5](#)

8-2-2018 | Cursus

Vijfde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Strategisch HRM, 7de editie, module 6](#)

8-3-2018 | Cursus

Zesde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWWN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

Strategisch HRM, 7de editie, slotbijeenkomst

5-4-2018 | Cursus

Slotbijeenkomst van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWWN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

AWVN heeft aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg besteed. AWWN 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 AWWN-werkgeverslijn, (070) 850 86 05 of werkgeverslijn@awvn.nl.