



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Krapte op de arbeidsmarkt

**Een onderzoek naar de arbeidsmarktsituatie en
oplossingsrichtingen in principeakkoorden**

Januari 2019

B. Torenvliet
N. Kuiper

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	I
INLEIDING	1
1 ONDERZOEKSOPZET	3
2 ARBEIDSMARKTSITUATIE	5
3 VIJF OPLOSSINGSRICHTINGEN	7
4 LOONONTWIKKELING	15
BIJLAGE 1	17
BIJLAGE 2	19
BIJLAGE 3	20

SAMENVATTING

De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe. Werkgevers hebben steeds meer moeite om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken. In dit onderzoek staat de vraag centraal of cao-partijen in principeakkoorden die zij sluiten krapte op de arbeidsmarkt benoemen. Vervolgens is onderzocht of cao-partijen inzetten op de vijf oplossingsrichtingen, zoals geschetst in de Kamerbrief 'Krapte op de Arbeidsmarkt' van de minister van SZW en de daaraan gelieerde concrete instrumenten en strategieën zoals geformuleerd door UWV. Ook is de (totale en structurele) contractloonmutatie in de afgelopen vijf jaar (2014-2018) in relatie tot de krapte op de arbeidsmarkt geanalyseerd. Voor dit rapport zijn de meest recente principeakkoorden van de 95 grootste cao's onderzocht.

Arbeidsmarktsituatie

In 13 principeakkoorden, van toepassing op 27% van de werknemers, wordt gesproken over een krappe arbeidsmarkt of een tekort aan personeel. Vijf principeakkoorden, van toepassing op 5% van de werknemers, stellen dat zij een overschot aan personeel hebben of zich in een krimpende branche bevinden. 18 principeakkoorden, van toepassing op 16% van de werknemers, uiten zich alleen in neutrale termen over de arbeidsmarktsituatie. De overige 59 principeakkoorden hebben geen passage over de arbeidsmarktsituatie opgenomen.

Vijf oplossingsrichtingen

De vijf oplossingsrichtingen die kunnen worden ingezet om voldoende personeel aan te trekken zijn achtereenvolgens: het aantrekkelijker maken van meer uren werken, innovatie en verhogen productiviteit, geografische mobiliteit verhogen, opleiden en scholen en als laatste werven en matchen.

Van de vijf oplossingsrichtingen wordt door cao-partijen het meest ingezet op het aantrekkelijker maken van (meer uren) werken (in 86 principeakkoorden). 58 daarvan zetten in op het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden (exclusief loonafspraken), terwijl in 71 principeakkoorden afspraken zijn gevonden over het verhogen van de inzetbaarheid; 51 principeakkoorden willen de flexibiliteit van tijd en plaats vergroten en 24 principeakkoorden zetten in op betere arbeidsomstandigheden. Daarnaast zijn in 59 principeakkoorden afspraken gemaakt over de oplossingsrichting opleiding en scholing, waarbij vooral wordt ingezet op het opleiden en scholen van het huidige personeel (48 principeakkoorden) en het opleiden van nieuw en/of jong personeel (35 principeakkoorden).

De drie overige oplossingsrichtingen worden minder vaak genoemd: in 36 principeakkoorden zijn afspraken gevonden over het werven en matchen van personeel, waarvan 31 principeakkoorden de inzet van mensen met een arbeidsbeperking willen vergroten. In 11 principeakkoorden wordt ingezet op innovatie en het verhogen van de productiviteit en in vier principeakkoorden op het verhogen van de geografische mobiliteit.

Voor alle oplossingsrichtingen geldt dat afspraken vaker voorkomen in principeakkoorden waarin aandacht is voor de arbeidsmarktsituatie dan in principeakkoorden waarin dit niet het geval is. In de sectoren zakelijke

dienstverlening en overige dienstverlening (inclusief overheid en zorg) worden de meeste oplossingsrichtingen genoemd in het principeakkoord.

Loonontwikkeling

De gemiddelde ongewogen totale contractloonmutatie is voor 2018 (of als deze niet beschikbaar is, 2017) 2,04%. In (13) principeakkoorden waar krapte op de arbeidsmarkt of een tekort aan personeel expliciet wordt benoemd is de gemiddelde contractloonmutatie 2,59%, terwijl in (4) principeakkoorden waar een overschot en/of krimp wordt benoemd de gemiddelde contractloonmutatie 0,61% bedraagt. In (18) principeakkoorden waar neutrale formuleringen over de arbeidsmarktsituatie worden gebruikt is de gemiddelde contractloonmutatie 2,03%.

In principeakkoorden waarin gesteld wordt dat het bedrijf of de bedrijfstak te maken heeft met krapte, wordt dus een gemiddeld hogere contractloonmutatie afgesproken dan in principeakkoorden die een meer neutrale formulering gebruiken. De principeakkoorden waarin gesteld wordt dat er sprake is van krimp of een overschot aan personeel kennen een lagere gemiddelde contractloonmutatie. Het verschil in de totale groei van de structurele contractloonmutatie over vijf jaar tussen principeakkoorden die te maken hebben met krapte in tegenstelling tot krimp is twee procentpunt.

INLEIDING

De werkgelegenheid groeit en de werkloosheid daalt. Voor groeisectoren, maar ook voor vergrijzende sectoren, lijkt het lastig om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken. In het eind 2017 verschenen rapport 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022' geeft het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) een raming van de verwachte ontwikkeling van de Nederlandse arbeidsmarkt in de periode 2017-2022¹. De gunstige vooruitzichten voor de economische groei leiden volgens het ROA tot goede arbeidsmarktperspectieven de komende periode, maar ook tot toenemende spanning op de arbeidsmarkt. Bedrijfssectoren waarvoor de sterkste groei wordt verwacht zijn de bouwnijverheid, de specialistische zakelijke dienstverlening, de groothandel en de zorg. Knelpunten voor werkgevers in de personeelsvoorziening verwacht ROA bij pedagogische, ICT-technische en zorgberoepen.

De prognoses van het ROA sluiten aan bij die van het CPB, zo stellen de bewindslieden van SZW en OCW in de kabinetsreactie op het ROA-rapport². Van structurele krapte op de arbeidsmarkt zal echter geen sprake zijn doordat vraag en aanbod op termijn naar een nieuw evenwicht tenderen. Op korte en middellange termijn is er wel sprake van krapte en het kabinet onderneemt diverse acties om de problemen op de arbeidsmarkt mede op te lossen. Werkgevers zijn volgens het kabinet als eerste aan zet bij het aantrekken van voldoende gekwalificeerd personeel. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld inzetten op om- en bijscholing, investeren in technologische vernieuwingen, de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken, de functie-eisen aanpassen of nieuwe groepen aanboren.

In de Kamerbrief 'Aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt' van 15 juni 2018 geeft de minister van SZW een overzicht van de integrale aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt³. Dat er krapte is, terwijl er tegelijk groepen mensen langs de kant staan of niet naar hun volledige potentieel werken, duidt op een mismatch op de arbeidsmarkt. Er is zowel sprake van kwantitatieve als van kwalitatieve krapte. De volgende oorzaken worden in de Kamerbrief onderscheiden:

- o De vraag is groter dan het aanbod.
- o Mismatch in voorkeuren - gaan werken of meer uren werken is voor mensen niet aantrekkelijk genoeg of een overstap naar een kraptesector of krapteberoep is voor mensen niet aantrekkelijk genoeg.
- o Mismatch in vaardigheden - vaardigheden van werkzoekenden sluiten niet aan bij door werkgevers gevraagde vaardigheden.
- o Informatiemismatch - de arbeidsmarkt is onvoldoende transparant.
- o Geografische mismatch – werkgevers en werknemers zoeken niet in dezelfde regio.

¹ Universiteit Maastricht; ROA-rapport 2017/10.

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 29 544, nr. 812.

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 29 544, nr. 833.

Vervolgens worden in de Kamerbrief vijf oplossingsrichtingen geschetst, die aansluiten op de onderliggende oorzaken van de mismatch op de arbeidsmarkt:

1. (Meer uren) werken aantrekkelijker maken
2. Innovatie en verhogen productiviteit
3. Geografische mobiliteit verhogen
4. Opleiden en scholen
5. Werven en matchen

Het UWV noemt 24 instrumenten en strategieën die bedrijven kunnen inzetten om krapte tegen te gaan.⁴ Deze instrumenten kunnen worden ondergebracht bij de vijf oplossingsrichtingen uit de Kamerbrief (zie bijlage 1). De concrete oplossingen als ook de oplossingsrichtingen worden al (deels) door cao-partijen benut, los van de krapte op de arbeidsmarkt. Dit onderzoek gaat in op de vraag of cao-partijen te maken hebben met krapte op de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt onderzocht of zij de genoemde oplossingsrichtingen en concrete instrumenten en strategieën benoemen in het principeakkoord om in de (juiste) personeelsbehoefte te voorzien en of dit wordt gerelateerd aan de veronderstelde krapte. In de voortgangsbrief 'aanpak krapte op de arbeidsmarkt' zijn de eerste resultaten uit dit onderzoek al opgenomen.⁵

⁴ Moeilijk vervulbare vacatures; Oplossingen uit de praktijk. UWV, 26 juni 2018.

⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 29 544, nr. 850.

1 ONDERZOEKSOPZET

De hoofdvraag in dit onderzoek is:

“Welke arbeidsmarktsituatie constateren cao-partijen en welke oplossingsrichtingen en concrete strategieën en instrumenten spreken zij af in principeakkoorden om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken?”

Deze hoofdvraag valt uiteen in enkele deelvragen:

1. Wordt er in het principeakkoord gesproken over een (dreigend) tekort aan (een bepaald type) personeel en/of krapte op de arbeidsmarkt?
2. Bevat het principeakkoord afspraken over de vijf onderscheiden oplossingsrichtingen?
3. Welke concrete instrumenten en strategieën worden ingezet?
4. Worden deze afspraken (2 en 3) gelinkt aan krapte (1)?

Met behulp van deze hoofdvraag wordt in dit onderzoek antwoord gegeven op de vraag hoe cao-partijen de krapte op de arbeidsmarkt die zich momenteel voordoet, tegemoet treden. De deelvragen 2 en 3 zijn gebaseerd op de vijf oplossingsrichtingen en concrete instrumenten en strategieën zoals geformuleerd in bijlage 1.

De analyse-eenheid in dit onderzoek is het principeakkoord. In principeakkoorden leggen cao-partijen (werknemers, georganiseerd in vakbonden en werkgevers, georganiseerd in werkgeversorganisaties) afspraken vast die worden opgenomen in een (volgende) cao. Het principeakkoord wordt daarnaast gebruikt om een meer algemene visie of schets te geven over de uitdagingen en kansen waar het bedrijf of de bedrijfstak voor staat, bijvoorbeeld de arbeidsmarktsituatie en de oplossingsrichtingen die daarbij horen. Principeakkoorden geven daarmee een goed inzicht in nieuwe afspraken in relatie tot de arbeidsmarktsituatie en eventuele instrumenten en strategieën die worden ingezet.⁶ Elk van de principeakkoorden bevat loonafspraken en daarom wordt de loonontwikkeling apart onderzocht.

Het onderzoek is uitgevoerd op basis van de steekproefcao's die doorgaans worden gehanteerd in de onderzoeken van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tot deze steekproef behoren alle ondernemingscao's met minstens 2.500 medewerkers en alle bedrijfstakcao's met minstens 8.000 medewerkers. Ook de principeakkoorden van overheidssectoren zijn in de steekproef opgenomen. De cao's in de steekproef zijn van toepassing op 80% van de werknemers in Nederland die onder een cao vallen. Dit percentage is hoog genoeg om naar werknemers een goed beeld te geven van de mate waarin in cao's afspraken over de onderzoeksonderwerpen zijn gemaakt. Voor dit onderzoek zijn alle meest recente principeakkoorden van de steekproefcao's onderzocht (34 gesloten in 2018, 48 in 2017, 10 in 2016 en drie eind 2015). Voor vier principeakkoorden is gebleken dat deze te oud waren of geen (concrete) informatie bevatten. Het totaal aantal onderzochte

⁶ Reeds bestaande afspraken in de cao worden bijna niet genoemd in principeakkoorden, dus vallen buiten de reikwijdte van dit onderzoek.

principeakkoorden is 95. Deze zijn van toepassing op bijna 4,8 miljoen werknemers.

Collectieve arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in cao's, zijn per definitie collectieve afspraken die gelden voor een groep werknemers. In de ene sector of bedrijfstak is de arbeidsmarkt krappere dan in de andere. Daarnaast zijn er sectoren die kampen met krimpende werkgelegenheid of een overschot aan personeel. Daar wordt in dit onderzoek onderscheid naar gemaakt. Krapte zal dikwijls echter niet de hele bedrijfstak/onderneming betreffen, maar bepaalde functies daarbinnen, waardoor de inzet van de strategieën en instrumenten niet altijd zichtbaar zijn in cao-afspraken. Het UWV heeft in beeld gebracht bij welke concrete beroepen werkgevers begin 2018 te maken hadden met moeilijk vervulbare vacatures (zie bijlage 2). Daarnaast is krapte niet alleen verbonden met bepaalde economische sectoren, maar ook met regionale arbeidsmarkten. De krapte op de arbeidsmarkt is in 2017 binnen alle regio's toegenomen en doet zich vooral voor in Zeeland, Amsterdam en het midden van het land.⁷ Cao-partijen kunnen echter moeilijk tot geen onderscheid maken tussen zowel verschillende soorten beroepen als verschillende regio's, omdat cao's voor gehele bedrijven of bedrijfstakken in heel Nederland worden afgesloten.

Hoofdstuk 2 geeft de arbeidsmarktsituatie volgens cao-partijen in principeakkoorden weer. Er wordt onderscheid gemaakt tussen krapte, krimp (of een overschot aan werknemers) en een meer neutrale formulering over de arbeidsmarktsituatie. Vervolgens is in hoofdstuk 3 voor alle principeakkoorden onderzocht in hoeverre principeakkoorden afspraken bevatten met betrekking tot de vijf oplossingsrichtingen en concrete instrumenten en strategieën. In hoofdstuk 4 staat de loonontwikkeling centraal. De AWWN constateerde in mei 2018 dat de arbeidsmarkt zijn werk doet: *"Hogere loonafspraken in sectoren waar werkgevers moeite hebben om geschikt personeel aan te trekken en een achterblijvende loonontwikkeling in sectoren waar herstructurering plaatsvindt"*.⁸ In dit onderzoek is onderzocht of in principeakkoorden waar cao-partijen zelf aangeven dat er sprake is van krapte, een gemiddeld hogere contractloonstijging plaats vindt. Dit is onderzocht voor een periode van vijf jaar (2014-2018). Hierbij wordt uitgegaan van de (totale en structurele) contractloonmutatie op niveaubasis. Uitgaan van de contractloonmutatie op jaarbasis zou betekenen dat er verschil zit in voor welke periode en wanneer in het jaar een principeakkoord is afgesloten. Loonafspraken die later ingaan tellen dan minder zwaar, terwijl het voor dit onderzoek vooral belangrijk is dat ze zijn afgesloten, namelijk nu er sprake is van een krappe arbeidsmarkt.

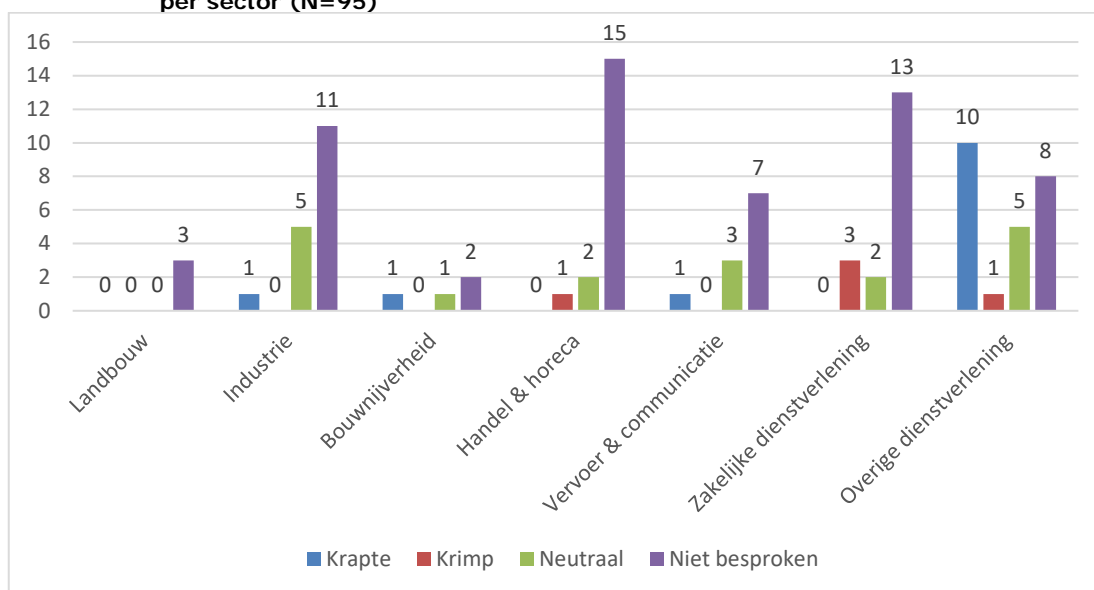
⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 29 544, nr. 833. Bijlage: de stand van de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt.

⁸ Werkgeversvereniging AWWN, via <https://www.awvn.nl/nieuws/persbericht/arbeidsmarkt-werkt-door-in-loonafspraken/>.

2 ARBEIDSMARKTSITUATIE

Van de 95 onderzochte principeakkoorden zijn er 36 principeakkoorden, van toepassing op 49% van de werknemers, die de situatie op de arbeidsmarkt of binnen het eigen bedrijf of de bedrijfstak bespreken. 13 principeakkoorden, van toepassing op 27% van de werknemers, spreken over een krappe arbeidsmarkt of een tekort aan personeel. Negen daarvan zijn afgesloten in 2018⁹ en drie in (de zomer van) 2017¹⁰. De cao-partijen die een principeakkoord sloten voor de Netwerkbedrijven concludeerden in oktober 2015 dat zij maatregelen moesten nemen om het tekort aan personeel voor te zijn. Vijf principeakkoorden, van toepassing op 5% van de werknemers, stellen dat het bedrijf of de bedrijfstak een overschot aan personeel heeft of zich in een krimpende branche bevindt.¹¹ 18 principeakkoorden, van toepassing op 16% van de werknemers, uiten zich alleen in neutrale termen. Zij stellen bijvoorbeeld dat werknemers en/of werkgevers in een veranderende arbeidsmarkt wendbaar en flexibel moeten zijn of zich moeten voorbereiden op technologische ontwikkelingen, maar zij gaan niet in op mogelijk krapte. Figuur 2.1 toont dat verwijzingen naar krapte naar verhouding het meest voor komen in principeakkoorden uit de sector overige dienstverlening (onderwijs, overheid en zorg), en verwijzingen naar krimp in de sector zakelijke dienstverlening.

Figuur 2.1 Aantal cao's die krapte, krimp of neutraal arbeidsmarktsituatie bespreken per sector (N=95)



⁹ Het gaat om de principeakkoorden voor de cao's: Bouw & Infra, Defensiepersoneel (deze is echter op andere onderwerpen afgewezen door de achterban van de vakbonden), Nederlandse Universiteiten, Ons Middelbaar Onderwijs, Politiepersoneel, Primair Onderwijs, Rijkspersoneel, Verpleeg- en verzorgingshuizen en Thuiszorg en het Voortgezet Onderwijs.

¹⁰ Het gaat om de principeakkoorden voor de cao's: Gehandicaptenzorg, GVB en de Jeugdzorg.

¹¹ Het gaat om de principeakkoorden voor de cao's: APG Groep, Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf, Rabobank, Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en de Sociale Verzekeringbank.

3 VIJF OPLOSSINGSRICHTINGEN

In de inleiding zijn de vijf oplossingsrichtingen uit de brief van de minister SZW aan de Tweede Kamer over krapte op de arbeidsmarkt benoemd. In dit hoofdstuk wordt onderzocht welke oplossingsrichtingen worden genoemd in principeakkoorden en welke concrete instrumenten en strategieën (zoals geformuleerd door het UWV, bijlage 1) cao-partijen inzetten om in de personeelsbehoefte te voorzien. Daarnaast wordt nagegaan of in principeakkoorden waar expliciet wordt gesproken over krapte, deze instrumenten en strategieën vaker worden ingezet. Ook worden de oplossingsrichtingen per sector geanalyseerd. Om de afspraken te illustreren, worden voorbeelden getoond.

3.1 (Meer uren) werken aantrekkelijker maken

87 principeakkoorden zetten in op het aantrekkelijker maken van (meer uren) werken. Deze afspraken kunnen worden opgedeeld in vier afzonderlijke categorieën: het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden, het verhogen van de inzetbaarheid, het vergroten van de flexibiliteit in tijd en plaats en het aantrekkelijker maken van de arbeidsomstandigheden (zie figuur 3.1).

58 principeakkoorden proberen (meer uren) werken aantrekkelijk te maken door het verbeteren van arbeidsvoorwaarden anders dan loonstijging.¹² Dit kan gaan om het aanbieden van extra vaste contracten (47) of extra secundaire arbeidsvoorwaarden (25). Een voorbeeld van het aanbieden van vaste contracten en een voorbeeld voor het faciliteren van bedrijfsfitness/sporten:

“Partijen zijn overeengekomen dat Tata Steel 50 uitzendkrachten gedurende de looptijd van deze CAO een vast dienstverband zal aanbieden.”

(Tata Steel, 26 april 2017)

“Faciliteren bedrijfsfitness/sporten

Met ingang van 1 januari 2018 faciliteert Fokus bedrijfsfitness/sporten voor werknemers, mits en voor zover deze regeling past binnen de resterende fiscale ruimte van de WKR. De interne regeling wordt nog nader uitgewerkt.”

(Fokus, 11 januari 2018)

71 principeakkoorden zetten in op het verhogen van de inzetbaarheid op verschillende manieren: onder andere bevatten deze afspraken een overwerkregeling (8), afspraken over langere werkwerken (7) of tot op latere leeftijd doorwerken (17). In 60 principeakkoorden wordt beoogd de inzetbaarheid te verhogen door afspraken over duurzame inzetbaarheid (waarvan bij 11 sprake is van krapte). Een voorbeeld:

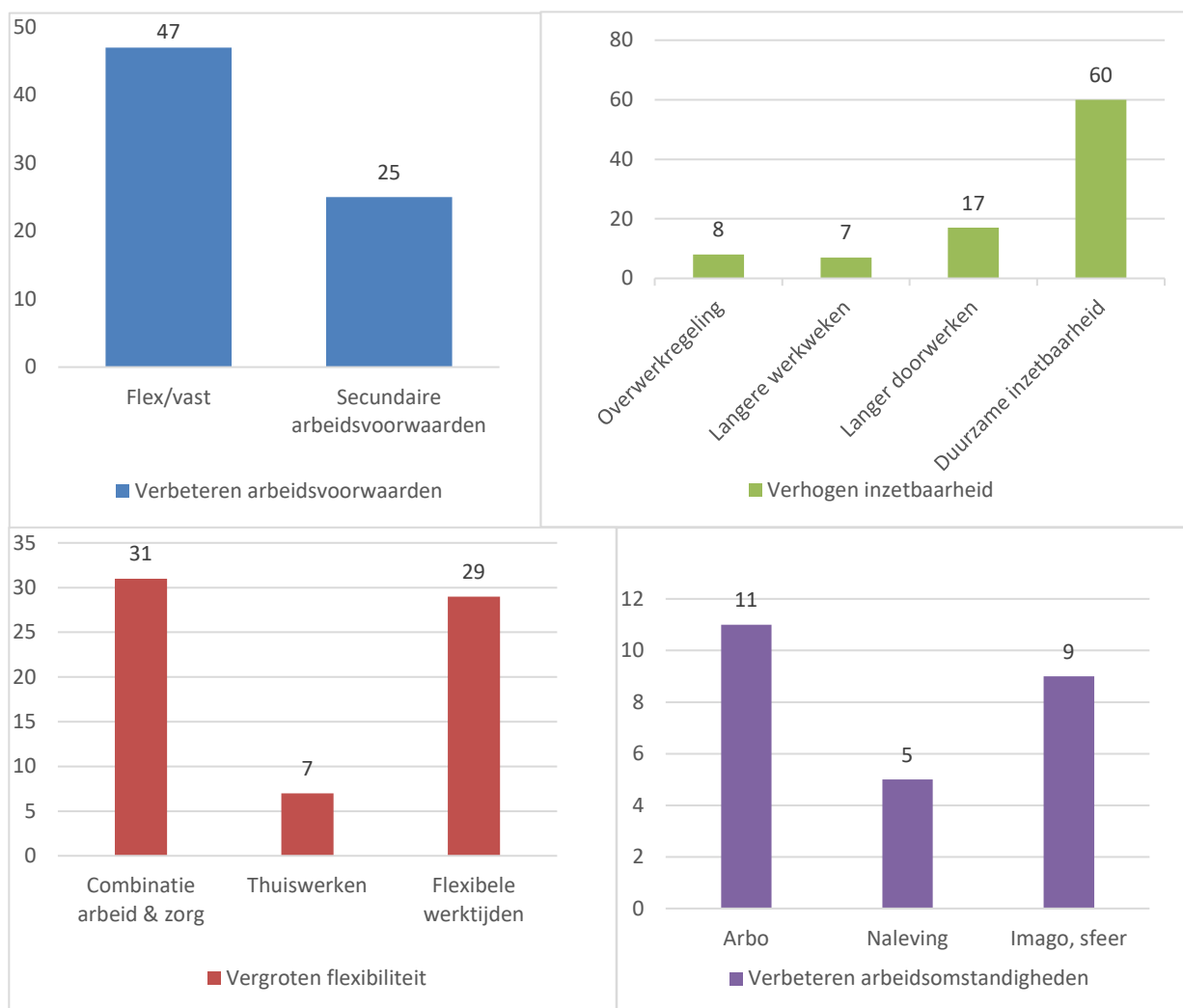
“Duurzaam meedoen

Gezien voortschrijdend gebruik van nieuwe technologie in de beveiligingsbranche wordt speciale aandacht besteed aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid/employability van medewerkers.

¹² De loonontwikkeling wordt apart geanalyseerd in hoofdstuk 4.

Belangrijk is daarbij bewustwording van de noodzaak tot ontwikkelen van talenten, vaardigheden en competenties voor huidige en toekomstige functies. Hiertoe zal een bewustwordingscampagne worden gestart. Verder zullen door vakbonden ontwikkelde programma's ter ontwikkeling en opleiding voor functies buiten de branche worden voorgesteld en ondersteund. EVC trajecten kunnen hiertoe ook behoren.”
(Particuliere Beveiliging, 18 september 2018)

Figuur 3.1 Aantallen principeakkoorden die inzetten op verschillende strategieën en instrumenten die het aantrekkelijker maken om (meer uren) te werken (N=95)*



*Het totaal wijkt af van de som der delen, omdat in een aantal principeakkoorden op meerdere onderdelen afspraken zijn gemaakt.

51 principeakkoorden willen de flexibiliteit van tijd en plaats vergroten. Dit zijn zowel afspraken over het beter combineren van arbeid en zorg (31), thuiswerken (7) als flexibele werktijden of zelfroosteren (29). Een voorbeeld van het beter kunnen combineren van arbeid en zorg en een voorbeeld van flexibele werktijden:

“Het verlof voor de partner bij de geboorte van een kind wordt uitgebreid van twee naar tien dagen.

(...)

We zetten een aantal stappen die het makkelijker maken voor mantelzorgers om werk en zorg te combineren. Dit bestaat onder andere uit: Faciliteren van een mantelzorgcoach die zich richt op de verbetering van de belastbaarheid van de medewerker door middel van trainingen. Goede informatievoorziening over Mantelzorg, met een centrale vindplaats met alle relevante informatie over interne regelingen, over de Mantelzorgcoach, de Mantelzorgmakelaar en over externe informatiebronnen alsook een “loket” om knelpunten te melden. Philips zal het gebruik van een mantelzorgmakelaar beschikbaar stellen voor medewerkers.”

(Philips, 8 oktober 2018)

“Op een nader te bepalen SVC wordt gestart met een pilot zelfroosteren waarbij een referentieperiode van 4 weken wordt gehanteerd. Een groep medewerkers zal hierdoor zelf invloed hebben op hoe het werk wordt georganiseerd (roosters invullen en taken verdelen). Het doel is om medewerkers meer invloed op de eigen werktijden te geven waardoor onder meer beter rekening gehouden kan worden met privé-omstandigheden. De duur van de pilot, de wijze van evalueren en voortzetting op andere SVC's vullen partijen nader in. Partijen zullen een deskundige betrekken bij die nadere invulling. Partijen hebben een duur van 6 maanden besproken. Partijen streven ernaar het plan van de pilot zo op te zetten en af te ronden, dat deze medio januari 2018 daadwerkelijk kan starten en in juli 2018 wordt afgerond.”

(DHL Express, 12 juni 2017)

24 principeakkoorden zetten in op betere arbeidsomstandigheden: doormiddel van afspraken rondom Arbo (11), naleving van de cao (5) of afspraken over het imago of de sfeer van het bedrijf of de bedrijfstak (9). Een voorbeeld:

“Genderproef maken van de cao

GVB omarmt het voorstel van de vakbonden om de cao te toetsen aan de mogelijkheden om deze zo in te richten dat daarmee verschillende leefstijlen, relatievormen, genderexpressies en andere uitingen van seksuele en genderdiversiteit gelijkberechtigd worden en discriminatie en buitensluiting worden voorkomen en bestreden. En daarmee gendergelijkheid en een positief en kleurrijk diversiteitsbeleid blijvend na te streven. Afgesproken is dat aan de hand van een checklist voorstellen zullen worden gedaan voor de verbetering van de cao op het punt van gendergelijkheid en een positief en kleurrijk diversiteitsbeleid. Een goed diversiteitsbeleid is in het belang van werknemers, maar ook van de werkgever. Het voorkomt afbreuk en bevordert de arbeidsparticipatie.”

(GVB, 13 juli 2017)

3.2 Innovatie en verhogen productiviteit

Er zijn 11 principeakkoorden die afspraken bevatten over innovatie en het verhogen van de productiviteit. In zeven principeakkoorden gaat het om het ontwikkelen van een andere functiemix en in vijf principeakkoorden wordt gestreefd naar het terugbrengen van de administratieve belasting van medewerkers. Nieuwe cao-afspraken over hybride banen, inzet van technologie of samenwerking tussen bedrijven (in bijvoorbeeld arbeidspools) zijn niet gevonden. Een voorbeeld van afspraken over een andere functiemix en een voorbeeld over het terugdringen van de administratieve belasting:

“Functiedifferentiatie en combi-functies

In de sector komen in en tussen organisaties en samenwerkingspartners meer en meer combinatiefuncties voor. Tevens is binnen de functie van pedagogisch medewerker een grotere differentiatie aan taken, inhoud en verantwoordelijkheden gegroeid. Het functiegebouw sluit daardoor niet altijd meer aan bij de praktijk. Het gaat dan om bijvoorbeeld instroom (startbekwaam versus vakbekwaam) en diverse soorten van combifuncties. Ook is meer loopbaanperspectief een belangrijk thema. Belangrijk is daarom het functiegebouw meer in overeenstemming te brengen met de inzet van de medewerkers in de praktijk. In werkgroepverband zullen cao-partijen deze verschijningsvormen nader verkennen en een vormgeving ontwerpen voor de combinatiefuncties en voor een mogelijke differentiatie.”

(Kinderopvang, 30 mei 2018)

“De umc’s verbinden zich aan kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen m.b.t. het terugdringen van regel-, registratie- en rapportagedruk zodat zorgmedewerkers meer tijd krijgen voor zorg.”

(Eindbod Universitair Medische Centra, 19 september 2018)

3.3 Geografische mobiliteit verhogen

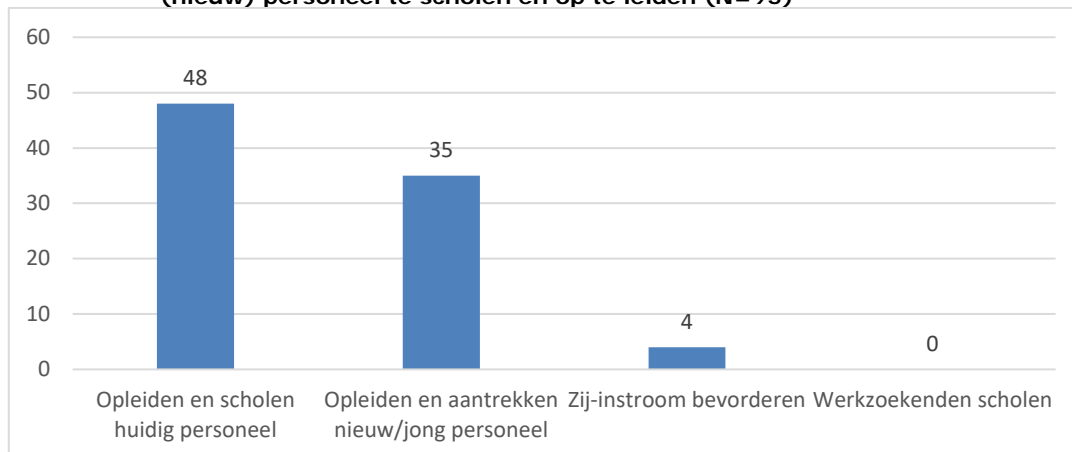
Om ook buitenlands personeel of personeel uit andere regio's in Nederland aan te kunnen trekken, zijn in twee principeakkoorden afspraken gemaakt over werknemers uit het buitenland, met betrekking tot EU-richtlijnen. In twee andere principeakkoorden spreken cao-partijen af om een verhuispremie of hulp bij huisvesting aan te bieden.

3.4 Opleiden en scholen

In 59 principeakkoorden zijn afspraken over het opleiden en scholen van (nieuw) personeel gemaakt. Figuur 3.2 toont dat 48 van deze principeakkoorden nieuwe of extra afspraken bevatten over het opleiden van huidig personeel. 10 principeakkoorden doen dit in verband met krapte op de arbeidsmarkt. In 35 principeakkoorden zijn afspraken gemaakt over het opleiden en/of aantrekken van nieuw/jong personeel; wederom 10 principeakkoorden doen dit in verband met een (verwacht) tekort aan personeel. Vier principeakkoorden die te maken hebben met krapte willen zij-instroom bevorderen. Afspraken over het scholen van werkzoekenden zijn niet

gevonden. Onder de figuur staan drie voorbeelden van afspraken over het scholen en opleiden van (nieuw) personeel.

Figuur 3.2 Aantallen principeakkoorden die inzetten op verschillende strategieën om (nieuw) personeel te scholen en op te leiden (N=95)



"Individueel ontwikkelingsbudget:

Medewerkers met een dienstverband van 16 uur of meer per week (behoudens weekendhulpverleners, vakantiewerkers, uitzendkrachten e.d.), die op 31-12-2019 minimaal een jaar in dienst zijn, krijgen per 1 januari 2020 een individueel ontwikkelingsbudget van € 150 per jaar.

(...)

Het restant opgebouwde budget blijft ter beschikking van de werknemer na beëindiging van het dienstverband. Niet gebruikt budget valt na 5 jaar terug naar de werkgever. De regeling wordt ieder jaar geëvalueerd. De looptijd van dit artikel is van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2023."

(Retail Non Food, 27 juni 2018)

"Er moet voor de medewerker voldoende staan tegenover de van hem verlangde mobiliteit. Met name jongeren stappen uit zichzelf al gemakkelijk op. Dit maakt dat wij medewerkers met aantrekkelijke voorwaarden moeten binden. Daarbij gaat het niet (uitsluitend) om arbeidsvoorwaarden maar ook om zaken als perspectief, zingeving, groei en ontwikkeling. Zij willen en moeten zich belangrijk voelen, er toe doen. Zij willen met 'een volle rugzak' kunnen vertrekken, zodat zij goed zijn voorbereid op een volgende fase. Dat pleit ervoor om zaken als opleidingsfaciliteiten, persoonlijke ontwikkelingsbudgetten en de kansen om voor een interne vacature in aanmerking te komen, ook aan flexibele medewerkers ter beschikking te stellen. Misschien moet het daarbij niet alleen gaan om mensen met een dienstverband voor bepaalde tijd, maar ook om ZZP-ers en detachings- en uitzendmedewerkers."

(Netwerkbedrijven, 27 oktober 2015)

"Zij-instromers

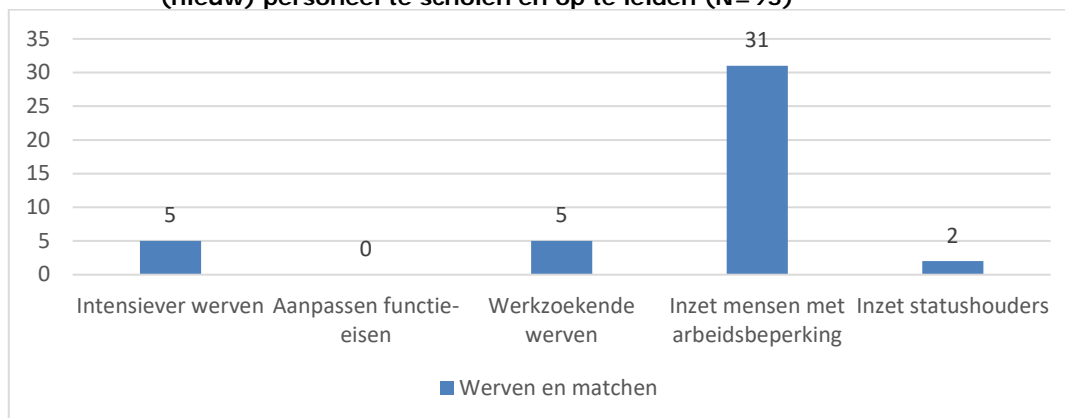
Artikel 3.17 op grond waarvan ten positieve afgeweken kan worden van de leerling salarissen wordt uitgebreid met zij-instromers. Dit om de aantrekkelijkheid voor de instroom van zij-instromers te bevorderen."

(Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg, 7 mei 2018)

3.5 Werven en matchen

In 36 principeakkoorden zijn afspraken gevonden over het werven en matchen van (nieuw) personeel. In figuur 3.3 zijn deze afspraken uitgesplitst naar verschillende groepen waar men op in kan zetten met betrekking tot werven en matchen. 31 principeakkoorden hebben afspraken opgenomen om de inzet van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten, maar op een na alle principeakkoorden noemen deze groep in relatie tot de Banenafpraak uit het Sociaal Akkoord van 2013 en niet als manier om het personeelstekort tegen te gaan. Cao-partijen in vijf principeakkoorden willen intensiever gaan werven en in nog eens vijf principeakkoorden wordt afgesproken dat men werkzoekenden gaat proberen in te laten stromen. Twee principeakkoorden zien de inzet van statushouders als oplossing. Over het aanpassen van de functie-eisen is in de onderzochte principeakkoorden niets afgesproken. Onder de figuur staan vier voorbeelden van afspraken over het werven en matchen van (nieuw) personeel.

Figuur 3.3 Aantallen principeakkoorden die inzetten op verschillende strategieën om (nieuw) personeel te scholen en op te leiden (N=95)



"BouwendNL heeft bijvoorbeeld de wervingscampagne: je gaat het maken in de bouw. Deze campagne richt zich met name op jongeren in de leeftijdscategorie 14 tot 18 jaar."

(Bouw & Infra, 13 april 2018)

"Vacaturebank

Het zich aanmelden van werkzoekenden en het aanmelden van vacatures bij de vacaturebank van het Sectorinstituut Transport en Logistiek zal actief worden aangemoedigd door cao-partijen."

(Beroepsgoederenvervoer, 22 april 2018)

"Mensen met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt

Aegon wil een organisatie zijn waarin de talenten en vaardigheden van mensen met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt worden herkend, erkend en omarmd. De talenten en vaardigheden van deze mensen wil Aegon optimaal ontwikkelen en inzetten. Cao-partijen hebben de ambitie mensen met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden, zodat zij

als ieder ander aan de samenleving kunnen meedoen. Dit kan op een zogenaamde 'echte baan' zijn, maar ook op een gecreëerde baan. Gedurende de looptijd van deze cao wil Aegon per jaar 10 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen. De ambitie is 1% van de werkplekken bij Aegon te bezetten door mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt."
(Aegon, 26 juni 2018)

"Zij-instroom

Partijen gaan in overleg met de Vereniging Nederlandse Gemeenten over een uniform model ter oplossing van zaken die belemmerend werken voor de instroom. Daarbij gaat het om nieuwe instroom, zij-instromers en statushouders. Statushouders krijgen daarbij speciale aandacht. Bij gemeenten zijn regionale verschillen en het ontbreekt bij gemeenten en werkgevers vaak aan kennis over de mogelijkheden. Partijen zullen informatiemateriaal ontwikkelen via een brochure, website en informatiepunt over hoe mensen kunnen instromen in de sector. Partijen kunnen daar waar nodig financiële middelen beschikbaar stellen om initiatieven die de instroom bevorderen te ondersteunen.

(...)

Daarnaast zullen partijen alle mogelijkheden benutten om mensen te vinden die eerder in de bouw hebben gewerkt, maar daarin niet zijn teruggekeerd. Gebleken is dat veel mensen die de maximumtermijn van de WW-uitkering hebben bereikt volledig uit beeld verdwijnen. Partijen zullen deze mensen benaderen en onderzoeken of en hoe zij kunnen terugkeren in de sector. Daarbij zal extra aandacht worden besteed aan ouderen."

(Bouw & Infra, 13 april 2018)

3.6 Oplossingen in verband met krapte?

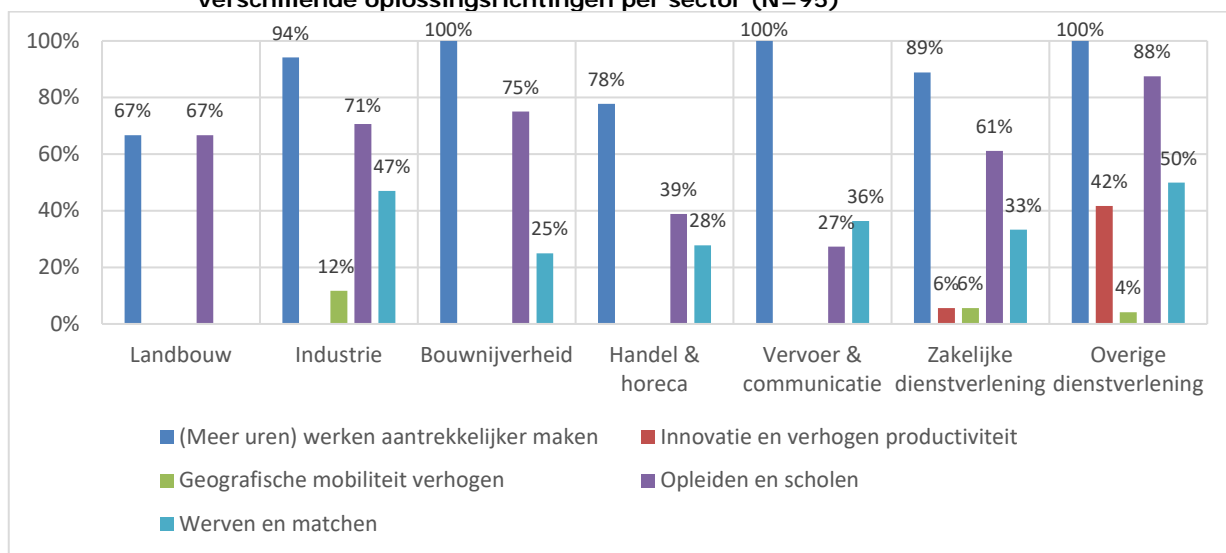
Voor drie van de vijf mogelijke oplossingsrichtingen geldt dat afspraken hieromtrent naar verhouding het vaakst worden genoemd in principeakkoorden waarin sprake is van krapte: overige voorwaarden die (meer) werken aantrekkelijker maken, innovatie en verhogen productiviteit, werven en matchen.

Voor alle oplossingsrichtingen geldt dat afspraken hieromtrent vaker voorkomen in principeakkoorden waarin aandacht is voor de arbeidsmarktsituatie. De enige concrete strategie die niet vaker wordt ingezet in principeakkoorden waar de arbeidsmarktsituatie wordt beschreven, is de strategie om flexibiliteit van tijd en plaats te vergroten.

3.7 Oplossingsrichtingen per sector

Figuur 3.4 geeft per sector het percentage principeakkoorden (van die sector) weer op welke oplossingsrichtingen zij inzetten. Bijna alle principeakkoorden (87) uit de steekproef hebben afspraken gemaakt over het aantrekkelijker maken van (meer uren) werken (exclusief loonafspraken). Voor bijvoorbeeld de oplossingsrichting 'innovatie en verhogen productiviteit' blijkt dat hierover alleen afspraken worden gemaakt in de zakelijke dienstverlening (1 principeakkoord) en overige dienstverlening (10 principeakkoorden), waar de overheid en zorgcao's ook onder vallen. Voor de oplossingsrichting 'geografische mobiliteit verhogen' worden alleen in de industrie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening afspraken gemaakt. Voor 'opleiden en scholen' worden in handel & horeca en vervoer & communicatie minder vaak afspraken gemaakt dan in de overige sectoren. Afspraken over 'werven en matches' ontbreken in de landbouw. In de andere sectoren worden er in een kwart tot de helft van de principeakkoorden afspraken over werven en matches gemaakt.

Figuur 3.4 Percentage principeakkoorden die afspraken maken over vijf verschillende oplossingsrichtingen per sector (N=95)



4 LOONONTWIKKELING

Voor 91 van de 95 onderzochte cao's is de totale contractloonmutatie op niveaubasis voor geheel 2018 of geheel 2017 bekend.¹³ Deze is (ongewogen) gemiddeld 2,04%. Voor (13) principeakkoorden waarin krapte op de arbeidsmarkt expliciet is benoemd, is de gemiddelde contractloonmutatie 2,59%, terwijl voor (4) principeakkoorden waarin krimp wordt benoemd de gemiddelde contractloonmutatie 0,61% bedraagt. Voor (18) principeakkoorden waarin neutrale formuleringen over de arbeidsmarktsituatie worden gebruikt is de gemiddelde contractloonmutatie 2,03%.

Deze resultaten zijn robuust: dat wil zeggen, met verschillende methoden is de uitkomst vergelijkbaar (zie bijlage 3, tabel B3.1). De verschillen zijn extremer als alleen de principeakkoorden met een contractloonmutatie voor geheel 2018 worden meegenomen. Wegen naar werknemersaantallen waar de principeakkoorden betrekking op hebben, geeft geen ander beeld, alleen de gemiddelde contractloonmutatie voor de principeakkoorden die te maken hebben met krimp komt hoger uit.¹⁴ Wel moet rekening gehouden worden met het feit dat vooral het aantal principeakkoorden dat te maken zegt te hebben met krimp laag is (5).

De gemiddelde structurele contractloonmutatie (waarbij eenmalige uitkeringen niet worden meegenomen) geeft ook dezelfde resultaten (zie bijlage 3, tabel B3.2), al is de gemiddelde structurele contractloonmutatie hoger dan bij de totale contractloonmutatie voor principeakkoorden die met krimp te maken hebben en voor principeakkoorden die te maken hebben met krapte als deze gewogen worden naar het aantal werknemers.

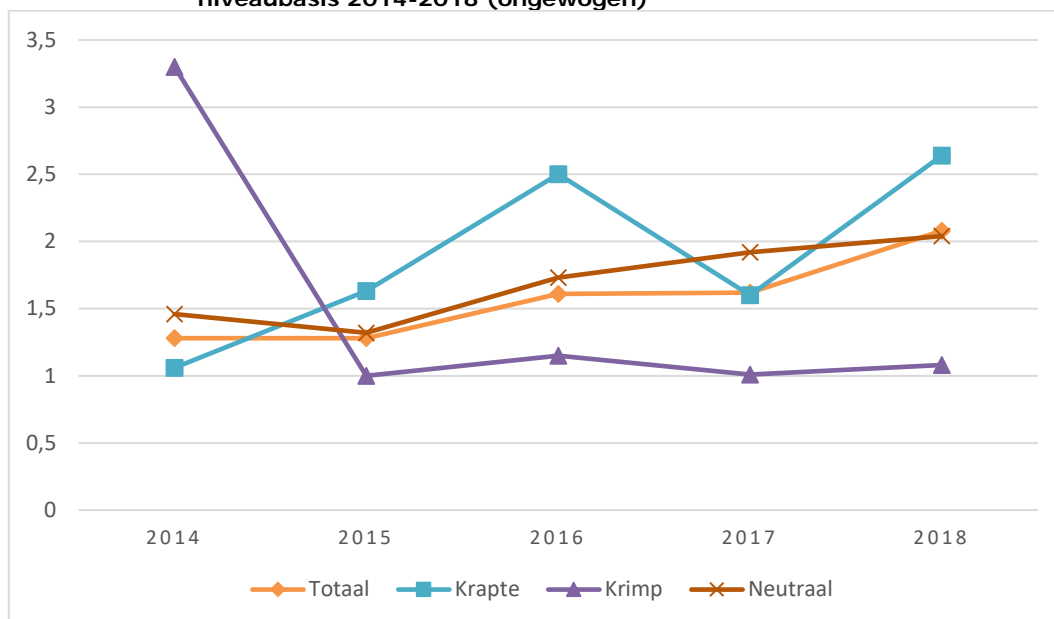
De gemiddelde structurele contractloonmutatie over vijf jaar verschilt met name tussen principeakkoorden van bedrijven of sectoren die stellen met krapte en krimp te maken hebben (zie figuur 4.1). De gemiddelde structurele contractloonmutatie is hoger voor principeakkoorden die te maken hebben met krapte in tegenstelling tot krimp, zeker vanaf 2016. Echter, door de hogere stijging in 2014 van de gemiddelde contractlonen in principeakkoorden die te maken hebben met krimp is er een verschil van twee procentpunt in de totale groei (zie figuur 4.2).¹⁵

¹³ Als er geen contractloonmutatie over geheel 2018 bekend is, is de contractloonmutatie over geheel 2017 gebruikt. Voor 4 principeakkoorden was geen totale contractloonmutatie over geheel 2018 of 2017 bekend.

¹⁴ Dit komt doordat in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf veel meer werken mensen dan voor de SVB. Het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf kent een hogere contractloonmutatie dan de SVB, met name in 2014.

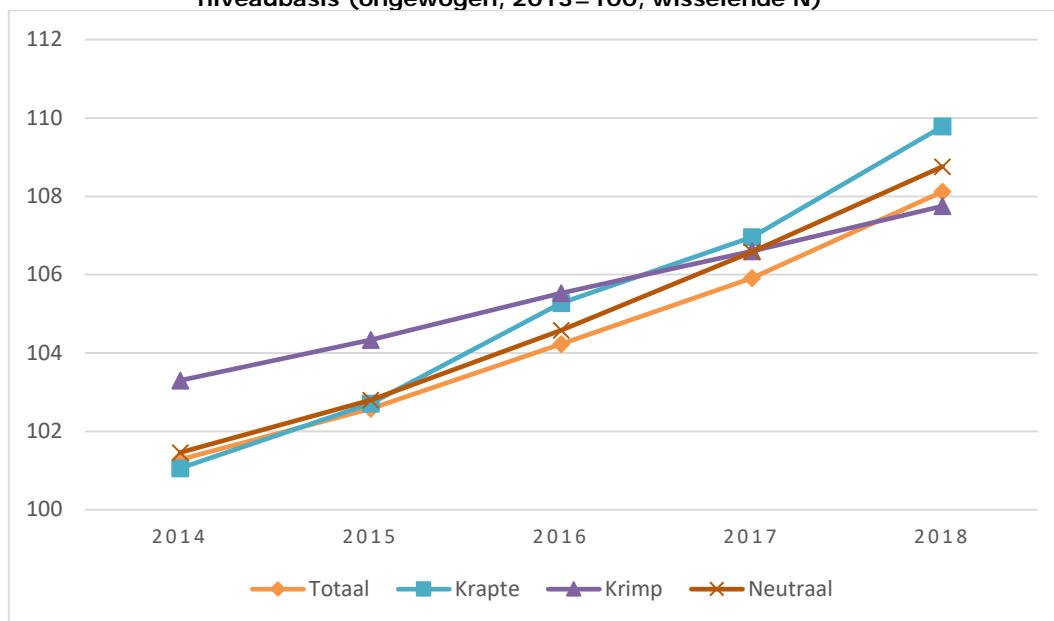
¹⁵ Belangrijk is hierbij op te merken dat voor het verschil tussen krappe, krimpende en neutrale arbeidsmarktsituatie alleen is gekeken naar wat cao-partijen daarover zelf in hun meeste recente principeakkoord hebben opgenomen, terwijl de contractloonmutatie voor vijf jaar is berekend (en dus (meestal) vanuit verschillende akkoorden is opgenomen). Het kan goed zijn dat cao-partijen die nu te maken hebben met krimp of krapte, in 2014 daar niet mee te maken hadden (of toen zelfs een tegengestelde arbeidsmarktsituatie kende).

Figuur 4.1 Jaarlijkse ontwikkeling van de structurele contractloonmutatie op niveaubasis 2014-2018 (ongewogen)*



* Zie ook tabel B3.3 (bijlage 3)

Figuur 4.2 Vijfjarige ontwikkeling totale groei structurele contractloonmutatie op niveaubasis (ongewogen, 2013=100, wisselende N)*



* Zie ook tabel B3.4 (bijlage 3)

BIJLAGE 1

De concrete instrumenten en strategieën van het UWV kunnen op de volgende wijze onder oplossingsrichtingen uit de Kamerbrief worden geschaard. Met behulp van deze vragenlijst zijn alle principeakkoorden onderzocht welke oplossingen worden genoemd.

Oplossingsrichting 1: (meer uren) werken aantrekkelijker maken

A: Arbeidsvoorwaarden verbeteren:

- Variatie in loon: extra loonstijging, hogere salariering/schaal voor kraptefuncties, herstructurering loongebouw; (tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag/bonus, loyaliteitsbonus, bindingspremie
- Mogelijkheden voor ontwikkeling/uitdaging
- Aanbieden van vaste contracten
- Secundaire arbeidsvoorwaarden: reiskostenvergoedingen; verlofdagen; een (deels) betaalde opleiding; leaseauto; fitness; overige faciliteiten

B: Inzetbaarheid verhogen:

- Langere werkweken stimuleren (voltijd in plaats van deeltijd)
- Langer doorwerken stimuleren (na AOW-leeftijd)
- Overwerkregeling
- Aandacht voor duurzame inzetbaarheid, employability, vitaliteit, belastbaarheid, werkdruk

C: Flexibiliteit in tijd en plaats:

- Combinatie van werken en zorgen vergemakkelijken (bijvoorbeeld mantelzorg)
- Mogelijkheid van thuiswerken
- Flexibele werktijden, zelfroosteren

D: Overige voorwaarden:

- Imago van beroep, sector verbeteren
- Sfeer

Oplossingsrichting 2: innoveren om beter gebruik te maken van specifieke vaardigheden

- Andere functie-mix (job carving)
- Hybride banen (stapelbanen)
- Inzet technologie
- Aanpak administratieve belasting
- Samenwerking tussen bedrijven

Oplossingsrichting 3: bevorderen van geografische mobiliteit van werkgevers en werkzoekenden

- Werven in andere regio's
- Werven in het buitenland
- Verhuispremie, hulp bij huisvesting
- Verhuizen of ergens anders vestigen

Oplossingsrichting 4: Opleiden voor krapteberoepen en om- en bijscholen

- Huidig personeel scholen (om/bij/na-scholing; EVC)
- Jongeren interesseren (onder andere BBL: instroombevordering, doorbetaling scholingsdag)
- Werknemers uit andere (krimp)sectoren scholen (zij-instroom)
- Werkzoekenden scholen

Oplossingsrichting 5: de werving en matching op de arbeidsmarkt verbeteren

- Intensiever werven (inzet van meer of andere wervingskanalen, intermediairs of aanbrenghpremies)
- Aanpassen functie-eisen (is de gevraagde opleiding en werkervaring echt noodzakelijk)
- Werkzoekenden werven
- Inzet mensen met arbeidsbeperking
- Inzet statushouders

BIJLAGE 2

Het UWV heeft in beeld gebracht bij welke concrete beroepen werkgevers begin 2018 te maken hadden met moeilijk vervulbare vacatures.¹⁶ Het betreft beroepen waarvoor relatief weinig werkzoekenden per vacature zijn, waardoor het voor werkgevers lastig is om vacatures te vervullen. Het gaat om de volgende beroepen:

- Technische beroepen:
 - bouw en installatie - timmerlieden, metselaars, stukadoors, loodgieters, monteurs elektro, werkvoorbereiders, calculators, adviseurs, BIM-modelleurs.
 - industrie (m.n. metaal en technologische industrie) - machinemonteurs, cnc-verspaners, lassers, werkvoorbereiders, calculators, ontwerper-constructeurs, programmeurs industriële automatisering.
 - autotechniek.
- ICT-beroepen: vooral op hoger en wetenschappelijk niveau, bv programmeurs, security-specialisten en data-specialisten.
- Zorg- en medische beroepen: verzorgend en verpleegkundig personeel (mbo/hbo); opticiens en audiciens; artsen en medisch specialisten; psychiaters, GZ- en klinisch psychologen.
- Financieel specialisten: accountants en belastingadviseurs; inkopers.
- Economische en commerciële beroepen: medewerkers klantcontact; recruiters.
- Pedagogische beroepen: docenten; kinderopvang.
- Transport en logistieke beroepen: vrachtwagen- en buschauffeurs; heftruckchauffeurs; transportplanners en declaranten.
- Agrarische en groene beroepen: varkenshouderij; tractorchauffeurs, loonwerkers, landbouwmachinisten; hoveniers, boomverzorgers; boomkwekerij.
- Dienstverlenende beroepen: horeca (koks, bediening, seizoenwerkers); gespecialiseerde schoonmaak.

¹⁶ Moeilijk vervulbare vacatures; Oplossingen uit de praktijk. UWV, 26 juni 2018.

BIJLAGE 3

Tabel B3.1 Totale contractloonmutatie op niveaubasis (N tussen haakjes)

	Ongewogen		Gewogen naar werknemers	
	<i>2018, dan wel 2017</i>	<i>Alleen 2018</i>	<i>2018, dan wel 2017</i>	<i>Alleen 2018</i>
	Krapte	2,59 (13)	2,68 (12)	2,76 (13)
Krimp	0,61 (4)	0,31 (2)	1,50 (4)	1,68 (2)
Neutraal	2,03 (18)	1,99 (15)	2,14 (18)	2,08 (15)
Totaal	2,04 (91)	2,11 (76)	2,14 (91)	2,17 (76)

Tabel B3.2 Structurele contractloonmutatie op niveaubasis (N tussen haakjes)

	Ongewogen		Gewogen naar werknemers	
	<i>2018, dan wel 2017</i>	<i>Alleen 2018</i>	<i>2018, dan wel 2017</i>	<i>Alleen 2018</i>
	Krapte	2,55 (13)	2,64 (12)	3,00 (13)
Krimp	1,22 (5)	1,08 (3)	1,63 (5)	1,37 (3)
Neutraal	2,06 (18)	2,04 (15)	2,13 (18)	2,10 (15)
Totaal	2,02 (93)	2,08 (80)	2,22 (93)	2,24 (80)

Tabel B3.3 Jaarlijkse ontwikkeling structurele contractloonmutatie op niveaubasis 2014-2018 (ongewogen, N tussen haakjes)

	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Krapte	1,06 (11)	1,63 (12)	2,50 (13)	1,60 (10)	2,64 (12)
Krimp	3,30 (5)	1,00 (5)	1,15 (5)	1,01 (5)	1,08 (3)
Neutraal	1,46 (17)	1,32 (18)	1,73 (18)	1,92 (17)	2,04 (15)
Totaal	1,28 (86)	1,28 (90)	1,61 (91)	1,62 (87)	2,08 (80)

Tabel B3.4 Index vijfjarige ontwikkeling totale groei structurele contractloonmutatie op niveaubasis (ongewogen, 2013=100, wisselende N)

	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Krapte	101,06	102,71	105,27	106,96	109,78
Krimp	103,30	104,33	105,53	106,60	107,75
Neutraal	101,46	102,80	104,58	106,59	108,76
Totaal	101,28	102,58	104,23	105,92	108,12