

# Tussenevaluatie

Cao-seizoen 2011 & Sociaal Manifest

**Hans v/d Steen, AWWN**

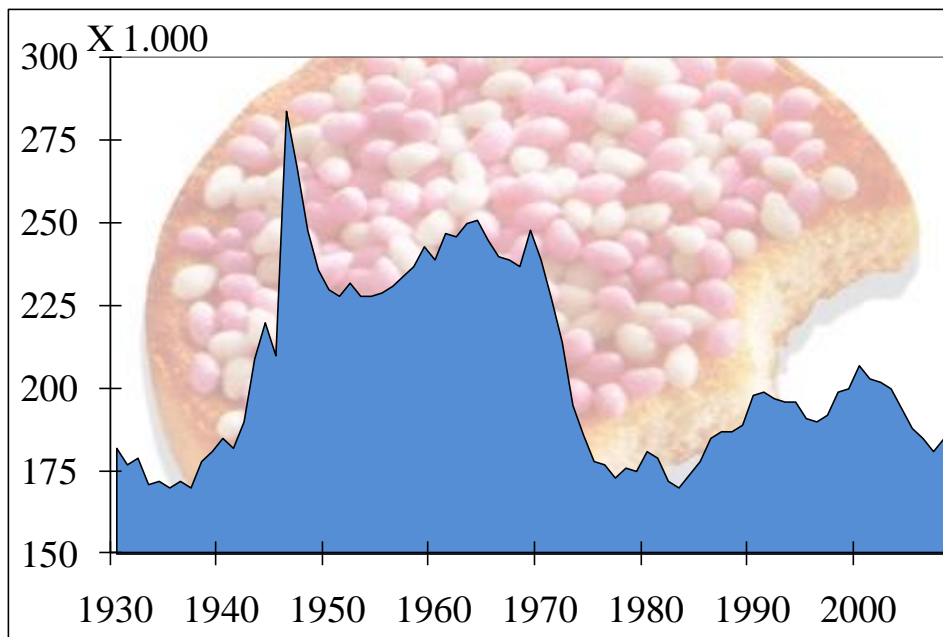
7 juni 2011 (LHC Utrecht)

## Inhoud:

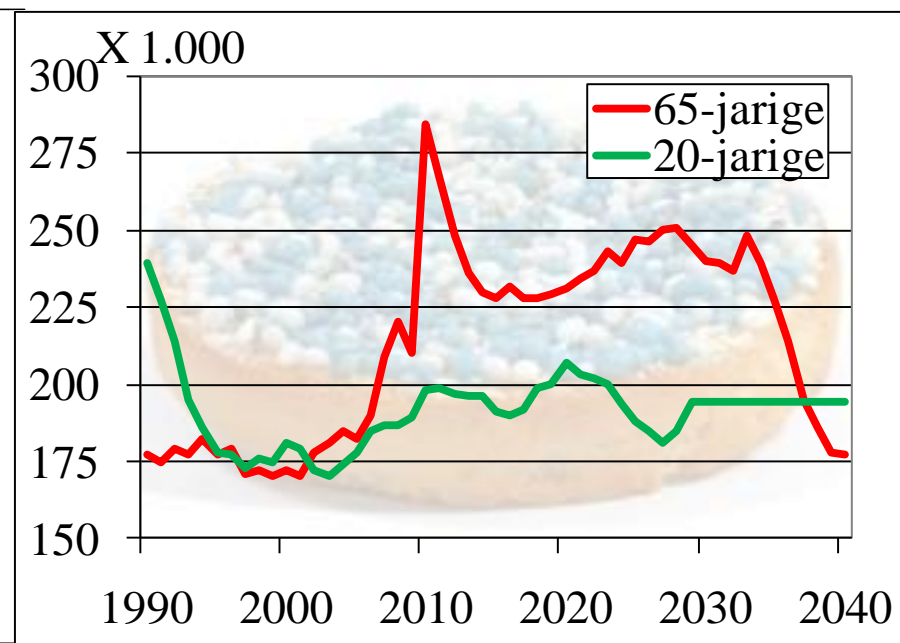
- 1) Context cao-seizoen 2011:
    - 1) Aankomende arbeidsmarktkrapte
    - 2) Inzet AWVN en vakbonden
  - 2) Sociaal manifest
  - 3) Cao-seizoen 2011:
    - 1) Trends, cijfers en voorbeelden
    - 2) Conclusie
-

## Aanbodzijde arbeidsmarkt (1)

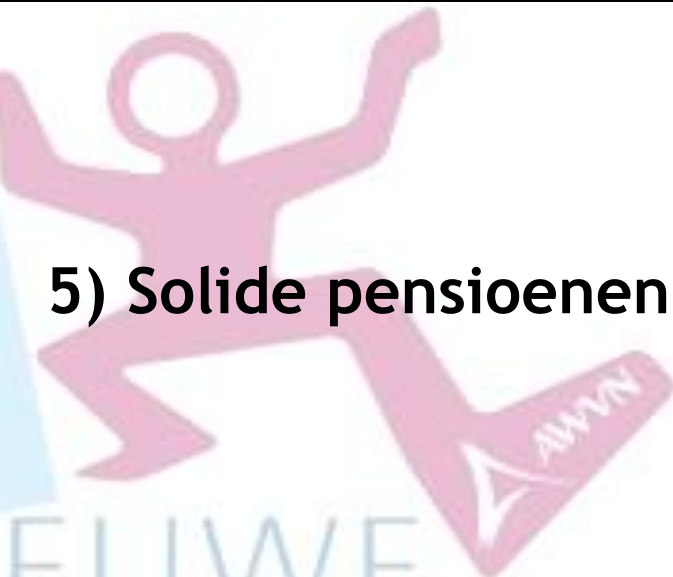
### Geboortecijfers 1900-2010 (CBS)



### Uitstroom (65-plussers) en instroom (20-jarigen), 1990-2040 (x 1.000)



## AWVN speerpunten 2011

<b>I. Duurzame inzetbaarheid:</b>	<b>II. Duurzaam loonkostenbeleid:</b>
<b>1) Levensfasebewust personeelsbeleid / vitaliteit</b>	 <b>5) Solide pensioenen</b>
<b>2) Employability</b>	
<b>3) Diversiteit</b>	
<b>4) Flexibele inzet (HNW)</b>	

# Sociaal Manifest

## Naar nieuwe arbeidsverhoudingen

Mensen maken het verschil, mensen realiseren groei



BONDGENOTEN

GROTE UITTOCHT BABYBOOMERS DWINGT TOT GEDEELDE POLDERSVISIE

Marktbreed Manifest



Vakmensen

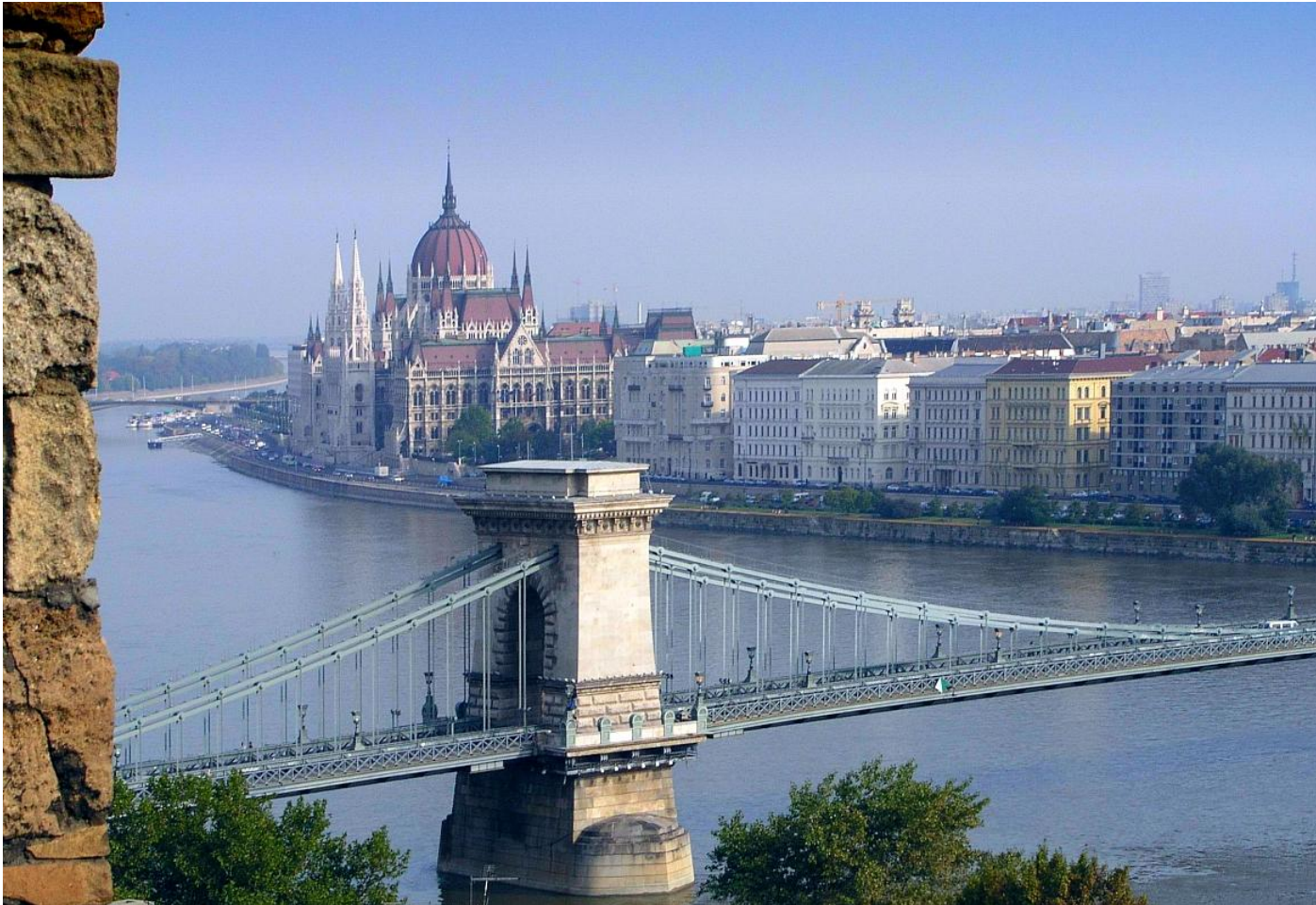






## Geboorte van manifest

# Budapest 2010





## Aanleiding van manifest

Nieuw evenwicht:

- 1) Mensen maken het verschil
- 2) Nieuwe arbeidsmarkt
- 3) Duurzaamheid essentieel

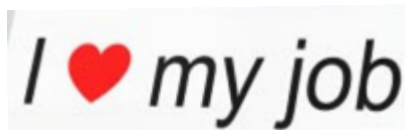




## Filosofie van manifest

### Duurzame inzetbaarheid

- Investeren in mensen...
- Blijven ontplooiën...
- Langer productief...







## Ambities van sociale partners

Vijf thema's:

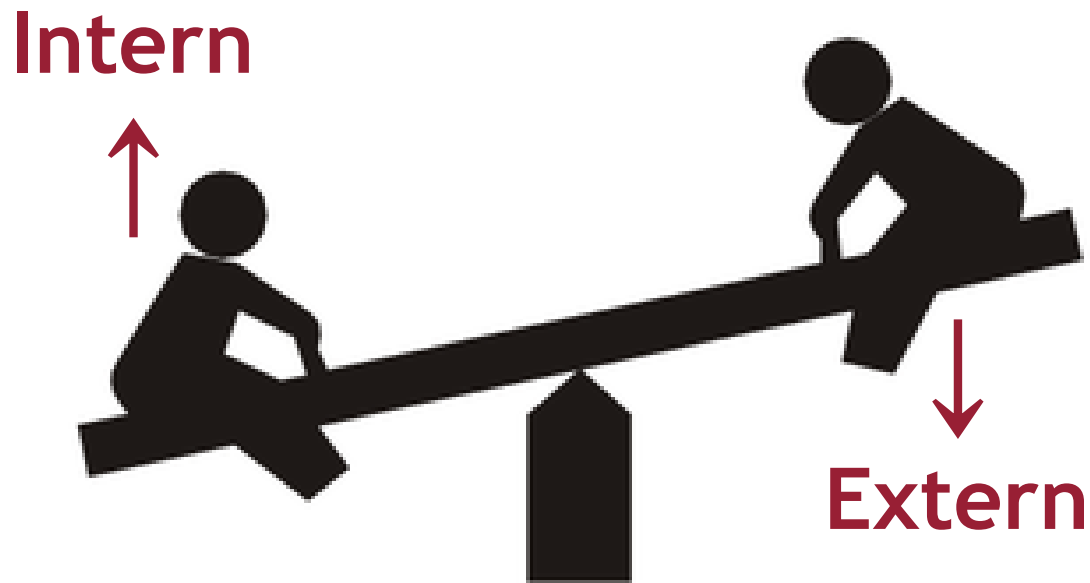
1) Innovatief klimaat, duurzame arbeidsverhoudingen

2) Duurzame inzetbaarheid  
(focus op kennis, vitaliteit, diversiteit)



## Ambities van sociale partners (vervolg)

### 3) Duurzame flexibiliteit



## Ambities van sociale partners (vervolg)

### 4) Duurzaam en samenhangend beloningsbeleid

Ruimte creëer je samen, stimuleer duurzaam gedrag, geaccepteerde inkomensverhoudingen



### 5) Evenwicht in stakeholdersbeleid





Hoe?

Naar nieuwe arbeidsverhoudingen door co-creatie i.p.v. onderhandelen:

- Werkconferentie vóór cao-onderhandelingen
- Gezamenlijke visie
- Duurzame inzetbaarheid centraal





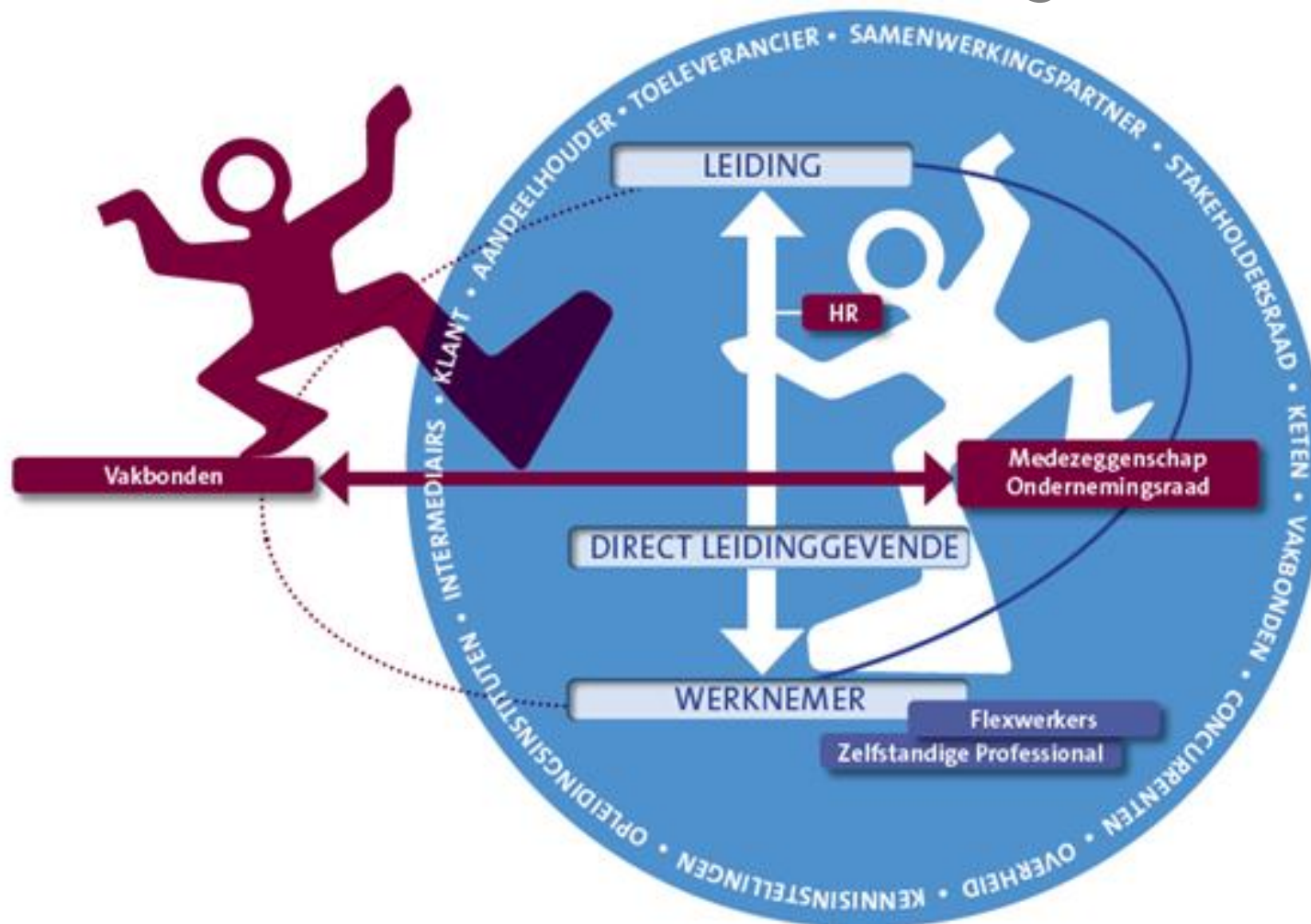
## De essentie zit in dialoog en klimaat







## De essentie zit in dialoog en klimaat

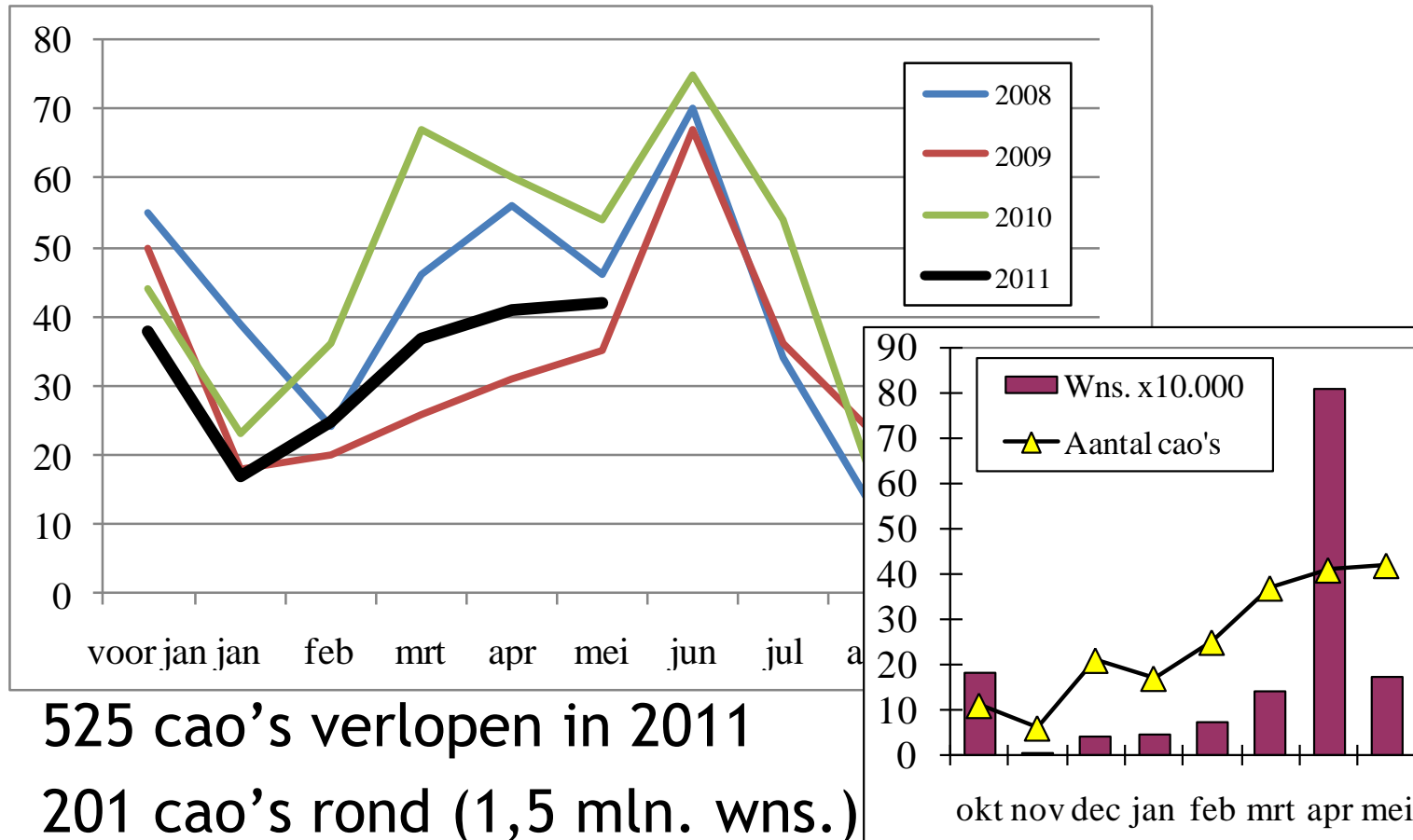




## “Naar nieuwe arbeidsverhoudingen” in de praktijk

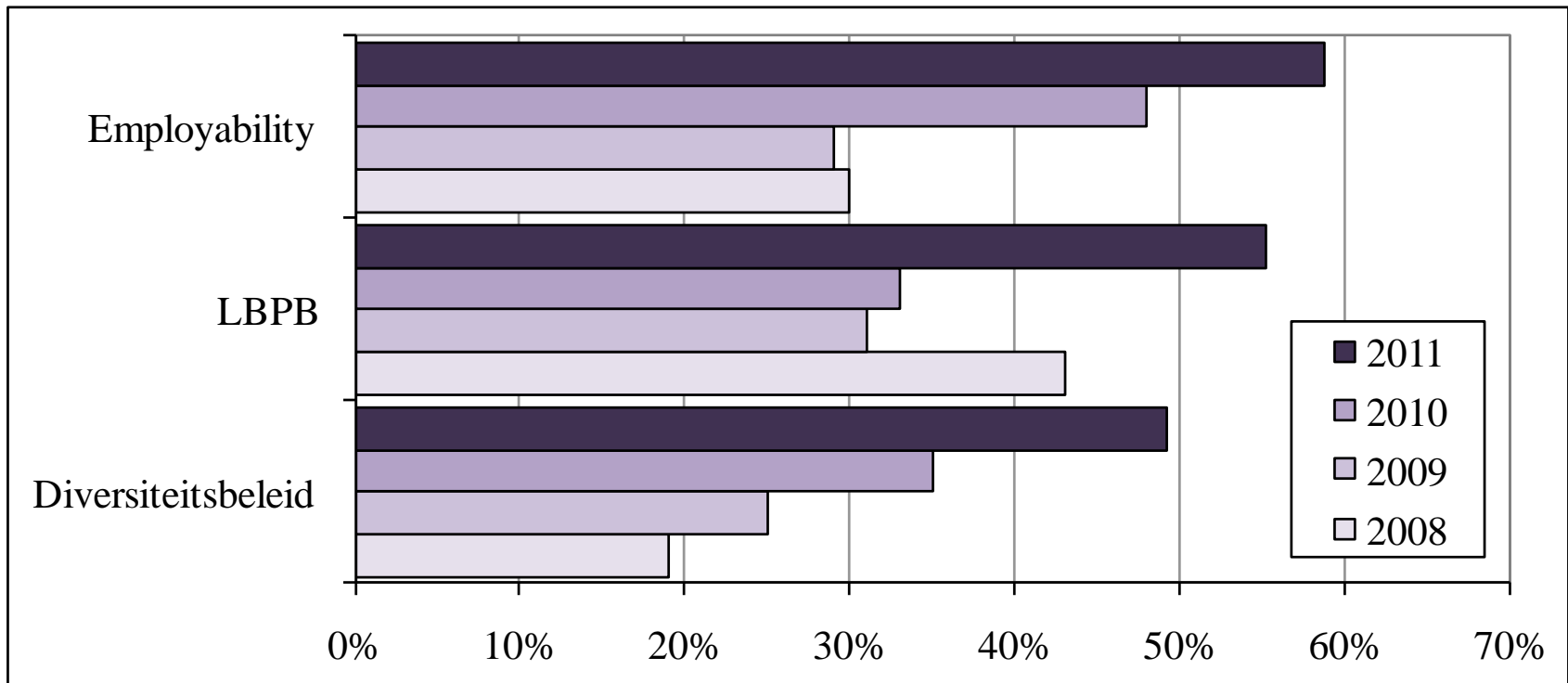
- Gezamenlijk opgesteld visiedocument over toekomst bedrijfstak (NWb)
- Proeftuinen nieuwe manier van werken en bedrijfsbrede dialoog (NS)
- Innovatieplatform (SNS Reaal)
- Werkgroep duurzaam meedoen (Woondiensten)
- Co-creatie cao-onderhandelingen (Movares)

## Verloop van cao-seizoen: 4 op de 10 rond



- 525 cao's verlopen in 2011
- 201 cao's rond (1,5 mln. wns.)
- Sinds januari: 225 cao's zonder akkoord (1,4 mln. wns.)

## Blij met aandacht voor duurzame inzetbaarheid (1)



- Meer employability en LBPB (ruim boven 50%).
- Meer diversiteit (49%). Verdubbeling wajong (naar 38%)!



## Blij met aandacht voor duurzame inzetbaarheid (2)

Duurzame inzetbaarheid domineert de cao-agenda:

- 1) Meer afspraken (83% nu versus 70% vorig jaar).
- 2) Concreter karakter cao-afspraken.
- 3) Meer integrale/ bredere pakketten.
- 4) Aandacht voor interne én externe mobiliteit.
- 5) Meer afspraken (duurzame) arbeidsverhoudingen.





Meer flexibiliteit

## **Werknemers:**

- 1) Het Nieuwe Werken
- 2) Erkenning van mantelzorg
- 3) Meer mogelijkheden om werk en privé te combineren

## **Organisatie:**

- 1) Het Nieuwe Werken
- 2) Breder dagvenster
- 3) Jaarurennorm

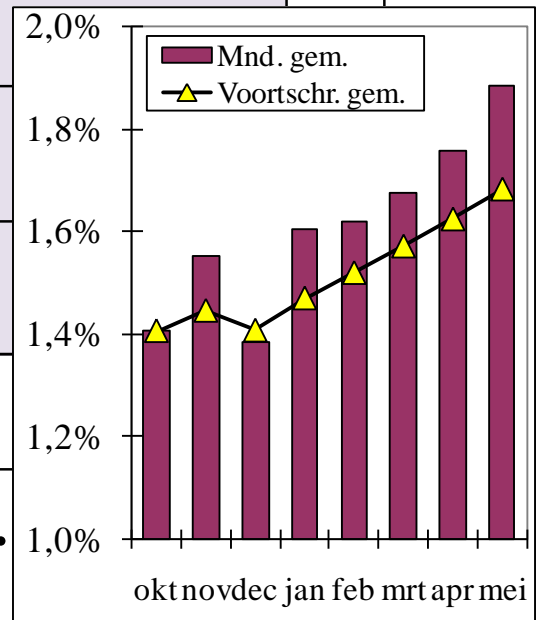
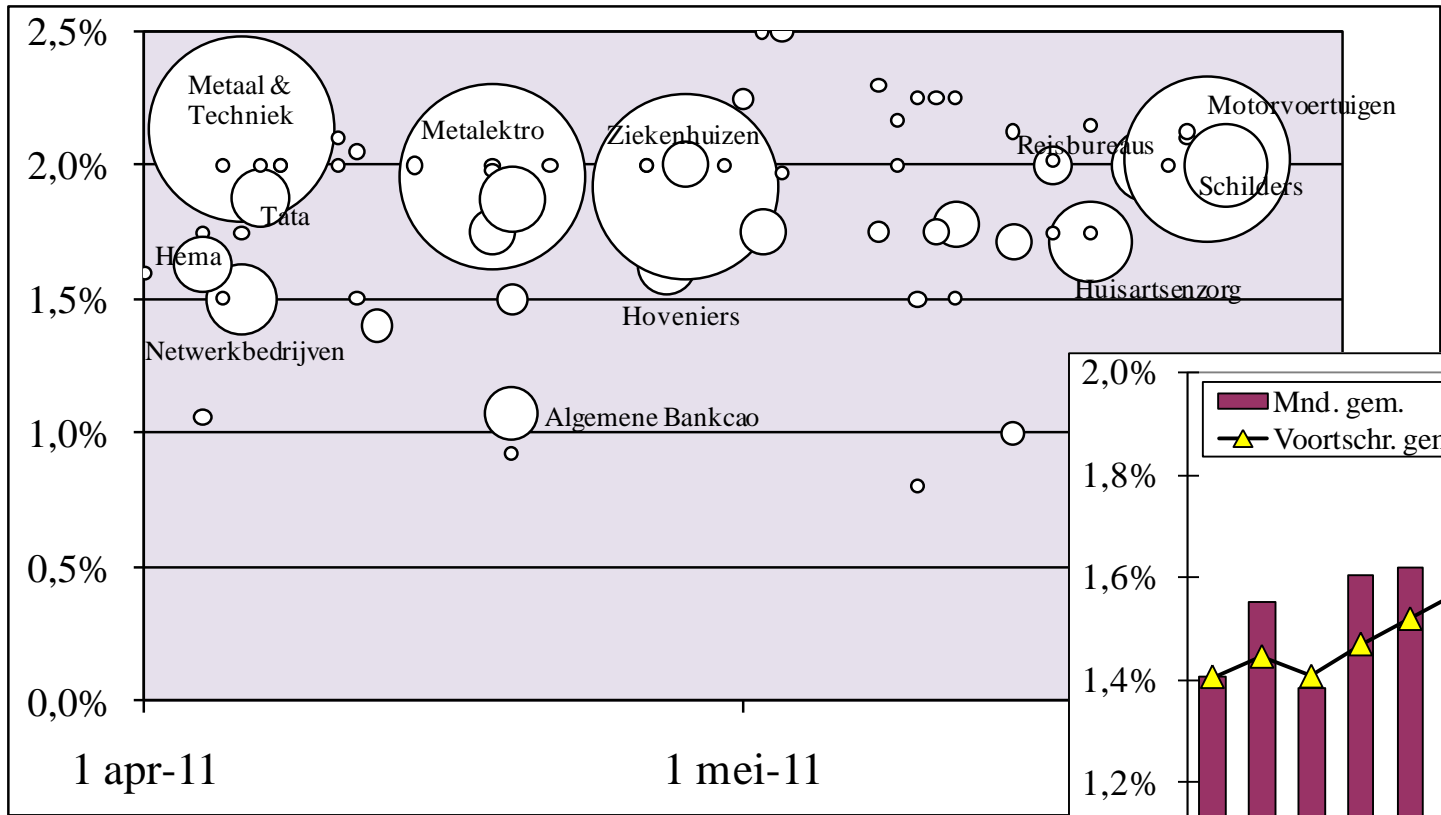


## Mooie voorbeelden

Cao-naam	Scholing/opleiding	Budget	LBPB	Ouderen	Wajong	Flexibiliteit werknemer	Arbeidsverhoudingen	Overig
NS	-E-learning -EVC -Spoorschool	Keuzeplan NS	-Taskforce Werkomstandigheden -Preventief medisch onderzoek -Bedrijfsfysio.	-Deeltijdwerken oudere leeftijd -Experiment parttime diensten -Verbreding inzetbaarheid	5 werkervaringsplaatsen	Mantelzorg	Afspraken over werkproces, cultuur en arbeidsverhoudingen (o.a. proeftuinen)	Vakmanschap
Woon- dien- sten	WG: loopbaan- beleid	Monitoren loopbaan- ontwikkelings- budget	WG LBPB	WG: ouderen- beleid	1 arbeids- plaats per 100 wns.	-Zelf- roosteren -WG HNW, zeggenschap, mantelzorg, verlofuren- budget	Werkgroep 'duurzaam meedoen'	Na ontslag 6 maanden recht op loopbaan- wijzer
Sabic	-Pilot loop- baanscan -Opleidings- fonds €150.000 (OR-beheer)		PMO (=PAGO+ individuele vitality check)	-Studie DI oudere werknemers -Pilot mentorschap	5 werk- plekken	Evaluatie thuiswerken		Bonus target o.g.v. duurzaam- heid

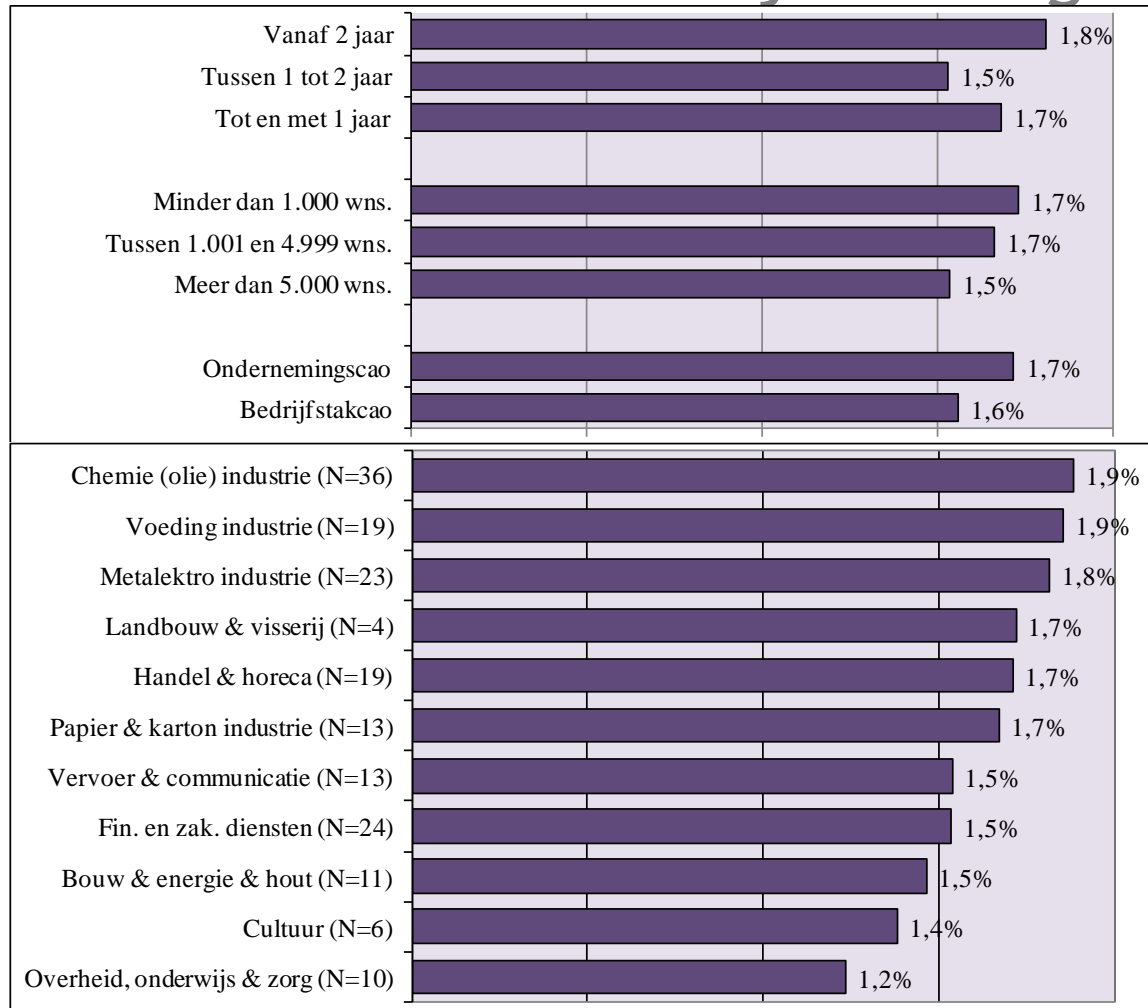


# Minder blij met hogere lonen (1)

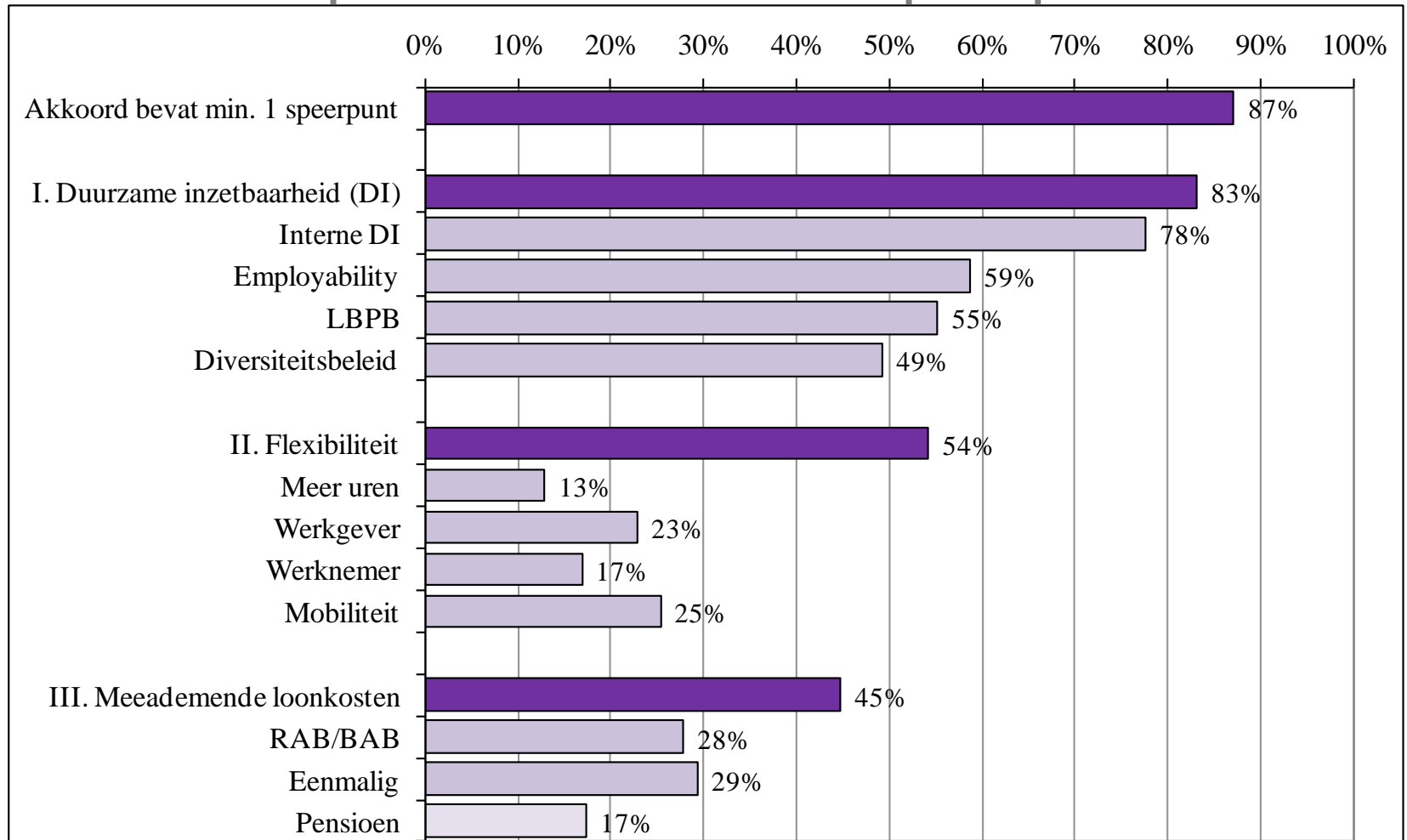


- Gemiddeld: 1,68%, meestal: 2% (in kwart).
- Van 1,4% (okt.) naar 1,9% (mei).

## Minder blij met hogere lonen (2)



# Afspraken over AWWN-speerpunten 2011







## Conclusie (1)

- **Aantal:** 201 (1,5 mln. wns.)
  - **Speerpunten:** DI 83% (wajong, mantelzorg, HNW, LBPB)
  - **Loonstijging:** 1,68% (12-mnds)
  - **Looptijd:** 17,5 maanden  
(44% 1 jaar)
- Van 1,4% naar 1,9%
  - Vaakst 2% (kwart cao's)
  - Ondernemingscao's en kleinere cao's (in voeding en chemie) hoger loon



## Conclusie (2)

- ☺ DI domineert cao-agenda.
- ☺ Ook buiten cao volop DI (draagvlak, panels, etc.)
- ☺ Manifest zeer goed ontvangen.
- ☺ In slipstream van DI: nieuwe onderwerpen (diversiteit, wajong, HNW, mantelzorg)
- ☹ Loonaanpassingsmechanisme star
- ☹ Flexagenda niet richten op afschaffen maar verduurzamen
- ☹ Politiek bedrijven aan cao-tafel

DI is...





The End

Fin