

Arbeids voor waarden nota 2022



Inhoud

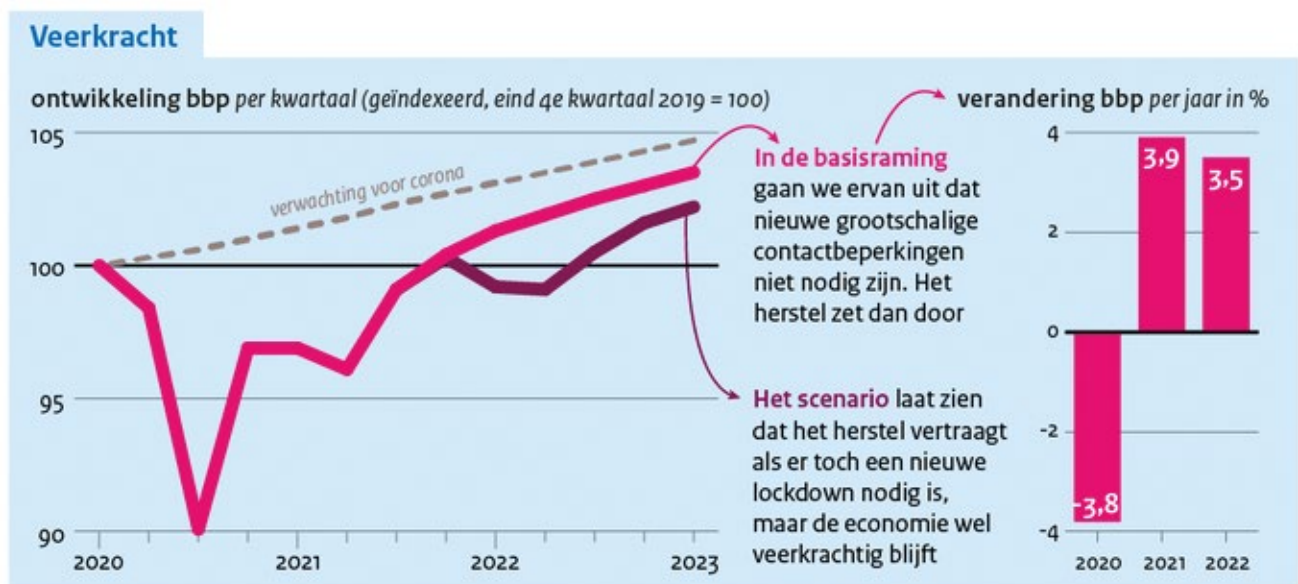
Inleiding en context	3
1. Co-creatie 'de manier waarop...'	5
2. Duurzame inzetbaarheid	6
3. Vaste en flexibele contracten / zelfstandigen	9
4. Variabele beloning	11
5. Loon: geen centrale looneis maar maatwerk	12
6. Pensioen	13
7. Sociaal plan	14

Inleiding en context

De VHP2 is namens haar leden partij bij de totstandkoming van veel verschillende Cao's (bv. Philips, KPN, NXP, Metalektro, etc.). We willen in deze nota duidelijkheid verschaffen over de arbeidsvoorwaardelijke standpunten van de VHP2 met in achtneming van onze kernwaarden: Rechtvaardigheid, eigenaarschap, verbinding, integriteit en vitaliteit. Het betreft een visie op de onderwerpen die de VHP2-leden belangrijk vinden. Het gaat daarbij onder andere om het belang van co-creatie, duurzame inzetbaarheid, volwassen arbeidsverhoudingen, vast- en variabel loon, pensioen en sociaal plan. Het betreft een weergave van onze inzet in het overleg met werkgevers voor het jaar 2022.

CPB-cijfers Prinsjesdag 2021

Het economisch herstel krijgt vaart, er blijft onzekerheid over de ontwikkeling van de pandemie



Enkele sectoren houden langere tijd — en wellicht permanent — last van de pandemie, elders zijn er personeelstekorten

Context

'De economie doorstaat de coronacrisis verrassend goed'. Dit vormt de kern van de Marcro Economische Verkenning 2022 van het Centraal Planbureau. Waar de economie in 2020 nog kromp met 3,7% laat het jaar 2021 een groei zien van 3,9% terwijl er voor 2022 een groei wordt verwacht van 3,5%. (Cijfers CPB van september 2021).

Deze nota is geschreven in november 2021 en bij deze en de hiernavolgende cijfers moet wel uitdrukkelijk worden aangetekend dat deze gepaard gaan met een grote onzekerheid als gevolg van de mate van verspreiding van het coronavirus. Onzekerheid als gevolg van mogelijke nieuwe varianten van het virus en onzekerheid over de mate van effectiviteit van de vaccinaties.

Koopkracht

In 2021 neemt de zogenaamde statische koopkracht van Nederlandse huishoudens toe met 0,8% en zal deze in 2022 nagenoeg gelijk blijven met een stijging van 0,1%. Deze cijfers zeggen in deze tijden van crisis echter niet zoveel. Bij de statische koopkrachtontwikkeling wordt namelijk uitgegaan van een onveranderlijke situatie waarin iedereen zijn werk behoudt en er niets in de gezinsomstandigheden verandert. In tijden zoals de coronacrisis geldt dit voor een gedeelte van de bevolking niet. Zij verliezen hun baan of hun omzet valt weg, zoals die van zelfstandigen.

Arbeidsmarkt. Werkloosheid loopt in 2022 licht op

De werkloosheid is bijna terug op het niveau van het begin van de coronacrisis. Deze was in februari 2020 nog 2,9%. Mede als gevolg van de steunmaatregelen is de verwachting voor geheel 2021 een percentage van 3,4%. Na een mogelijke beëindiging van het steunpakket in 2021 zal de werkloosheid in 2022 slechts licht toenemen tot 3,5%.

De bevolking van Nederland verandert de komende 30 jaar flink. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de aanhoudende bevolkingsgroei, de toenemende vergrijzing en de groeiende diversiteit. Het is de verwachting dat het

aantal mensen in de werkzame leeftijd –de potentiële beroepsbevolking– nauwelijks zal groeien. Bij een economische groei betekent deze stagnatie van de beroepsbevolking een krapte op de arbeidsmarkt. De VHP2 zal hier ook een rol moeten pakken om te bevorderen dat vraag en aanbod van professionals goed op elkaar afgestemd blijft. Dit kan onder andere door het bevorderen van meer samenwerking tussen bedrijven en sectoren in de regio. Een voorbeeld hiervan zijn de regionale mobiliteitsteams: een uniek samenwerkingsverband tussen sociale partners, onderwijs, UWV en gemeenten.

Cao-loonstijging loopt in 2022 op

In 2020 was sprake van de hoogste loonstijging sinds 2008. Door de coronacrisis werd in 2021 een daling ingezet. Als gevolg van het economisch herstel en de krapte op de arbeidsmarkt gaan de lonen in 2022 weer omhoog. De Cao's die in 2022 worden afgesloten gaan naar alle waarschijnlijkheid een hogere loonstijging inhouden dan in 2021. Verklaringen hiervoor zijn het economisch herstel en de krapte op de arbeidsmarkt.

Voor de marktsector valt de Cao-loonstijging terug van 2,8% naar 1,9% om in 2022 weer te stijgen naar 2,2%. Daarmee is de loonstijging in 2021 gelijk aan de prijsstijging en in 2022 hoger.

Personeel gezocht

Het opheffen van steun leidt niet tot zorgwekkende werkloosheid, ook in het scenario is de toename beperkt

werkloosheid per kwartaal, in % van beroepsbevolking



Per 5 werkzoekenden zijn er inmiddels 6 vacatures



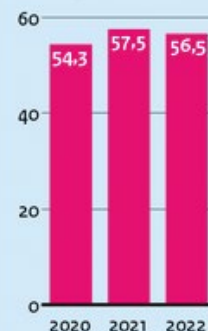
De statische koopkracht stagneert doordat lonen vertraagd reageren op de coronacrisis

cao-lonen bedrijven, verandering in %



Overheidsfinanciën

overheidsschuld in % bbp



De staatsschuld is door het steunbeleid opgelopen, maar stabiliseert nu

begrotingssaldo in % bbp



Het begrotingstekort neemt snel af na het stoppen van de steunmaatregelen

Beschouwing

Inflatie: wie prijst zich rijk?

De inflatie is recent gestegen in Europa en de VS, maar dat is waarschijnlijk tijdelijk. De langdurige prijsstijging op de huizenmarkt en de beurs kent wel risico's → pagina 9



1. Co-creatie 'de manier waarop...'



Zowel vakorganisaties als werkgevers willen het draagvlak onder de Cao-afspraken verbreden. Voor vakorganisaties liggen hier kansen: Door met leden maar ook met niet-leden over arbeidsvoorwaarden in gesprek te gaan maken we meer kans om werknemers aan ons te binden. Ook in deze coronatijd is dit overleg mogelijk via digitale hulpmiddelen zoals bijvoorbeeld videobellen.

Daarnaast is voor de VHP2 modernisering van de arbeidsvoorwaarden een belangrijk uitgangspunt. Dit wordt met name ingegeven door de trend naar individualisering en de toenemende behoefte aan maatwerk. De VHP2 ziet in co-creatie een manier waarop deze modernisering bereikt kan worden.

Leidende gedachte bij co-creatie is om als werkgever en professional gezamenlijk de optimale arbeidsvoorwaarden te ontwikkelen in plaats van dat elke partij alles zelf bedenkt. Werkgever en professional zijn beide gebaat bij eigenaarschap van arbeidsvoorwaarden.

Gemeenschappelijk zoeken naar de beste oplossingen

Co-creatie voegt iets toe aan de formele onderhandelingen. Werkgever en professional gaan met elkaar aan de slag om de met elkaar bepaalde arbeidsvoorwaardelijke thema's uit te werken. Veelal gebeurt dit in werkgroepen en desgewenst onder begeleiding van onafhankelijke procesbegeleiders. In deze werkgroepen participeren medewerkers die zich daarvoor hebben opgegeven en die een getrouwe afspiegeling

vormen van de organisatie. De werkgroepen krijgen daarbij veelal de bevoegdheid om specialisten en/of deskundigen in te schakelen. Daarnaast maken deze werkgroepen vaak van de mogelijkheid gebruik om via -elektronische- enquêtes de mening te peilen van medewerkers over een specifiek thema.

De adviezen/aanbevelingen van de werkgroepen dienen vervolgens als input voor de formele Cao-onderhandelingen. Deze onderhandelingen worden traditioneel gevoerd tussen werkgever en vakorganisaties waarbij de leden van de vakorganisaties nog steeds het laatste woord hebben over de bereikte afspraken. De praktijk heeft uitgewezen dat onderhandelingen als gevolg van co-creatie efficiënter en sneller verlopen.

Vergroten betrokkenheid medewerkers

Een belangrijk gevolg van co-creatie is dat het draagvlak en de legitimiteit van de Cao worden vergroot omdat veel meer medewerkers bij de totstandkoming ervan zijn betrokken. Dit biedt mogelijkheden voor vakorganisaties zoals de VHP2 om zich binnen ondernemingen en sectoren nog meer te profileren.

De inzet van de VHP2:

De VHP2 wil ter voorbereiding van de Cao-onderhandeling zoveel als mogelijk co-creatie gebruiken en ook werknemers betrekken die (nog) geen lid zijn.

Kernwaarden:

#eigenaarschap #verbinding #integriteit

2. Duurzame inzetbaarheid

De VHP2 is van mening dat het de gezamenlijke verantwoordelijkheid is van professionals en werkgevers om ervoor te zorgen dat professionals duurzaam inzetbaar zijn. Duurzaam inzetbaar in de zin van: Het versterken van het vermogen om werk te houden of nieuw werk te vinden. Waar de VHP2 in voorgaande jaren vooral heeft ingezet op de ontwikkeling van vaardigheden en competenties realiseren we ons nu dat vitaliteit de basis vormt van duurzame inzetbaarheid.

In veel bedrijven worden trainingen aangeboden voor zelfontwikkeling inclusief een daarbij behorend ontwikkelplan. Minder aandacht bestaat er echter voor het feit dat dit onderwerp ook daadwerkelijk onderdeel moet gaan uitmaken van de cultuur van de organisatie en gedragen moet worden door het management. Hiervoor is nodig een open dialoog tussen manager en professional over ontwikkeling, gezondheid en werkplezier. Zo'n open dialoog is mogelijk binnen volwassen arbeidsverhoudingen.

De VHP2 is voorstander van Cao-afspraken die werknemers en leidinggevende de ruimte geven tot maatwerk. Daar is geen blauwdruk voor. De durf om deze zoektocht samen met werkgevers en leden te ondernemen kenmerkt VHP2. Het uiteindelijke doel is dat leidinggevend, professionals en teams op basis van vertrouwen in gesprek gaan en blijven om tot goede onderlinge afspraken te komen. De VHP2 wil samen met de werkgevers en de andere vakorganisaties in de Cao afspraken maken over duurzame inzetbaarheid en daaruit voortvloeiende werkzekerheid. Dit willen wij met name bereiken op de terreinen van ontwikkeling (employability), carrièrewendingen en de gezonde balans tussen werk en privé. Het is in dit kader wel van belang om deze Cao-afspraken regelmatig te toetsen en te evalueren teneinde te vast te stellen of de gemaakte afspraken ook daadwerkelijk worden nageleefd en of ze ook bijdragen aan het doel dat partijen voor ogen hadden.

Ontwikkeling en vitaliteit

De VHP2 vindt het essentieel dat haar leden de mogelijkheden hebben om zich op persoonlijk en professio-



neel vlak continu te blijven ontwikkelen. Dat hoeft dus niet perse relevant te zijn voor de functie die wordt uitgeoefend. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om dit te faciliteren in zowel geld als tijd.

Naast de persoonlijke ontwikkeling willen we werknemers ook helpen om zicht te krijgen op hun mentale en fysieke gezondheid. Het is de inzet van de VHP2 om hierover concrete afspraken te maken in de Cao. Dit kan door werknemers inzicht te geven in hun gezondheid en vitaliteit en ook in hun arbeidsmarktpositie. Het gaat dan vooral om loopbaan of vitaliteitsscans, loopbaantrainingen en coaching en om diverse zelfgekozen opleidingen.

De inzet van de VHP2:

Het blijven maken van afspraken over budgetten en tijd waarmee de professional zich kan ontwikkelen en daarmee zijn arbeidsmarktpositie kan versterken.

Kernwaarden:
#eigenaarschap #vitaliteit



VHP2 is voorstander van het afspreken van budgetten voor opleidingen. Een goed voorbeeld is het Persoonlijk ontwikkelbudget bij Philips. In de Metalektro zijn individuele vouchers en persoonlijke opleidingsbudgetten afgesproken. De VHP2 ondersteunt haar leden ook op individueel niveau op het gebied van ontwikkeling en employability.

Carrièrewendingen

Afspraken over carrièrewendingen dragen op een positieve wijze bij aan het creëren van werkzekerheid. Dit geldt uitdrukkelijk voor elke fase in de carrière. Voor professionals die (tijdelijk) ander werk willen doen in verband met de gezinssituatie of voor professionals die op hun tenen moeten lopen om aan de functie-eisen te kunnen voldoen of voor professionals die mantelzorgtaken hebben: een stap terug of juist vooruit – al dan niet tijdelijk – kan een hele gezonde keuze zijn.

Balans werk-privé

Flexibele werktijden, thuiswerken en taak-autonomie zijn verschillende kanten van dezelfde medaille. VHP2 leden zijn toegewijde hoogopgeleide professionals die sterk bij het werk betrokken zijn. Om deze betrokkenheid met andere maatschappelijke en privé verplichtingen goed te kunnen combineren vragen zij ruimte aan de organisaties waar zij werkzaam zijn om het werk en de wijze waarop zij het werk organiseren zoveel mogelijk naar eigen inzicht vorm te kunnen geven. In de komende tijd richten wij ons op de verder ontwikkeling van het hybride werken. Onze leden vinden dat een heel belangrijk thema.

Vanaf 2020 wordt heel veel vanuit huis gewerkt. De VHP2 schat in dat de coronacrisis er voor gaat zorgen dat dit voor een blijvende shift gaat zorgen. Er zal een hybride vorm komen van thuis werken en/of op kantoor en/of van- uit een 'hub' dichtbij huis werken. De impact van deze wijzigingen zal verschillen per bedrijf maar ook per afdeling binnen bedrijven. In dialoog met onze (toekomstige) leden en werkgevers gaan we onderzoeken hoe deze wijzigingen gaan bijdragen aan het welzijn van werknemers. In 2022 gaan we met leden en werkgevers bespreken hoe binnen de regels rondom de coronacrisis maar ook structureel de meest geschikte werklocatie wordt bepaald.

De inzet van de VHP2:

De VHP2 wil afspraken maken met werkgevers over het onderwerp carrièrewendingen onder de volgende voorwaarden:

- Zorgvuldige procedure waarin rechten en plichten zijn vastgelegd; inclusief onze betrokkenheid en controle op de uitvoering van de regeling
- Financiële duidelijkheid
- Leeftijdsonafhankelijkheid
- Ruimte voor maatwerk

Kernwaarden:

#eigenaarschap #vitaliteit #integriteit

De volgende onderwerpen komen hierbij ter sprake:

- Aandacht geven aan de **dialogoog tussen werknemer en collega's en leidinggevende** om te zoeken naar een juiste verdeling en de juiste tijden waarop fysiek samen wordt gewerkt. Voor zowel werkgever als werknemer is het in dit kader van belang dat afspraken niet ad hoc zijn maar een basis waarop de werkgever beleid kan voeren en de werknemer uitvoering kan geven aan een goede balans tussen werk en privé.
- Voldoet de **thuiswerkplek** aan de arbo-normen? Als een werknemer geen goede thuis werkplek heeft en die ook niet kan creëren dan wil VHP2 dat het mogelijk blijft om (volledig) op kantoor te werken.
- **Thuiswerken en mobiliteit.** Als gevolg van thuiswerken is er minder reistijd. Hierdoor kunnen files worden vermeden. Indien dit gecombineerd wordt met een modern mobiliteitsbeleid wordt tevens bijgedragen aan een vermindering van de uitstoot van stikstof en dus een beter milieu.
- De **gezinssituatie**: alleenstaand, een partner en/of kinderen kunnen redenen zijn om juist wel of niet veel thuis of op kantoor te willen werken. De wil en de wens van de werknemer dient hier als uitgangspunt te worden genomen.
- **Leeftijd**fase: Werknemers die net zijn gestart met werken hebben vaak minder ruimte thuis en meer behoefte om op kantoor te werken. Het ontmoeten van collega's en de bedrijfscultuur leren kennen gaat veel makkelijker fysiek. De periode van 35 tot 55 jaar is voor een grote groep werknemers de periode waarin kinderen opgroeien. Enerzijds een periode waarin het vaak handig is om minder reistijd te hebben, anderzijds ook vaak een wens om een gedeelte van de tijd juist wel op kantoor te werken om werk en privé gescheiden te houden. De meer senioren medewerkers hebben enerzijds vaak decennia op kantoor gewerkt en willen dit vaak graag zo houden anderzijds wordt het reizen voor de deze groep soms ook zwaarder.
- **Persoonlijke verschillen**: De ene werknemer is makkelijker in staat om hulp, advies en ondersteuning te vragen terwijl de ander het als een drempel ervaart om een collega 'lastig te vallen'. De ene werknemer heeft weinig behoefte aan contact met collega's terwijl de andere werknemer juist de interactie nodig heeft. Daarnaast zijn er verschillen in het hebben van een sociaal netwerk: Er is een categorie die in dat kader erg afhankelijk is van een netwerk op het werk.
- Van groot belang is het dat **teams** dagdelen/dagen in de week groepsgewijs fysiek op hetzelfde moment kunnen (samen)werken en dat dit laagdrempelig te organiseren is.
- Hoe worden de manager en de werknemer **begeleid in het meer werken op afstand**? Komt er een coach/adviseur beschikbaar met wie vertrouwelijk over verdeling tussen thuis en kantoor werken kan worden doorgesproken? Worden er trainingen aangeboden om als team de juiste balans te vinden?
- Op financieel vlak is het van belang dat **kosten** die worden gemaakt door het werken op een andere locatie dan kantoor periodiek moeten worden vergoed door de werkgever. Daarnaast zijn er natuurlijk eenmalige kosten voor bureau (stoel), pc, scherm etc. die door werkgevers vergoed moeten worden of waarin moet worden gefaciliteerd. Hierover moeten goede afspraken worden gemaakt.

Nu werk en privé steeds meer op een locatie plaats vinden, is meer dan ooit de juiste balans van groot belang. Vrije tijd moet beter beschermd worden door nog duidelijker de grens tussen werktijd en vrije tijd af te bakenen. Dit om te voorkomen dat werknemers altijd bereikbaar zijn en dus minder aan recuperatie toekomen. Het jaar 2022 zal in het teken staan van het vinden van de juiste mix voor individu en team tussen thuis werken en op kantoor werken.

De inzet van de VHP2:

Het (her)vinden van de juiste werk-/privé balans sluit aan bij het onderwerp volwassen arbeidsverhoudingen. We gaan in nauw overleg met onze leden en de werkgever (maatwerk)afspraken maken die recht doen aan de wens van werknemers om zoveel mogelijk regie te hebben over de inrichting van hun werk in relatie tot hun privé. Door de explosieve toename van het thuiswerken moet er een nieuw evenwicht worden gevonden in de werk/privé balans. Daarnaast is het van belang dat zowel leidinggevend en werknemer worden begeleid in het werken op afstand. VHP2 wil in dialoog met werkgever toewerken naar een goede nieuwe werk/privé balans in deze veranderende tijd. Essentieel is uiteindelijk het open gesprek tussen werknemer en leidinggevende.

Kernwaarden:

#eigenaarschap #verbinding #integriteit #vitaliteit

3. Vaste en flexibele contracten / zelfstandigen



Onder vaste contracten wordt verstaan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Onder flexibele contracten wordt verstaan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maar bijvoorbeeld ook uitzend- en detachingscontracten alsmede oproepcontracten. Het kenmerk van deze contracten is dat deze automatisch of eenzijdig door de werkgever beëindigd kunnen worden.

In januari 2020 is het rapport van de commissie Borstlap "In wat voor land willen we werken" openbaar gemaakt. Dit rapport is zowel door werkgevers- als werknemersorganisaties met open armen ontvangen. De kern van het rapport is een integrale aanbeveling en het dringend advies was om niet eenzijdig in het rapport te gaan shoppen.

Dat is helaas wel gebeurd. Van werknemerszijde werd direct de nadruk gelegd op meer zekerheid voor werknemers. Van werkgeverszijde werd vooral benadrukt dat een arbeidsovereenkomst eenvoudiger beëindigd moet kunnen worden.

Met ingang van 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking getreden. Met deze wet beoogde de regering de verhouding tussen vast en flexibel meer in balans te brengen en het verschil tussen een vast en een flexibel contract te verkleinen.

Om een nieuwe balans te vinden tussen zekerheden aan de ene kant en kansen voor werknemers aan de andere kant, past de WAB de regels aan op het terrein van de flexibele arbeid, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet.

Zelfstandige professionals

In Nederland verdienen bijna 2 miljoen mensen het merendeel van hun inkomen als zelfstandige. Ook de VHP2 telt onder haar leden professionals die als zelfstandige opereren. Het is voor hen van belang om zekerheid te verkrijgen over de arbeidsrelatie die zij zijn aangegaan. Met dit doel is de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) in werking getreden.

Samen met de opdrachtgever is de zelfstandige verantwoordelijk voor de arbeidsrelatie die wordt aangegaan. Partijen bepalen samen of er sprake is van een dienstbetrekking (loondienst). Vaak is duidelijk dat daar geen sprake van is. Om te bepalen of er sprake is van loondienst helpen de antwoorden op deze twee vragen:

- Heb je de verplichting tot persoonlijke arbeid? (je moet het werk zelf doen)
- Is er een gezagsverhouding? (de opdrachtgever bepaalt hoe je het werk moet uitvoeren)

Is het antwoord op één van deze twee vragen 'nee'? Dan is er geen sprake van loondienst. Als hierover

twijfel is dan kan er gebruik gemaakt worden van de modelovereenkomst welke is terug te vinden op de site van de Belastingdienst. Als de zelfstandige en de opdrachtgever werken volgens de bepalingen in de modelovereenkomst hoeft de opdrachtgever geen loonheffingen in te houden en af te dragen. Er is geen gevaar voor boetes of naheffingen. Het is niet verplicht om gebruik te maken van een modelovereenkomst.

De wet DBA bracht niet de duidelijkheid die er van werd verwacht. De handhaving is daarom opgeschort tot in ieder geval 1 januari 2021. Dit betekent dat de Belastingdienst geen naheffingen en boetes zal uitdelen aan opdrachtgevers en opdrachtnemers

De VHP2 is voorstander van vaste contracten omdat deze de meeste zekerheid bieden

Als vakvereniging zien wij echter ook dat bepaalde werkzaamheden projectgerelateerd zijn en daarmee tijdelijk. In deze situaties past een flexibel contract (tijdelijke arbeidsovereenkomst, uitzenden of detacheren). Voor het terugdringen van de flexibele schil denken we graag met werkgevers mee over interne vormen van flexibiliteit (bredere inzetbaarheid, urenbanken, etc.). Het incidenteel inzetten van mensen op tijdelijke werkzaamheden zien we als een legitieme behoefte van werkgevers. Dat biedt werknemers feitelijk kansen om zich binnen een onderneming te profileren en voor vervolgoopdrachten in aanmerking te komen. Aangezien de verhouding vast-flex maatwerk vereist is de VHP2 geen voorstander van het eisen van een bandbreedte.

De inzet van de VHP2:

De VHP2 is voorstander van meer vaste contracten maar erkent de noodzaak van een flexibele schil. Deze schil moet een beperkte omvang hebben en is afhankelijk van de aard van de onderneming. Om die reden is het vastleggen van een generiek percentage ondoenlijk.

Kernwaarden

#rechtvaardigheid #integriteit

4. Variabele beloning



Variabele beloning is vaak een onderdeel van de collectieve arbeidsvoorwaarden. Dit geldt met name voor hoger opgeleide professionals met veel verantwoordelijkheid; de achterban van de VHP2. Van de professionals in Nederland krijgt 80% een variabele beloning en voor senior professionals en executives is dat zelfs meer dan 90%. Onder variabele beloning wordt verstaan: 'Voorwaardelijke en daarmee niet gegarandeerde beloning voor individuele en/of collectieve prestaties met als doel een motiverende werking.'

Onderzoek onder VHP2 leden

Op basis van een onderzoek onder VHP2-leden blijkt de verhouding tussen voor- en tegenstanders van een variabel salarisregeling ongeveer fifty fifty is. Ook de meningen over een individuele bonus, een teambonus of een winstdelingsregeling lopen uiteen. Waar veel leden zich voor een winstdelingsregeling uitspreken omdat deze met de bedrijfsresultaten mee ademt, redelijk transparant is en het gemeenschappelijke doel versterkt zijn evenveel leden te vinden die juist een voorkeur hebben voor het zwaar laten meewegen van de individuele prestatie. De reden is dat ze vooral daar invloed op hebben en deze hen daardoor individueel motiveert.

Naast het goede design van zo'n variabel salarisregeling hechten onze leden veel waarde aan een correcte uitvoering. Doelstellingen moeten bijtijds bekend gemaakt worden en de terugkoppeling over de uitkomsten moet begrijpelijk zijn.

Dit betekent onder meer dat medewerkers betrokken worden bij de totstandkoming van de regeling en dat deze regeling voorafgaand aan de inwerkingtreding helder gecommuniceerd en gekwantificeerd wordt. Een consistent en juist gebruik door het management is vervolgens cruciaal.

De inzet van de VHP2:

- Een conclusie uit het onderzoek is dat een winstdelingsregeling bovenop het reguliere salaris het hoofddoel moet zijn.
- Door naast deze financiële targets de uitkomst van de beoordeling bepalend te laten zijn voor een deel van het variabel salaris realiseren we een regeling die tegemoet komt aan de grootste gemene deler van de wensen van VHP2 leden.
- Zo'n regeling moet transparant zijn en werknemers moeten regelmatig over de realisatie van de doelstellingen geïnformeerd worden. Waar het gaat om persoonlijke doelstellingen moeten deze zo objectief mogelijk bepaalbaar zijn.

Kernwaarden:

#eigenaarschap #rechtvaardigheid #integriteit

5. Loon: geen centrale looneis maar maatwerk



De VHP2 blijft ook voor 2022 van mening dat het niet meer dan rechtvaardig is dat ook de lonen in 2022 moeten stijgen. Het is een feit dat de lonen in de afgelopen jaren sterk zijn achter gebleven. De arbeidsinkomensquote is de afgelopen jaren sterk gedaald. De AIQ staat voor de verhouding tussen arbeidsinkomen (werknemers en zelfstandigen) en het nationaal inkomen. Ook in 2021 is de AIQ gedaald doordat de steunmaatregelen van de overheid vooral ten goede zijn gekomen aan bedrijven.

De VHP2 realiseert zich heel goed dat een forse loonstijging niet overal reëel is. Het is om die reden dat de VHP2 meer dan ooit inzet op maatwerk als het gaat om de loonontwikkeling. Dit was altijd al de inzet maar door de coronacrisis is dit uitgangspunt alleen maar belangrijker geworden. In de ene sector heeft de crisis godeloos toegeslagen terwijl andere sectoren weinig last lijken te ondervinden. De loonvraag is afhankelijk van de groei en het resultaat van de sector respectievelijk de onderneming. Het is rechtvaardig dat professionals delen in de resultaten als het beter gaat en indien het minder gaat houden we daar ook rekening mee. Uitgangspunt blijft wel: Minimaal koopkrachtbehoud/inflatiecorrectie.

De VHP2 zet in op procentuele verhogingen; nominale verhogingen hebben niet onze voorkeur vanwege denivellerende werking en ze bieden ook geen garantie op koopkrachtbehoud. Ook zet de VHP2 zich in om de loon-

kloof tussen de Cao-populatie en de populatie boven Cao niet groter te laten worden. Het is in dit kader van belang om in 2022 in de Cao's geen langdurige afspraken te maken over loonstijging gezien de algemene economische onzekerheid en de grilligheid van de inflatie in het bijzonder.

De inzet van de VHP2:

De VHP2 stelt geen centrale looneis maar is voorstander van maatwerk. Professionals moeten mee profiteren als het goed gaat met de sector/onderneming. Is er sprake van een aantoonbaar minder gunstig economisch klimaat dan is terughoudendheid op zijn plaats. In dat geval is inflatiecorrectie de bodem.

Kernwaarden:

#rechtvaardigheid #verbinding #integriteit

6. Pensioen



De VHP2 is aangesloten bij de vakcentrale voor professionals (VCP). Veel zaken die verband houden met het onderwerp pensioenen worden op het niveau van de vakcentrale geregeld. In onze eigen pensioencommissie worden de standpunten van de VHP2 na afstemming met het bestuur op het gebied van pensioen bepaald. Deze standpunten worden o.a. via de website met de leden gedeeld.

Pensioenafspraken vormen een regelmatig terugkerend onderdeel van de Cao-onderhandelingen. Het gaat daarbij onder meer over de hoogte van de premie, de premieverdeling en de aard en inhoud van de pensioenregeling. In de uitwerking van het pensioenakkoord is afgesproken dat sociale partners tussen 2023 en 2027 tussen het solidaire contract en de flexibele regeling moeten kiezen. Uiterlijk in 2027 moet deze keuze zijn gemaakt. Tot die tijd kan men het huidige contract handhaven. Juist omdat het huidige toezichtkader en de lage rente tot een stijging van de premie en/of verlaging van de opbouwpercentages gaat leiden is nog onduidelijk welk ingroeipad het ministerie van SZW mogelijk maakt

Stand van zaken

Bij het opstellen van deze arbeidsvoorwaardennota wordt nog aan het wetsvoorstel gewerkt van het toekomstige pensioenstelsel. Onze kijk op pensioen is in de VHP2 pensioenvisie weergegeven.

Visie

Om binnen het huidige pensioenstelsel de gewenste pensioenopbouw (op dit moment typisch 80% middenloos in 42 jaar) te realiseren is een zeer hoge premie nodig. Er zijn zelfs al voorbeelden van premies boven de 50% van de pensioengrondslag. Voor de VHP2 is een dergelijk hoge pensioenpremie ongewenst. De hoge premie holt, net als het korten respectievelijk nauwelijks indexeren, het vertrouwen in het stelsel uit.

- De ambitie is om in het nieuwe stelsel met de huidige premie een toereikend pensioen te verwezenlijken.
- Er moet een compensatie komen voor het verlies in pensioenopbouw als gevolg van de overstap naar een degressieve opbouw.
- Bij de inrichting van een nieuw contract moet erop toe worden gezien dat verdeelregels evenwichtig zijn voor alle deelnemers. Bij de overstap van het huidige stelsel naar het nieuwe stelsel (het zogenaamde invaren) zal met dezelfde evenwichtige verdeelregels rekening gehouden moeten worden.

De inzet van de VHP2:

1. Dat je na pensionering qua inkomen de huidige levensstijl kunt voortzetten;
 - a. Dat het opgebouwde pensioen wordt aangepast aan de inflatie (toeslagverlening).
2. Dat bepaalde risico's voor de werknemers zijn verzekerd.
 - a. Het langlevens risico
 - b. Nabestaandenpensioen
 - c. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
3. Dat de nadelen van het nieuwe stelsel (afschaffing doorsneesystematiek) worden gecompenseerd.
4. In alle cao's te laten opnemen dat de ontslagleeftijd gelijk is aan de pensioen-rekenleeftijd (op dit moment 68 jaar).

Kernwaarden:

#rechtvaardigheid #verbinding

7. Sociaal plan



Een sociaal plan is bedoeld om maatregelen en voorzieningen te treffen voor werknemers die als gevolg van een reorganisatie hun baan verliezen. Als de duurzame inzetbaarheidsmaatregelen optimaal zouden verlopen dan is een sociaal plan eigenlijk niet nodig. Zo ver zijn we echter helaas nog niet. Het stadium van continue inzetbaarheid is nog niet bereikt en een -financieel- vangnet bij ontslag is dus nog hard nodig.

Als gevolg van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) uit 2019 is niet meer de kantonrechtersformule maar de lagere transitievergoeding voor werkgevers helaas steeds meer het uitgangspunt voor de vergoeding bij ontslag.

De VHP2 is van mening dat een beëindigingsvergoeding ter hoogte van de verlaagde transitievergoeding volstrekt onvoldoende is als vangnet bij ontslag als gevolg van bijvoorbeeld reorganisatie of bedrijfsbeëindiging. Onze leden vervullen veelal specialistische functies en door de grote terugval in inkomsten bij werkloosheid zijn zij hierdoor extra kwetsbaar bij ontslag. We hebben uiteraard oog voor de wettelijke wijzigingen en om die reden zoeken we samen met werkgevers naar de mogelijkheden om met inachtneming van de regels rondom de transitievergoeding nagenoeg dezelfde materiële vergoedingen af te spreken als ten tijde van de kantonrechtersformule. We zullen per onderneming in overleg met onze leden onze inzet bepalen met het bovenstaande als uitgangspunt.

In de komende jaren blijft een goed sociaal plan van het grootste belang. De VHP2 zal zich blijven inzetten voor de totstandkoming van een sociaal plan, waarbij naast een ontslagvergoeding, die in voldoende mate de gevolgen van ontslag voor onze leden kan compenseren, aanvullende afspraken worden gemaakt. Maatregelen ter bevordering

'van werk naar werk' dienen daarbij steeds meer prioriteit te krijgen.

Maatwerk is essentieel. Een sociaal plan dient dusdanig te zijn ingericht dat er voor de werknemer daadwerkelijk iets te kiezen valt: begeleiding van werk naar werk, een vergoeding of een combinatie daarvan. Hierin past ook de zogenaamde vrijwillige vertrekregeling: de mogelijkheid voor professionals die nog niet boventallig zijn verklaard om zich vrijwillig te melden voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Hiermee kunnen gedwongen ontslagen worden voorkomen en behouden professionals de regie over hun eigen loopbaan.

De inzet van de VHP2:

- Vangnet voor de financiële gevolgen van een reorganisatie. De VHP2 neemt geen genoegen met de transitievergoeding 2019/2020.
- Het bevorderen van de begeleiding 'van werk naar werk'
- Beschikbaar stellen van financiële middelen die passen bij de individuele situatie van de medewerker (o.a. leeftijd, aantal dienstjaren, opleidingsniveau, krappe of ruime arbeidsmarkt).
- Vrijwillige vertrekregeling; bij uitstek het instrument waarmee onvrijwillig ontslag kan worden voorkomen en professionals zelf de regie over hun loopbaan houden.

Kernwaarden:

#eigenaarschap #rechtvaardigheid #vitaliteit

Eindhoven, november 2021

Arbeidsvoorwaardencommissie

(Michael van Hartskamp, Vinny Tumelaire, Casper Vaandrager, Jörg Sauer en Paul van Boxtel)

