

Arbeids voor waarden nota 2023



Inhoud

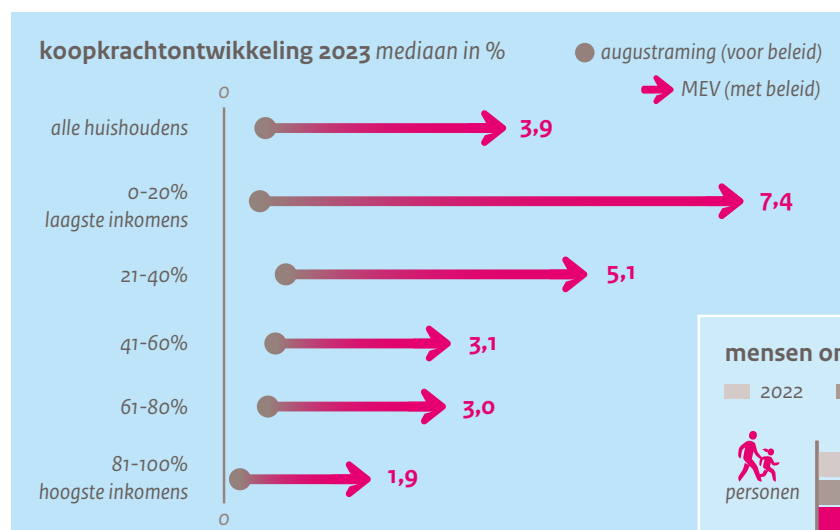
Inleiding en context	3
1. Co-creatie 'de manier waarop...'	5
2. Duurzame inzetbaarheid	6
3. Thuiswerken	7
4. Variabele beloning	9
5. Loon: geen centrale looneis maar maatwerk	10
6. Pensioen	11
7. Sociaal plan	13

Inleiding en context

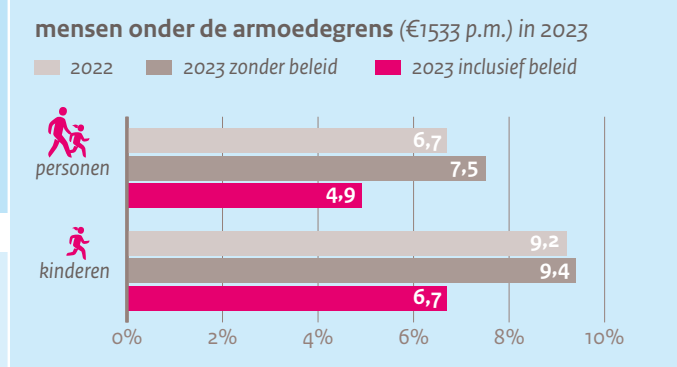
De VHP2 is namens haar leden -professionals in de hightech- partij bij de totstandkoming van veel verschillende Cao's (bv. Philips, Signify, KPN, NXP, Metalektro, etc.). We willen in deze nota duidelijkheid verschaffen over de arbeidsvoorwaardelijke standpunten van de VHP2 met in achtneming van onze 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 2023.

CPB-cijfers Prinsjesdag 2022

Het krachtige herstel na de coronacrisis kantelt door oplopende inflatie. Beleid leidt volgend jaar tot verbetering van het koopkrachtbeeld en economische groei, ten koste van het begrotingsaldo



← In doorsnee neemt de koopkracht dit jaar af met 6,8%. Nieuw beleid in de Miljoenennota leidt in 2023 tot sterker herstel dan de verwachting was in augustus. Wel zijn de maatregelen grotendeels tijdelijk



↪ Naast de koopkracht is de ontwikkeling van het aantal mensen onder de armoedegrens in beeld gebracht. Op verzoek van de Tweede Kamer is tevens opnieuw een stresstest uitgevoerd naar de kosten van levensonderhoud

stresstest kosten levensonderhoud



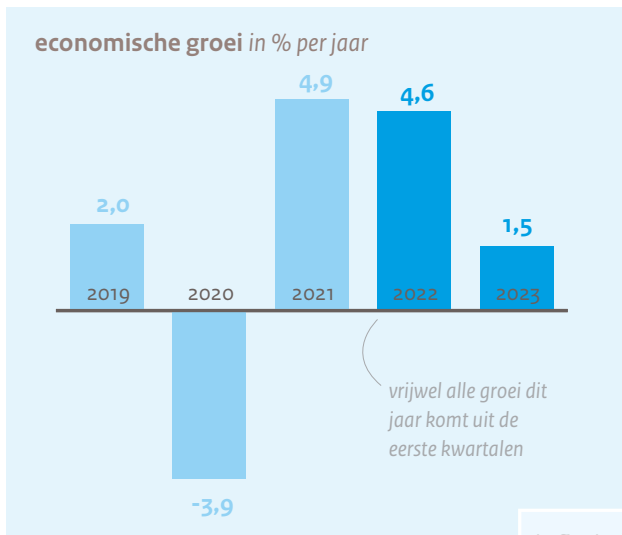
540.000 huishoudens kunnen in 2023 door hoge energieprijzen mogelijk hun vaste lasten niet betalen ...



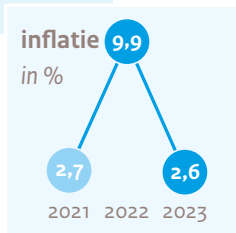
... daar komen er **300.000** bij in een donker scenario



in augustus ging het, zonder donker scenario, om **1.000.000** huishoudens



↑ De economische groei valt terug. Het bbp groeit volgend jaar door hogere overheidsbestedingen, uitvoer en meer uitgaven door huishoudens

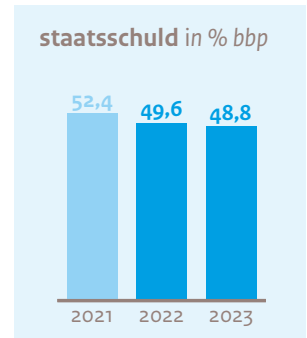
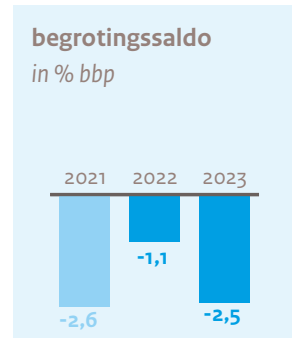


← Als de energiecrisis niet verder escaleert, daalt de inflatie in 2023

Inzicht in de gevolgen van een andere ontwikkeling van energieprijzen → onzekerheid, pagina 10



↓ De overheidsfinanciën profiteren van winstbelasting en hogere gasbaten. Extra geld voor koopkracht leidt in 2023 tot een groter tekort. Door inflatie daalt de schuldquote



© Centraal Planbureau, Den Haag 2022

Context

“Na een sterk herstel uit de coronacrisis valt de economische groei in de 2^{de} helft van 2022 en in 2023 terug doordat de inflatie de huishoudbestedingen onder druk zet.” Dit vormt de kern van de Macro Economische Verkenning 2023 van het Centraal Planbureau. Op jaarbasis groeit de Nederlandse economie in 2022 met 4,6% en in 2023 met 1,5% (Cijfers CBP van september 2022)

Deze nota is geschreven in november 2022 en bij deze en de hiernavolgende cijfers moet wel uitdrukkelijk worden aangetekend dat deze gepaard gaan met een grote mate van onzekerheid als gevolg van de oorlog in de Oekraïne, de ontwikkeling van de energieprijzen maar ook als gevolg van een mogelijke opleving van de coronapandemie.

Koopkracht

De combinatie van hoge inflatie en gematigde loonstijging leidt in 2022 tot een forse daling van de koopkracht van -6,8%. In 2023 stijgt de koopkracht met 3,9% mede als gevolg van het beleidspakket in de Miljoenennota. Cruciaal hierbij is de ontwikkeling van de energieprijzen. De onzekerheidsvarianten van met name de gasprijzen laten zien dat de koopkracht ook aanzienlijk positiever of negatiever kan uitpakken. In de variant met een lagere gasprijs is de koopkracht in 2022 -6,4% en in 2023 5,8%. In de variant met een hogere gasprijs is dat in 2022 -8,2% en in 2023 1,1%.

Arbeidsmarkt. Werkloosheid is in 2022 historisch laag maar loopt in 2023 licht op

De werkloosheid in 2023 zal ten opzichte van 2022 licht oplopen van 3,4% naar 3,9%. De werkloosheid blijft derhalve ook in 2023 op een relatief laag niveau. De arbeidsmarkt blijft in 2023 krap met als gevolg dat zowel bij de overheid als in de marktsector het moeilijk blijft om geschikt personeel te vinden. Het arbeidsaanbod is in 2022 weliswaar fors gestegen als gevolg van de immigratie maar dat zal in 2023 niet of nauwelijks het geval zijn. Bron: *Macro Economische verkenning 2023*.

Vakbonden dienen ook hun rol te pakken bij een krapte op de arbeidsmarkt. De VHP2 kan hieraan bijdragen door te bevorderen dat vraag en aanbod van professionals goed op elkaar afgestemd blijft. Concreet kan dit door 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. Een initiatief waarin onder andere ook de VCP participeert.

Cao-loonstijging loopt in 2023 verder op maar blijft voorsnag achter bij de inflatie

De raming van de Cao-loongroei in de marktsector komt volgens het CPB voor 2023 uit op 3,7%. In de 2de helft van 2022 zijn er weliswaar forse stijgingen te zien van zo'n 6% in een aantal Cao's zoals bij de Nederlandse Spoorwegen en de Metalekro maar tegelijkertijd zijn er in de

eerste helft van 2022 ook voor 2023 Cao's afgesloten met gematigde loonstijgingen zoals bijvoorbeeld in de Cao Metaal en Techniek van 3,25% per 1 maart 2023.

De krapte op de arbeidsmarkt heeft een onmiskenbaar positief effect op het incidenteel loon in zowel 2022 als 2023. Om werknemers aan te trekken en te behouden

in een krappe arbeidsmarkt zullen bedrijven werknemers belonen met gunstige baanwisselingen, bonus- en extra periodieken.

De VHP2 verwacht in de loononderhandelingen voor 2023 terughoudendheid bij werkgevers als gevolg van de getemperde economische vooruitzichten.

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



Voor de VHP2 is 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 vakorganisatie gezamenlijk de optimale arbeidsvoorwaarden te ontwikkelen in plaats van dat elke partij alles zelf bedenkt. Werkgever en vakorganisatie zijn beide gebaat bij eigenaarschap van arbeidsvoorwaarden.

Gemeenschappelijk zoeken naar de beste oplossingen

Hakken in het zand, geen duimbreed toegeven. Deze weinig vruchtbare wijze van onderhandelen is helaas nog steeds aan de orde van de dag. Dit leidt vaak tot frustrerende en weinig vruchtbare onderhandelingen die niet goed zijn voor partijen die ook op de lange termijn geacht worden met elkaar samen te werken. Co-creatie voegt iets toe aan de formele onderhandelingen en dat is met name: draagvlak voor een Cao. Het

doel van co-creatie is om elkaar vanuit verschillende achtergronden te inspireren en samen oplossingen te ontwikkelen waar zoveel mogelijk overeenstemming over bestaat. Werkgever en vakorganisaties gaan met elkaar aan de slag voorafgaand aan de formele onderhandelingen om met elkaar bepaalde arbeidsvoorwaardelijke thema's uit te werken. Veelal gebeurt dit in werkgroepen en desgewenst onder begeleiding van onafhankelijke procesbegeleiders. Het helpt als deze werkgroepen zo worden georganiseerd dat deze een getrouwe afspiegeling vormen van de onderneming of de sector.

De kennis en ervaring die is opgedaan in het voortraject dient vervolgens als input voor de formele Cao-onderhandelingen. Deze onderhandelingen worden traditioneel gevoerd tussen werkgever en vakorganisaties waarbij de leden van de vakorganisaties het laatste woord hebben over de bereikte afspraken. De praktijk heeft uitgewezen dat onderhandelingen als gevolg van co-creatie efficiënter en sneller verlopen. Voorbeelden zijn Cao's die bij Philips en KPN zijn afgesloten evenals de meest recente Cao in de Metalektro (2022-2024)

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.

Kernwaarden: #eigenaarschap #verbinding #integriteit

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.

2. Duurzame inzetbaarheid

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

De VHP2 is van mening dat het de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers is om te zorgen dat professionals duurzaam inzetbaar zijn. Duurzame inzetbaarheid heeft zich de afgelopen jaren vooral toegespitst op het inzetten van de RVU (Regeling Vervroegd Uittreden) en de generatiepactregelingen. De komende jaren gaan we met onze partners onderzoeken wat de effecten hiervan zijn en in hoeverre de bestaande regelingen nog dekkend zijn. De VHP2 zet zich er voor in dat vitaliteit de basis vormt van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zal er meer aandacht moeten zijn voor preventie. Dus pro actief het verlagen van werkdruk en het voorkomen van uitval door stress en of burn-out. Mocht dit niet lukken dan blijft het belang van een generatiepact-achtige regeling bestaan. Leden geven aan het instrument als waardevol te zien en van toepassing op hun situatie.

In veel bedrijven worden trainingen aangeboden voor zelfontwikkeling inclusief een daarbij behorend ontwikkelplan. Om dit in alle openheid te kunnen bespreken is een goede dialoog noodzakelijk. 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 wor-

den 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 dit concreet maken door het aanbieden van dialoogtrainingen. Het initiatief tot de ontwikkeling van dialoogtrainingen in de metalektro is hier een voorbeeld van.

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 vast te stellen of de gemaakte afspraken ook daadwerkelijk worden nageleefd en of ze ook bijdragen aan het doel dat partijen voor ogen hadden. >

Carrièrewendingen en jobcarving

Afspraken over carrièrewendingen dragen op een positieve wijze bij aan het creëren van werkzekerheid voor beide partijen. Dit geldt uitdrukkelijk voor elke fase in de carrière. Voor professionals die (tijdelijk) ander werk willen doen bijvoorbeeld 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. Samen met onze sociale partners verwachten wij, op korte termijn, de uitkomst van een groot onderzoek met betrekking tot carrièrewendingen in de sector Metalektro. Daarnaast hebben we in de nieuwe Cao afgesproken een soortgelijk onderzoek te gaan uitvoeren naar jobcarving. Met andere woorden, de functie past bijna, maar dat ene aspect/rol, net niet. De VHP2 pleit ervoor te kijken wat wel kan en niet naar wat niet kan. Jobcarving kan werkdruk, stress en uitval verlagen. Het zorgt voor een betere balans en gelukkige werknemers en werkgevers.

Balans werk-privé

Flexibele werktijden, thuiswerken en taak-autonomie zijn verschillende kanten van dezelfde medaille. Daarnaast krijgen we ook steeds meer te maken met zorgverlof, partnerverlof en mantelzorg taken. Naast de onstane krapte op de arbeidsmarkt, zijn dit thema's waar velen mee te maken krijgen. VHP2 leden zijn toe-

gewijde 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.

Thuiswerken is in korte tijd uitgegroeid naar business as usual. De hybride vorm van thuis werken en/of op kantoor en/of vanuit een 'hub' dichtbij huis is al bijna overal aanwezig.

De impact van deze wijzingen zal verschillen per bedrijf.

Kernwaarden: #eigenaarschap #vitaliteit #integriteit #rechtvaardigheid

De inzet van de VHP2:

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

3. Thuiswerken

Het hybride werken is inmiddels niet meer weg te denken uit onze samenleving en wordt beschouwd als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. In de Cao-onderhandelingen maakt de VHP2 zich sterk voor een goede thuiswerkregeling. Dit gaat niet alleen over de hoogte van een thuiswerkvergoeding maar ook over de manier waarop werkgevers het thuiswerken dienen te faciliteren en de gevolgen die thuiswerken heeft voor de professional en de manier van leiding geven- en ontvangen.

De VHP2 wil over de volgende aspecten van thuiswerken afspraken maken:

- Aandacht geven aan de **dialogo tussen werknemer en collega's en leidinggevende** om te zoeken naar een juiste verdeling en de 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. Hier maken wij graag concrete afspraken over.
- **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 deze groep soms ook zwaarder. De VHP2 wil hier graag maatwerk afspraken over maken, afhankelijk van de behoeften binnen de bedrijven
- **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.

- Rekening houden met de mogelijkheid 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? Is er een coach/adviseur beschikbaar met wie vertrouwelijk over **verdeling tussen thuis en kantoor werken** kan worden gesproken? 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 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 willen we goede afspraken maken.

Nu werk en privé steeds meer door elkaar heen lopen, 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.

Kernwaarden: #eigenaarschap #verbinding #integriteit #vitaliteit

De inzet van de VHP2:

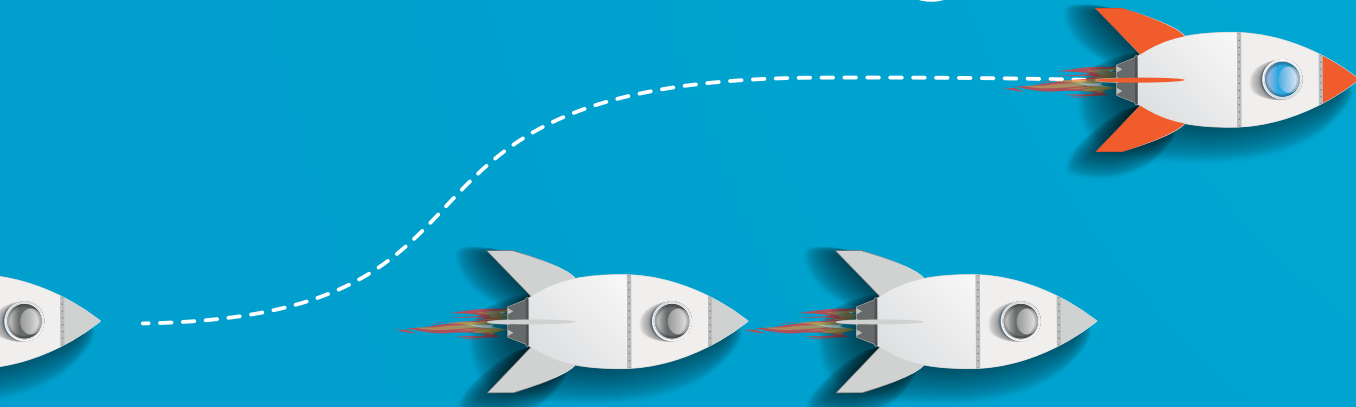
Door de explosieve toename van het thuiswerken moet er een nieuw evenwicht worden gevonden in de werk/privé balans. Daarnaast is het van belang dat zowel leidinggevenden en werknemer worden begeleid in het werken op afstand.

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.



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 onderzoek onder VHP2-leden blijkt dat de verhouding tussen voor- en tegenstanders van een variabele 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 heeft een even grote groep juist een voorkeur 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 design van zo'n variabele 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

De inzet van de VHP2:

- Een conclusie uit het onderzoek onder VHP2-leden 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.
- De uitkomst van het variabele deel moet beïnvloedbaar zijn.
- 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.

helder gecommuniceerd en gekwantificeerd wordt. Een consistent en juist gebruik door het management is vervolgens cruciaal. <

Kernwaarden: #eigenaarschap #rechtvaardigheid #integriteit

Een consistent en juist gebruik door het management is cruciaal

5. Loon: geen centrale looneis maar maatwerk

De VHP2 is van mening dat de lonen in 2023 mee moeten stijgen met de inflatie. Het is een feit dat de lonen in de afgelopen jaren sterk zijn achter gebleven. De arbeidsinkomens-quote (AIQ) is de afgelopen jaren sterk gedaald. De AIQ staat voor de verhouding tussen arbeidsinkomen (werknemers en zelfstandigen) en het nationaal inkomen. Ook in 2022 is de AIQ verder gedaald. Daarnaast is de koopkracht in 2022 fors gedaald omdat de torenhoge inflatie slechts voor een beperkt deel is gecompenseerd door hogere lonen.

De VHP2 realiseert zich 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 en de energiecrisis is dit uitgangspunt nog belangrijker geworden. In de ene sector hebben deze crises gedeeltesloos toegeslagen terwijl andere sectoren hiervan 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. In bedrijven waar het aantoonbaar minder gaat wil de VHP2 ook meedenken aan creatieve manieren van beloning zoals het afspreken van vormen van werknemersparticipatie zoals het verkrijgen van aandelen en/of opties.

De VHP2 vindt het ook van belang dat loyaliteit aan een werkgever wordt beloond. Het is niet rechtvaardig dat nieuw aangetrokken werknemers als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt veel meer gaan verdienen dan werknemers die langere tijd loyaal zijn aan hun werkgever. Hierover moeten afspraken worden gemaakt in de Cao. Daarnaast spreekt het voor zich dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen gedicht moet worden. Ook zal de VHP2 zich inzetten om het aanvullende geboorteverlof voor partners in de Cao aantrekkelijker te maken. Nu is bij wet geregeld dat partners gedurende een periode van 5 weken een uitkering krijgen van het UWV. De VHP2 vindt het niet meer dan redelijk dat deze uitkering door de werkgever wordt aangevuld tot 100% van het laatst genoten salaris.

De VHP2 zet in op procentuele verhogingen; nominale verhogingen hebben niet onze voorkeur vanwege de nivellerende werking en ze bieden ook geen garantie op koopkrachtbehoud. Ook zet de VHP2 zich in om de loonkloof tussen de Cao-populatie en de populatie boven Cao niet groter te laten worden. Het is in dit kader van belang om in 2023 in de Cao's in beginsel geen langdurige afspraken te maken over loonstijging gezien de algemene economische onzekerheid en de grilligheid van de inflatie in het bijzonder. Indien afspraken gemaakt kunnen worden over toekomstige loonstijgingen die "meeademen" met de inflatie behoren langdurige afspraken wel tot de mogelijkheden. Kernwaarden: #rechtvaardigheid #verbinding #integriteit

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.





6. Pensioen

De VHP2 is aangesloten bij de vakcentrale voor professionals (VCP). Veel zaken die verband houden met het onderwerp pensioen 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 (SPR) en de flexibele regeling (FPR) moeten kiezen. Uiterlijk in 2027 moet deze keuze zijn gemaakt.

Stand van zaken

Bij het opstellen van deze arbeidsvoorwaardennota wordt het Wetsvoorstel Toekomst Pensioenen (WTP) behandeld door de Tweede Kamer en is het streven deze wet per 1 juni 2023 in te voeren. Onze kijk op pensioen is in de VHP2 pensioenvisie weergegeven en volgt hieronder

Visie VHP2 op het nieuwe pensioenstelsel

De VHP2 is van mening dat binnen het voorgestelde nieuwe pensioenstelsel (WTP) het mogelijk is om een goed pensioen op te bouwen als tenminste de juiste keuzes worden gemaakt en er blijvend voldoende premie wordt ingelegd. De VHP2 heeft eerder aangegeven dat de groepen die nadeel hebben van de transitie, en dan vooral van de afschaffing van de doorsneesystematiek, gecompenseerd moeten worden. Dat vormt voor VHP2 een essentieel onderdeel van het maken van de juiste keuzes.

1. Voor de VHP2 blijft het uitgangspunt om een levenslang pensioen op te bouwen met dezelfde ambitie als nu waarbij de inleg de 30% per jaar niet zou moeten overstijgen.
2. Tot de transitie blijven "hoge premies met lage opbouw" of "lage premies met hoge opbouw" onwenselijk. Het streven is 100% premiedekkingsgraad.
3. De VHP2 wil een contractkeuze maken op basis van uitlegbaarheid en transparantie met voldoende flexibiliteit. Onze uitgangspunten lijken het meest geborgd bij de Flexibele Premieregeling. Echter beide vormen (SPR en FPR) zijn op zich mogelijk en het ligt er vooral aan hoe de details

worden ingekleed. De VHP2 is van mening dat haar achterban de keuzes (van de beleggingsprofielen) wil en kan maken die horen bij het flexibele contract.

4. De VHP2 gaat uit van invaren, dat wil zeggen het omzetten van de bestaande pensioenen naar de nieuwe regeling, tenzij dit duidelijk onwenselijk is.
5. De VHP2 vindt dat de pensioenbuffers die vrijvallen door overgang naar het nieuwe pensioenstelsel eerst moeten leiden tot compensatie voor hen die nadelen van de overgang naar het nieuwe stelsel ondervinden (bijvoorbeeld vanwege de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek).
- Gesteld zou kunnen worden dat benutting van slechts een van de bronnen onevenwichtig is. De bron van compensatie vanuit een tijdelijke opslag moet dan gevonden worden in de totaliteit van het arbeidsvoorwaardenpakket zoals af te spreken met de werkgever(s).
6. De vorming van nieuwe reserves leidt tot een moeilijker uitlegbaar systeem en is dus alleen

wenselijk als er ook een zeer overtuigend voordeel is. "Meer knoppen om aan te draaien" kan ook weer tot ongenoegen onder deelnemers leiden.

7. De VHP2 ziet graag dat het pensioenfonds zowel de vaste als variabele uitkering aanbiedt. Dit geeft rust aan deelnemers.
8. Inhaalindexatie is belangrijk voor zowel gepensioneerden als werkenden. Maar de verhoging van de pensioenen voor gepensioneerden mag niet verder ten koste gaan van de positie van de actieven en het geheel van alle maatregelen m.b.t. de oudedagsvoorziening (verhoging AOW, stijgende zorgkosten, eerdere indexaties en verschillen in achterstanden, enz.) moet ook evenwichtig zijn.
9. De uitgangspunten van de VHP2 zijn zo veel mogelijk ook voor verzekerde regelingen van toepassing.
10. Een (beperkte) uitruil tussen collectieve salarisverhoging en minder pensioenopbouw en dus pensioenpremie moet in deze tijden van hoge inflatie bespreekbaar zijn.

Kernwaarden: # rechtvaardigheid # verbinding

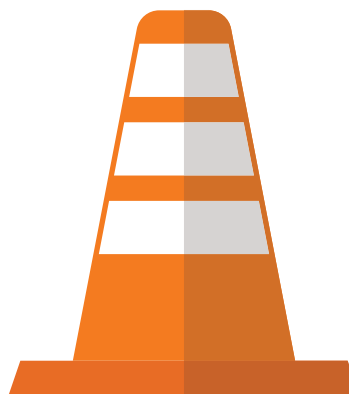
De inzet van de VHP2:

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 langlevensrisico
 - 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 pensioenrekenleeftijd (op dit moment 68 jaar).

*Uitruil tussen
collectieve salaris-
verhoging en minder
pensioenpremie moet
in deze tijden
bespreekbaar zijn.*



7. Sociaal plan



Onvrijwillig ontslag kan worden voorkomen

Een sociaal plan is bedoeld om maatregelen en voorzieningen te treffen voor werknemers die als gevolg van een reorganisatie hun baan verliezen. Als 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 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 bepalen per onderneming in overleg met onze leden onze inzet 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.

Kernwaarden: #eigenaarschap #rechtvaardigheid
#vitaliteit

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 werknemer (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.**

Eindhoven, november 2022

Arbeidsvoorwaardencommissie

(Michael van Hartkamp, Paul van Boxtel, Colette van Wezel en Casper Vaandrager)

