

Arbeids voor waarden nota 2021



Inhoud

Inleiding en context	3
1. Co-creatie 'de manier waarop...'	6
2. Duurzame inzetbaarheid	7
3. Vaste- en flexibele contracten en zelfstandigen	10
4. Variabele beloning	12
5. Loon: geen centrale looneis maar maatwerk	13
6. Pensioen	14
7. Sociaal plan	15

Inleiding en context

De VHP2 is namens haar leden partij bij de totstandkoming van veel verschillende Cao's (bv. Philips, KPN, NXP, Metalekto, etc.). We willen in deze nota duidelijkheid verschaffen over de arbeidsvoorwaardelijke standpunten van de VHP2 met in achtname 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 2021.

Economische ontwikkeling



Basisraming: economie groeit weer, maar blijft onder niveau 2019

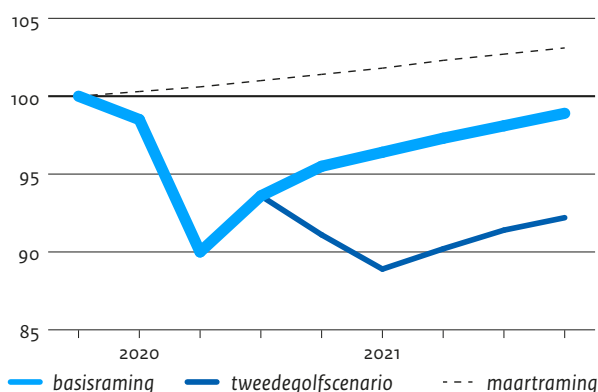


Scenario: bbp daalt verder door nieuwe grote lockdown(s)

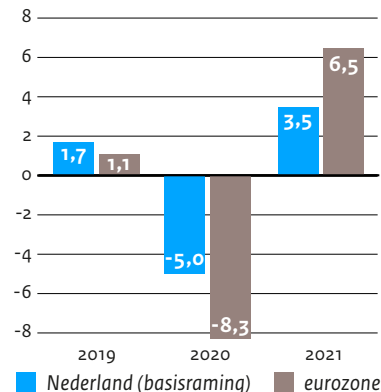


De economische terugval in Nederland is minder hevig dan elders in de eurozone

verandering bbp per kwartaal t.o.v. 4de kw. 2019 (2019 = 100)



verandering bbp in % per jaar



Onzekerheden corona



duur van beperkingen



komst van vaccin



ontwikkeling buitenland

Andere onzekerheden



geopolitieke spanningen



handelsakkoord Brexit

⚠️ CPB-cijfers Prinsjesdag 2020: Na de historische terugval in handel en productie groeit de Nederlandse economie weer vanaf het derde kwartaal van 2020, maar de klap dreunt na. © Centraal Planbureau, Den Haag 2020

Context

Het moge duidelijk zijn dat de impact van de coronacrisis op de economie gigantisch is. Veel werknemers zijn hun baan kwijt geraakt en zelfstandigen zagen hun opdrachten in rook opgaan. Het kabinet heeft met meerdere steunpakketten zoveel mogelijk mensen en bedrijven geholpen in deze roerige tijden maar de schade blijft groot. Volgens het CPB (cijfers september 2020) krimpt de economische groei in 2020 met 5% terwijl een groei was voorspeld van 1,5%. In 2021 ziet het CPB nog een groei van 3% maar dat is zeer onzeker. De tweede golf of eventueel een derde golfscenario kan zo maar leiden tot een krimp van de economie in 2021 en een stijging van de werkloosheid.

Koopkracht

In 2020 en 2021 neemt de zogenaamde statische koopkracht van Nederlandse huishoudens toe. 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. De gunstige koopkrachtontwikkeling voor 2020 en 2021 geldt dus alleen voor het gedeelte van de bevolking dat niet getroffen is door de gevolgen van de coronacrisis. Zij zien hun statische koopkracht stijgen met 2,2% in 2020 en met 0,8% in 2021.

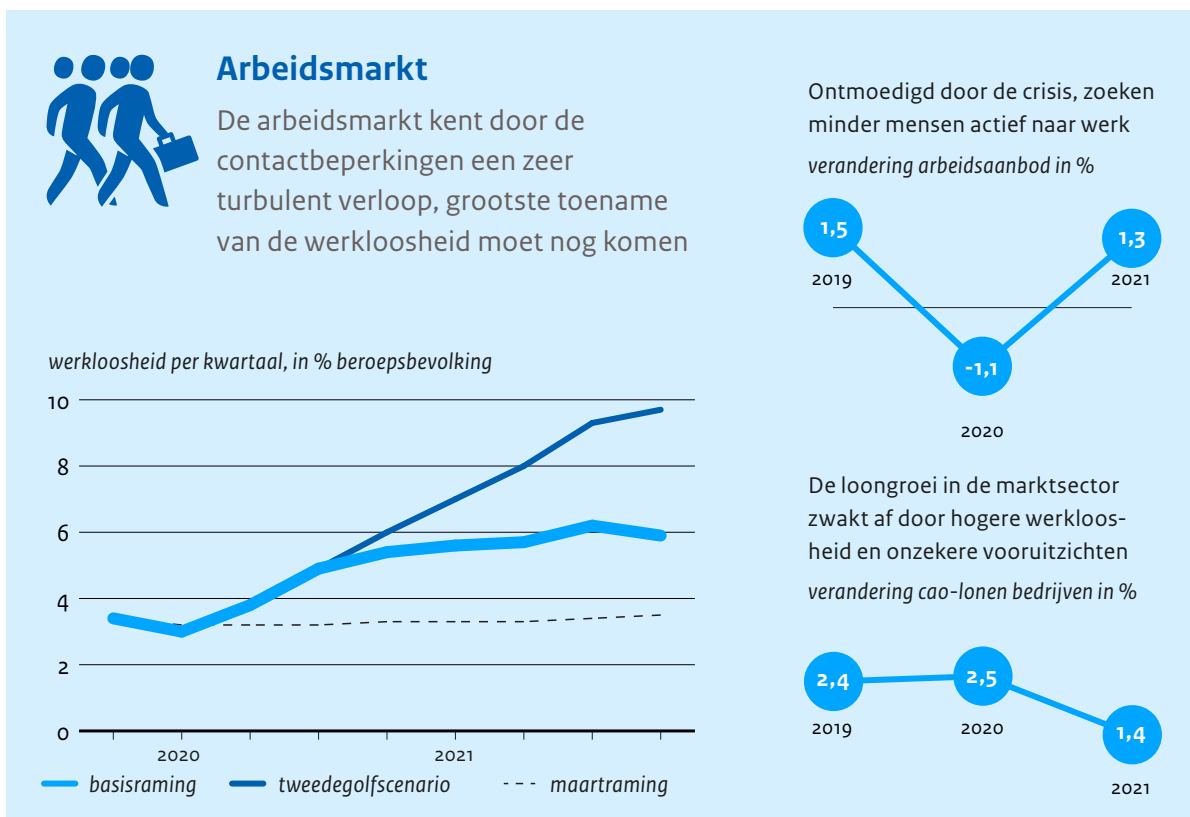
Arbeidsmarkt. Werkeloosheid neemt toe

De coronacrisis veroorzaakt een toenemende werkloosheid in 2021, ook al trekt de economie wellicht weer aan. In de basisraming van het CPB wordt uitgegaan van een jaargemiddelde in 2020 van 4,3% en dat dit percentage stijgt naar 5,9% in 2021.

Loonstijging. Loongroei zwakt af

De corona-uitbraak heeft in 2020 geleid tot minder nieuwe cao-akkoorden. Na de corona-uitbraak zijn de meeste cao-onderhandelingen uitgesteld, omdat fysiek overleg niet mogelijk was en partijen zich moesten beraden op de sterk veranderde vooruitzichten. Naar verwachting zal als gevolg van de onzekerheid en de oplopende werkloosheid een deel van de verlopen cao-akkoorden niet of zonder loonstijging worden afgesproken.

Als gevolg van de ruimere arbeidsmarkt en onzekere vooruitzichten zwakt de loongroei in 2021 af. De loonstijging zal net als in 2020 ook in 2021 onder druk staan door de snel stijgende werkloosheid. De cao-loongroei in de marktsector zwakt naar verwachting van het CPB af van 2,4% in 2020 tot 1,2% in 2021.



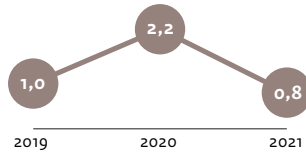
© Centraal Planbureau, Den Haag 2020



Individueel kan koopkracht heel anders uitpakken, bijvoorbeeld als iemands inkomen wegvalt. Dit soort persoonlijke effecten zitten niet in de statische koopkracht

Statische koopkracht

mediaan alle huishoudens, verandering in %



De statische koopkracht stijgt dit jaar door al overeengekomen loonstijgingen en lastenverlichting. In 2021 is de stijging kleiner

Beschouwing: Coronaklap raakt zwakke plek

Jongeren, zzp'ers, flexwerkers en kwetsbare groepen dragen een disproportioneel deel van de economische klap. De uitdaging is om onderliggende ongelijkheid aan te pakken, zodat dat een volgende crisis een sterkere samenleving treft



→ www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2021

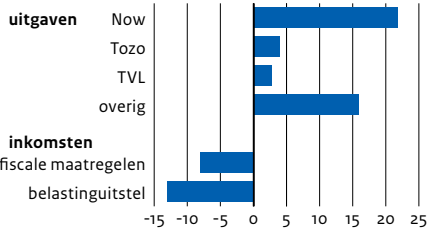
Overheidsfinanciën

De overheidsfinanciën hangen door steunmaatregelen en lagere belastinginkomsten flink uit het lood, maar zijn niet in gevaar



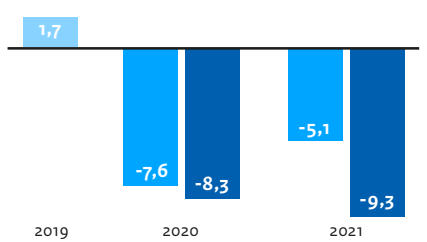
Steunpakketten

euro mld



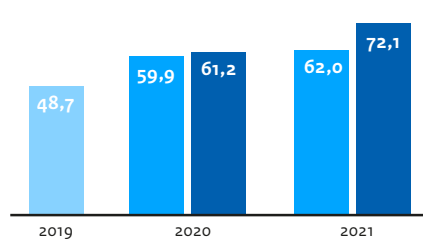
EMU-saldo

% bbp



Overheidsschuld

% bbp



Update middellangetermijn (MLT) — 2022-2025

In deze update zijn de gevolgen van de coronacrisis voor 2022-2025 verwerkt. Het beoogt een bouwsteen te zijn voor nadenken over beleid in de volgende kabinetsperiode



1,6%

Bbp-groei is gemiddeld 1,6% per jaar in 2022-2025, als een tweede lockdown uitblijft



4,5%

De werkloosheid piekt in 2021 en zal daarna dalen tot 4,5% in 2025



-1,7%

Begrotingstekort neemt af tot 1,7% bbp en staatsschuld loopt op tot 66,8% bbp in 2025

De MLT is een aparte publicatie, te vinden op → www.cpb.nl/actualisatie-middellangetermijnverkenning-2022-2025



Ondanks de bbp-groei in 2022-2025 halen we een deel van de misgelopen groei door de coronacrisis niet meer in

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 en
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.

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), carrière-wendingen en de gezonde balans tussen werk en privé.

Ontwikkeling

De VHP2 vindt het essentieel dat haar leden de mogelijkheden hebben om zich continu te blijven ontwikkelen en dat hoeft niet perse relevant te zijn voor de functie die wordt uitgeoefend. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om dit te faciliteren in zowel geld als tijd. Het is de inzet van de VHP2 om hierover concrete afspraken te maken in de Cao. Dit kan door zowel een budget als uren af te spreken die de professional kan besteden om zijn arbeidsmarktpositie te versterken. Het gaat daarbij niet om functiegerichte opleidingen maar vooral om loopbaanscans, loop-baantrainingen en coaching. Het verkrijgen van inzicht in je arbeidsmarktpositie is daarbij essentieel.

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.

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 en
vitaliteit.**



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.

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
en integriteit.**

Balans werk-privé

Flexibele werktijden, thuiswerken en taakautonomie 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 het jaar 2021 richten wij ons met name op thuiswerken omdat dit voor onze leden een steeds belangrijker onderwerp wordt.

Het jaar 2020 is het jaar van het thuiswerken geworden. De VHP2 schat in dat de coronacrisis er voor gaat zorgen dat voor nu en voor in de toekomst de werkplek structureel wijzigt. Er zal een hybride vorm komen van thuis werken en/of op kantoor en/of vanuit 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 2021 gaan we met leden en werkgevers bespreken hoe gedurende de coronacrisis maar ook gedurende de periode daarna de werklocatie wordt bepaald.

De volgende onderwerpen komen hierbij ter sprake:

- Aandacht geven aan de dialoog 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 vermindert reistijd. Dit is misschien wel de belangrijkste reden om meer thuis te werken. Als het daarnaast ook mogelijk is om op de kantoor-dagen gedeeltelijk thuis te werken dan kunnen files worden vermeden.
- 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.

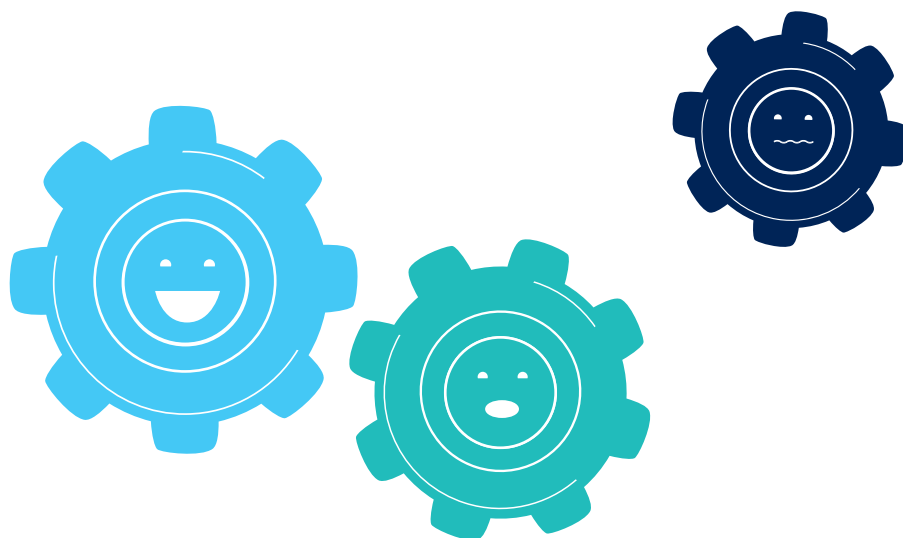
Nu werk en privé steeds meer op 1 locatie plaats vinden, is meer dan ooit de juiste balans van groot belang. Vrije tijd moet beter beschermd worden door nog duidelijker de grens tussen werktijd en vrije tijd af te bakenen. Dit om te voorkomen dat werknemers altijd bereikbaar zijn en dus minder aan recuperatie toekomen. Het jaar 2021 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 leidinggevers 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 en vitaliteit.

3. Vaste- en flexibele contracten en 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. Om onzekerheid tegen te gaan betreffende de arbeidsrelatie die wordt aangegaan 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 drie 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 model-

overeenkomst 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 project-gerelateerd 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, uren-banken, 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: eigenaarschap, verbinding en vitaliteit.

**Kernwaarden:
rechtvaardigheid en integriteit.**

4. Variabele beloning



Variabele beloning is vaak een onderdeel van de collectieve arbeidsvoorwaarden. Dit geldt met name voor hoger opgeleide werknemers 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.

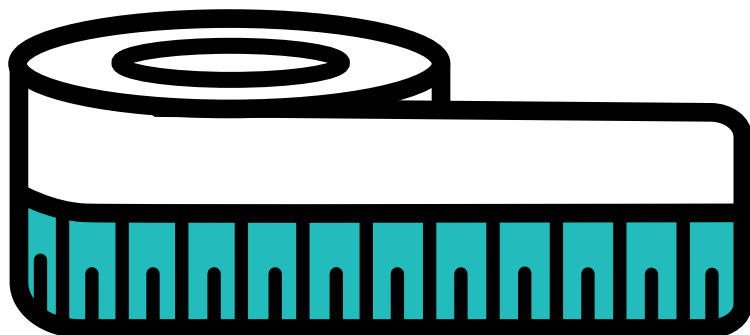
Dit betekent onder meer dat medewerkers betrokken worden bij de totstandkoming van de regeling en dat deze regeling voorafgaand aan de inwerkingtreding helder gecommuniceerd en gekwantificeerd wordt. Een consistent en juist gebruik door het management is vervolgens cruciaal.

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
en integriteit.**

5. Loon: geen centrale looneis maar maatwerk



De VHP2 blijft ook voor 2021 van mening dat het niet meer dan rechtvaardig is dat ook de lonen in 2021 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.

De VHP2 realiseert zich heel goed dat een forse loonstijging niet overall 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 genadeloos 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 nemen houden we daar ook rekening mee. Uitgangspunt blijft wel: Minimaal koopkrachtbehoud/inflatiecorrectie. In dit kader is het relevant te vermelden dat de inflatie in 2021 naar verwachting 1,5% bedraagt.

De VHP2 zet in op procentuele verhogingen; nominale verhogingen hebben niet onze voorkeur vanwege de nivellerende werking. Ook zet de VHP2 zich in om de loonkloof tussen de Cao-populatie en de populatie boven Cao niet groter te laten worden.

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
en 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 pensioen-commissie 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 2022 en 2026 tussen het nieuwe contract en verbeterde premiereregeling kunnen kiezen. Uiterlijk in 2026 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 ingroei-pad het ministerie van SZW mogelijk maakt

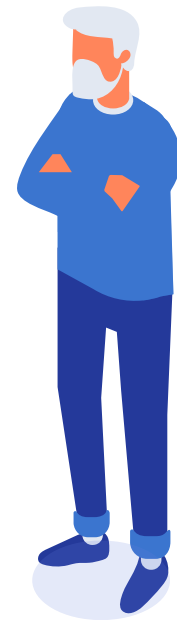
Stand van zaken

Bij het opstellen van deze arbeidsvoorwaardennota wordt aan wetgeving gewerkt over de uitwerking van het pensioenakkoord door de sociale partners en ambtelijke werkgroepen. Onze kijk op pensioen is in de VHP2 pensioenvisie weergegeven.

Visie

Om binnen het huidige pensioenstelsel de gewenste pensioenopbouw (op dit moment typisch 80% middelloon 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 met een nieuw stelsel met de huidige premie een toereikend pensioen te verwezenlijken. Hiervoor is meer vrijheid in beleggingsbeleid en risicobeheer noodzakelijk. De VHP2 heeft daarbij als randvoorwaarden: fiscaliteit, vrijheid beleggingsbeleid en goed risicobeheer.
- 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

Dat de nadelen van het pensioenakkoord 2019 (verlies van inkomen door eerder gedwongen ontslag, lagere pensioenopbouw en een mogelijk lagere pensioen-uitkering) worden gecompenseerd. De VHP2 streeft er dan ook naar om in alle cao's te laten opnemen dat de ontslagleeftijd gelijk is aan de pensioen-rekenleeftijd (op dit moment 68 jaar).

**Kernwaarden:
rechtvaardigheid en 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 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 bedrijfs-beëindiging. 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. Handhaven van het niveau van de bestaande sociale plannen; de transitievergoeding van 2019 was al onvoldoende. De VHP2 neemt geen genoegen met de transitievergoeding 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
en vitaliteit.

Eindhoven, november 2020

Arbeidsvoorwaardencommissie
(Michael van Hartkamp, Casper Vaandrager, Jörg Sauer en Frans Westerman)

