

Arbeidsvoorwaardennota VHP2 voor het jaar 2016

Om onze leden duidelijkheid te verschaffen over de arbeidsvoorwaardelijke standpunten van de VHP2 is hieronder een niet limitatieve opsomming van onderwerpen opgevoerd. Het is duidelijk dat een dergelijke opsomming van onderwerpen beperkt houdbaar is. Dat betekent dat de onderstaande opsomming een weergave is van onze uitgangspunten voor het jaar 2016.

Het bestuur van de VHP2 merkt op dat het steeds moeizamer lijkt te gaan om Cao's af te sluiten. Om die reden wil het bestuur dat de VHP2 in dat krachtenveld een heldere positie inneemt. Op korte termijn zal het bestuur hierover een standpunt innemen dat dan als een aanvulling op deze arbeidsvoorwaardennota 2016 moet worden beschouwd.

1. Sociale innovatie / Duurzame inzetbaarheid

Bij Philips heeft de VHP2 in 2010 in de Cao afspraken gemaakt over de financiering van het project "Sociale innovatie". De achtergrond is dat momenteel maatschappelijke ontwikkelingen plaatsvinden zoals het langer doorwerken, flexibilisering van de arbeidsmarkt en veranderingen in de verwachtingen die medewerkers van hun werkgever hebben. Het 'psychologisch contract' tussen medewerker en organisatie is aan wijziging onderhevig. Deze ontwikkelingen vereisen oplossingen die in vele gevallen niet eenvoudig zijn vast te stellen, niet voor de hand liggend zijn en die creativiteit vereisen.

Uit het [Rapport Innovatie en concurrentie monitor topsectoren](#) van Panteia komt naar voren dat sociale innovatie voor een belangrijk deel het innovatiesucces bepaalt.

De markt dwingt bedrijven om steeds sneller te innoveren om de strijd aan te gaan met de concurrentie. Bedrijven kunnen alleen maar sneller innoveren als de bedrijfsstructuur op orde is en medewerkers de ruimte hebben om innovaties uit te voeren. Sociale innovatie speelt hierin een belangrijke rol. Sociale innovatie bestaat uit het ontwikkelen van nieuwe managementvaardigheden (dynamisch managen), het hanteren van innovatieve organisatievormen (flexibel organiseren), het realiseren van hoogwaardige arbeidsrelaties (slimmer werken) en samenwerken met externe partijen (co-creatie). Op een schaal van 1 tot 7 scoren bedrijven in de topsectoren een 3,1 voor sociale innovatie. Bij de topsectoren Energie en Chemie zijn de scores voor sociale innovatie relatief het hoogst. De Creatieve industrie laat relatief de laagste score zien. In de topsectoren presteren sociaal innovatieve bedrijven relatief beter dan niet-sociaal innovatieve bedrijven.

77% van het innovatiesucces wordt bepaald door sociale innovatie en 23% door technologische innovatie. Dynamisch managen en slimmer werken leveren de grootste bijdrage aan de bedrijfsprestaties van bedrijven in de topsectoren.



Het vormgeven van sociale innovatie gebeurt al doende. Het is vaak niet mogelijk om sociale innovatie in een Cao voor te schrijven. Het is wel mogelijk om in een Cao intenties hierover af te spreken en het is de kunst om de Cao zodanig vorm te geven dat sociaal innovatieve ideeën binnen de Cao de ruimte krijgen.

De VHP2 staat altijd open voor vernieuwingen en dus ook voor sociale innovatie. Bij Philips en bij KPN hebben wij dat in de afgelopen jaren aangetoond door HR-thema's met meer betrokkenheid van werknemers en op een andere manier (co-creatie) te benaderen. Wij gaan in onze voorstellen in het komende jaar nog meer werkgevers oproepen om werknemers nauw te betrekken bij veranderingen zoals robotisering en digitalisering. Dit met als doel om tot een win-win situatie te komen.

Duurzame inzetbaarheid

Sociale innovatie leent zich bij uitstek ervoor om het vraagstuk "Duurzame inzetbaarheid" aan te pakken. Sinds 2012 wordt binnen Philips op dat vlak geëxperimenteerd, maar helaas is uit de experimenten nog geen aanbod voort gekomen dat op grotere schaal aan werknemers ter beschikking kan worden gesteld. Binnen Philips is voor de periode 2015-2018 € 7,5 miljoen beschikbaar gesteld om de arbeidsmarktpositie van Philips werknemers te versterken. Het fonds wordt beheerd door de sociale partners en heeft de naam resilienc@work / veerkracht@werk.



Met NXP is in 2013 een bedrag van € 600.000,- afgesproken om individuele niet-functiegerichte opleidingen te vergoeden. De VHP2 dringt voor de Cao 2015 e.v. erop aan dat het bedrag jaarlijks en structureel in de Cao wordt verankerd en dat de middelen niet uitsluitend voor opleidingen besteed kunnen worden, maar ook voor het creëren van een goede infrastructuur die de duurzame inzetbaarheid van werknemers helpt bevorderen. Je kunt daarbij denken aan loopbaanscans, LinkedIn trainingen, coaching, toegang tot websites die je inzicht verschaffen in je arbeidsmarktpositie etc.

In de Cao Metalekto heeft de VHP2 aangedrongen om voor werknemers een individueel opleidingsbudget beschikbaar te stellen. Bij het schrijven van deze nota was in de Metalekto nog geen overeenstemming bereikt. Het belangrijkste binnen de sector Metalekto is om een eerste stap te zetten. Dit als opstap zodat werknemers echt hun eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen om aan hun duurzame inzetbaarheid te werken.

De VHP2 vindt het van het grootste belang om onze leden hierbij individueel te ondersteunen en hen te helpen in hun ontwikkeling en het realiseren van hun ambities. De VHP2 realiseert zich dat iedere loopbaanfase zijn eigen aandachtsgebied kent. De Young professional heeft wellicht behoefte aan een mentor, terwijl de ervaren professional meer gebaat is bij loopbaancoaching. De VHP2 biedt een gedifferentieerd pakket aan diensten om haar leden te ondersteunen aantrekkelijk te blijven voor de arbeidsmarkt.

2. Sociaal plan

Op 1 juli 2015 is de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) ingevoerd met de transitievergoeding als uitgangspunt voor een vergoeding bij ontslag. De hoogte van de transitievergoeding wordt op een andere manier berekend dan, en komt in de plaats van, een vergoeding volgens de kantonrechtersformule. De VHP2 is van mening dat de beëindigingsvergoeding ter hoogte van de transitievergoeding op dit moment volstrekt onvoldoende is als vangnet voor de gevolgen van ontslag bij b.v. reorganisatie of bedrijfsbeëindiging. Wij beseffen dat onze leden veelal specialistische functies vervullen en mede door de grote terugval in inkomsten bij werkloosheid extra kwetsbaar zijn bij ontslag.



In de komende jaren blijft een sociaal plan dan ook 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. De VHP2 voorziet een trend dat er in de komende jaren sprake zal zijn van een overgangsfase. Er zal een accentverschuiving plaatsvinden van de ontslagvergoeding naar maatregelen ter bevordering “van werk naar werk”.

Uitgangspunten voor een goed sociaal plan zijn voor de VHP2:

- Vangnet voor de financiële gevolgen van een reorganisatie
- 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, kansen op de arbeidsmarkt) .
- Vrijwillige vertrekregeling

De VHP2 vindt het belangrijk dat medewerkers ook in het geval van een organisatiewijziging in staat zijn om in alle diversiteit en levensfasen, zelf hun koers te bepalen. Maatwerk is hierbij dus 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 werknemers 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.

We hebben oog voor de wettelijke wijzigingen, maar we zien vooralsnog geen aanleiding om het vergoedingenniveau van bestaande sociale plannen te verlagen. We zullen per onderneming in overleg met onze leden onze inzet bepalen met het bovenstaande als uitgangspunt.

3. Vaste- / Variabele beloning.

Variabele beloning is niet meer weg te denken als onderdeel van het moderne beloningspakket. Dit geldt met name voor 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.'

Hoe effectief is variabele beloning? Vanuit psychologisch perspectief is bekend dat financiële prikkels werken, maar er kan ook sprake zijn van ongewenste gevolgen! De variabele beloning moet voldoende prikkelen, maar mag niet leiden tot immoreel en/of ongewenst gedrag, zoals fraude en/of korte termijn denken.

De VHP2 is niet tegen variabele beloningscomponent. Wij stellen als vakorganisatie wel een aantal voorwaarden waaraan een variabele beloningsregeling dient te voldoen. De vergoeding:

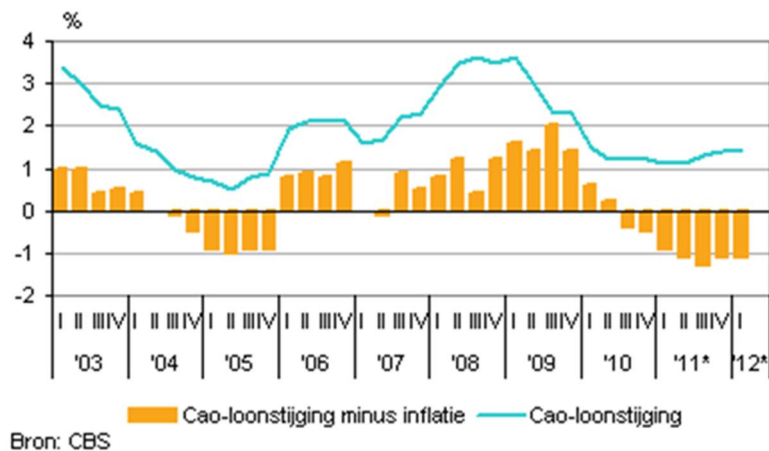
- Dient direct of indirect beïnvloedbaar te zijn door het individu of het team/de groep
- Legt een relatie tussen individuele en "hoger gelegen" lange-termijndoelstellingen
- Komt bovenop de (eventuele) collectieve verhoging
- Dient pensioengevend te zijn.
- Is uniform of gelijkwaardig voor iedereen binnen de organisatie
- is objectief en duidelijk gehaald of niet gehaald
- is transparant



De VHP2 zal voorts in de onderhandelingen met de werkgevers benadrukken dat het succes van een variabele beloningsregeling in grote mate afhankelijk is van de betrokkenheid van de medewerkers en van de communicatie over de te leveren en geleverde prestaties. 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

4. Loon (collectieve salarisverhoging)

Elk najaar publiceert het centraal planbureau in de Macro-Economische Verkenningen de verwachte productiviteitsstijging en de daaruit voortvloeiende loonvoet. Deze landelijk vastgestelde cijfers vormen voor de vakcentrales het uitgangspunt voor het arbeidsvoorwaardenbeleid. De productiviteitsstijging en de loonvoet 2016 wordt door het centraal planbureau voor 2016 ingeschat op 2,6 %. Waar de vakcentrale FNV in meer of mindere mate vasthoudt aan het centraal vastgestelde arbeidsvoorwaardenbeleid (inclusief nivellering) laat de vakcentrale VCP (o.a. VHP2) aan de aangesloten verenigingen alle ruimte voor maatwerk per bedrijf(stak). In de onderstaande afbeelding is te zien dat de loonstijging in de afgelopen jaren lager was dan de inflatie. Deze grafiek is door het CBS nadien niet meer bijgewerkt. Het schetst daarom uitsluitend een beeld over de jaren tot 2012.



Het geschetste beeld sluit aan bij de oproep van oud-president van de ECB Jean-Claude Trichet. Hij zei in een interview tegenover de DFT in 2015 dat: „Hier een taak ligt voor de sociale partners. Zij zullen waarschijnlijk veel toeschietelijker moeten zijn met loonstijgingen.”

Hij noemt specifiek Duitsland en Nederland waar werkgevers en vakbonden voor deze extra loonstijgingen zouden moeten zorgen. Beide landen hebben een groot overschot op de handelsbalans en hebben daarmee ruimte om de economie te stimuleren, zo meent de oud-ECB-president. „Als dat in die landen niet gebeurt, dan zal de inflatie abnormaal laag blijven en zal de ECB er in haar eentje niet in slagen de inflatie op de middellange termijn terug op de 2% te krijgen.

Om bovengenoemde redenen gaat de VHP2 voor het jaar 2016 uit van een loonruimte van **3 %**. De VHP2 is zich ervan bewust dat de situatie per bedrijf behoorlijk uiteen kan lopen, waardoor maatwerk is vereist. De VHP2 gaat voor een procentuele salarisverhoging.

Het is onze kracht (kernwaarde) dat wij in staat zijn om (in nauw overleg met onze leden) tot passende maatwerkafspraken te komen. De VHP2 past jaarlijks aansluitend aan de

publicatie van de Macro-Economische Verkenningen de arbeidsvoorwaardennota voor wat betreft de loonparagraaf aan.

Wij zijn ervan overtuigd dat uitstekende arbeidsvoorwaarden voor middelbaar en hoger opgeleide professionals in een sterk innoverende sector in ieders belang zijn. Mede door goede arbeidsvoorwaarden voor deze groepen, wordt het werken in de technologische sector aantrekkelijk en ontstaat een win-win situatie. Onze leden werken immers op (vaktechnisch) hoog niveau en vervullen vaak specialistische functies. Zij zijn noodzakelijk voor het behoud en een toekomstige groei van de hele technologische sector.

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.

De VHP2 wordt in de Cao-onderhandelingen regelmatig met het onderwerp pensioen geconfronteerd. Het gaat daarbij onder meer over de hoogte van de premie, de premieverdeling en de aard en inhoud van de pensioenregeling. Het ligt in de lijn der verwachting dat het onderwerp pensioenen in 2016 wederom een belangrijke rol bij het Cao-overleg zal spelen.



Stand van zaken

De pensioendiscussie die sinds 2006 wordt gevoerd zal naar verwachting in 2016 tot een politieke afronding komen. De SER zal in het voorjaar 2016 haar visie geven op de hoofdlijnennota van Staatssecretaris Klijnsma. De input van de VHP2 wordt in de visie van de VCP nadrukkelijk meegenomen.

In het Cao-overleg over de toekomstige pensioenregelingen worden met name zaken geregeld die de werkende leden betreffen (o.a. premie, opbouwpercentage).

Vanzelfsprekend houden wij in dat kader ook rekening met de belangen van onze gepensioneerde leden. In de pensioenfondsbesturen en in de politieke omgeving behartigen wij de belangen van alle betrokkenen nog meer nadrukkelijk op een evenwichtige wijze.

Belang van werknemers en gepensioneerden:

- Een pensioen dat voldoende koopkracht biedt. Van belang is daarbij:
 - Pensioengrondslag en opbouwpercentage
 - Indexatie tijdens opbouw en na pensionering
 - Borging van slapersrechten en/of waarde overdracht
 - Nabestaandenpensioen (Opbouwbasis; kapitaaldekking)
 - Pensioenopbouw bij (blijvende) arbeidsongeschiktheid
- De regeling moet om de volgende redenen betaalbaar zijn:
 - Vanwege de relatie loonkosten, koopkracht en werkgelegenheid.

Belangrijkste uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling zijn:

- De toekomstige pensioenregeling moet aantrekkelijk zijn voor werknemers.
- Risicodeling moet binnen aanvaardbare grenzen blijven. De toekomstige pensioenregeling zal op dat aspect getoetst moeten worden.
- De toekomstige premie zal beheersbaar moeten zijn omdat een te hoge premie tot een verdere terugloop van de werkgelegenheid en/of koopkracht kan leiden.
- Meer flexibiliteit in hoogte van het op te bouwen pensioen (waar verantwoord) en in manieren van gebruik (bijv kort na pensioneren hoger en daarna lager)

5. Andere actuele arbeidsvoorwaardelijke thema's.

Demotie

In de Philips Cao is in 2015 over het (her)indelingenbeleid, dat feitelijk op demotie neerkomt, gesproken. In dat kader is een studieopdracht met resultaatverplichting gedurende de looptijd van de Cao afgesproken. In de studie zullen aan de orde komen:

- het proces dat doorlopen wordt bij een indeling in een lagere vakgroep (afhankelijk van de oorzaak ervan)
- maatregelen gericht op de financiële gevolgen voor de medewerker
- de zorgvuldigheidscriteria (inclusief beroepsmogelijkheid)
- de positie van de medezeggenschap en de vakorganisaties



Wij gaan in 2016 in nauw overleg met de leden bespreken op welke wijze wij dat beleid binnen Philips vorm kunnen geven. Vanuit de casus bij Philips zullen wij de visie van de VHP2 op demotie gaan ontwikkelen.

Eindhoven, december 2015

Werkgroep arbeidsvoorwaardenbeleid (Godwin van Dijk, Michael van Hartskamp, Jörg Sauer, Casper Vaandrager)