

Arbeids voor waarden beleid 2024



Koopkrachtverbetering, variabele beloning als aanvulling, vergoeding van kosten voor een goede uitoefening van de functie, en de aanpak van grensoverschrijdend gedrag zijn enkele voorbeelden waar VHP2 zich voor inzet tijdens cao-onderhandelingen in 2024. Deze en andere punten zijn vastgelegd in het Arbeidsvoorwaardenbeleid 2024.

Contents

Economie

Koopkracht

Looneis

Variabele beloning

Scholing en beroepsgebonden kosten

Invoering nieuw pensioenstelsel

Reiskosten

Duurzame inzetbaarheid

Sociale veiligheid

Thuiswerken

Aanvullend geboorteverlof

Betaald ouderschapsverlof

Rouwverlof

Bijdrage voor internationale solidariteit

Samenwerken aan moderne arbeidsvoorwaarden

Economie

In de Macro Economische Verkenning (MEV) voor 2024 verwacht het Centraal Planbureau (CPB) een economische groei van 1,5% en een inflatie van rond de 3,8%. Daarbij moet wel gezegd worden dat het CPB overgegaan is op een nieuwe berekening van de inflatie, waarbij ervan uitgegaan wordt dat de hoge energieprijzen minder snel doorwerken. Met de oude berekening zou de inflatie hoger liggen. In elk geval ligt de inflatie ook in 2024 nog een stuk hoger dan de 2% die de overheid en De Nederlandse Bank wenselijk achten.

Koopkracht

De in 2023 afgesproken loonstijgingen waren niet altijd voldoende om de koopkrachtachterstand van voorgaande jaren goed te maken. In de periode 2021-2024 is er veelal nog steeds sprake van een daling. Bovendien is in niet alle cao's, bijvoorbeeld vanwege een langere looptijd, de volledige inflatie over 2023 gecompenseerd.

Looneis

Goed werkgeverschap houdt ook een passende beloning in. Het is van belang dat de hightechsector financieel een aantrekkelijke sector blijft om in te werken. Gezien de hoge inflatie is een structurele verhoging van de lonen noodzakelijk. De primaire focus van de VHP2 in de cao-onderhandelingen is daarom het verbeteren van de koopkracht voor alle werknemers via een procentuele loonsverhoging.

VHP2 respecteert de bestaande loonverhoudingen en een procentuele verhoging doet daar het meeste recht aan. Nominale verhogingen hebben niet de voorkeur vanwege het nivellerende effect. Bovendien bieden ze geen garantie op koopkrachtverbetering.

Om de hightechsector aantrekkelijk te houden als werkplek, is het essentieel de koopkracht van alle werknemers te verbeteren.



Variabele beloning

Variabele beloning is een aanvulling op het vaste salaris en dient te worden vastgelegd in de cao. Het hoofddoel moet een winstdelingsregeling zijn, die boven op het reguliere salaris wordt toegekend. Een deel van het variabele salaris kan, naast financiële doelstellingen, ook afhankelijk worden gesteld van de uitkomst van de beoordeling. Zo ontstaat een regeling met zowel objectieve als subjectieve criteria. De uitkomst van het variabele deel moet beïnvloedbaar zijn door de werknemer. De regeling dient transparant te zijn en werknemers dienen regelmatig te worden geïnformeerd over de voortgang van de doelstellingen.

Persoonlijke doelstellingen dienen zo objectief mogelijk te worden bepaald, bijvoorbeeld aan de hand van SMART-criteria (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden).

Scholing en beroepsgebonden kosten

VHP2 streeft ernaar dat werkgevers de kosten vergoeden voor scholing, persoonlijke ontwikkeling, deskundigheidsbevordering en het lidmaatschap van VHP2. Wij beschouwen deze kosten als noodzakelijk voor een goede uitoefening van de functie.

Invoering nieuw pensioenstelsel

Per 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (WTP) ingegaan, die zorgt voor de overgang naar een nieuw pensioenstelsel. VHP2 is van mening dat het binnen het voorgestelde nieuwe pensioenstelsel mogelijk is om een goed pensioen op te bouwen, waarmee na pensionering qua inkomen de levensstijl kan worden voortgezet.

In de pensioenfondsen waarbij VHP2 betrokken is, zetten wij ons in voor een eerlijke en evenwichtige regeling met aandacht voor intergenerationele solidariteit, risicodeling en het creëren van stabielere pensioenen met meer ruimte voor indexering. Nadelen van het nieuwe stelsel (zoals de afschaffing van de doorsneesystematiek) dienen te worden gecompenseerd.

VHP2 hecht aan de verplichtstelling om witte vlekken te voorkomen en oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden uit te sluiten.



Reiskosten

Vanwege de gestegen brandstofprijzen dient de reiskostenvergoeding te worden verhoogd tot het nieuwe maximaal wettelijk toegestane belastingvrije bedrag per kilometer. Op deze manier wordt het gebruik van het openbaar vervoer en de (elektrische) fiets gestimuleerd. VHP2 zet zich tevens in voor andere manieren om arbeidsvoorwaarden te verduurzamen.

Duurzame inzetbaarheid

De regelingen voor duurzame inzetbaarheid zijn erop gericht om werknemers zo goed en fit mogelijk te begeleiden door de gehele loopbaan heen. Ze helpen een goede balans tussen werk en privé te scheppen. Integraal levensfasebeleid voor alle leeftijdsgroepen is hiervoor nodig. Dit biedt betere mogelijkheden om het werk te combineren met mantelzorg of zorgtaken in het gezin en om rekening te houden met persoonlijke omstandigheden.

Het invoeren van regelingen zoals generatiebeleid is wenselijk voor oudere werknemers die minder willen gaan werken. Het uitgangspunt is om minder uren te werken met behoud van een groot deel van het salaris en met volledige pensioenopbouw. Dergelijke regelingen moeten gelden voor alle inkomensgroepen.

Sociale veiligheid

Inclusie en jezelf kunnen zijn, zijn belangrijke voorwaarden om goed te kunnen functioneren. Grensoverschrijdend gedrag moet worden aangepakt. Dit kan door het bekendmaken en inzetten van vertrouwenspersonen, door het inbouwen van waarborgen bij afhankelijkheidsrelaties en door professionals te trainen in het signaleren, tegengaan en bespreekbaar maken van ongewenst gedrag.

Thuiswerken

Gedeeltelijk thuiswerken is ook voor veel professionals in de hightechsector normaal geworden en neemt mogelijk verder toe. VHP2 hecht daarom aan goede afspraken over rechten en plichten bij thuiswerken. Als thuiswerken structureel van aard is, moet hier een reële onkostenvergoeding tegenover staan. VHP2 hanteert als ondergrens voor de thuiswerkvergoeding het advies van het NIBUD van € 3 per dag. Daarnaast moet de werkgever zorgen voor een gezonde, veilige thuiswerkplek, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van een laptop, beeldscherm en verstelbare bureaustoel.

Aanvullend geboorteverlof

Naast het wettelijk geboorteverlof van een week, dat door de werkgever wordt doorbetaald en binnen zes maanden na de geboorte van het kind moet worden opgenomen, kan de partner aanspraak maken op aanvullend geboorteverlof van maximaal vijf weken. De partner heeft dan, onder voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg, recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. VHP2 wil een aanvulling op deze UWV-uitkering tot het feitelijke salaris inclusief pensioenopbouw.





Betaald ouderschapsverlof

Ouders hebben tot het kind acht jaar oud is recht op onbetaald ouderschapsverlof van maximaal 26 keer het aantal uren van hun werkweek. Sinds 2 augustus 2022 kunnen zij hiervan negen werkweken betaald ouderschapsverlof opnemen (als het kind jonger is dan één jaar) en daarvoor een uitkering aanvragen bij het UWV. Deze uitkering bedraagt 70% van het loon, met een maximum van 70% van het maximumdagloon. VHP2 wil dat voor mensen die meer verdienen dan het maximumdagloon de uitkering wordt aangevuld tot 70% van hun salaris.

Rouwverlof

VHP2 pleit voor een wettelijk recht op minimaal drie dagen rouwverlof bij overlijden van een naaste. Daarnaast moet, afhankelijk van de behoefte van de werknemer, extra ondersteuning geboden worden, zoals extra verlofdagen, tijdelijk minder werk of aangepaste werktijden. Werkgevers dienen hierover actief in gesprek te gaan met de betrokken werknemer.

Vrouwen in de overgang

Bijna de helft van de vrouwen in de overgang ervaart klachten die hun werk beïnvloeden, waaronder slapeloosheid, stress en concentratieproblemen. Dit leidt tot een hoger ziekteverzuim. Werkgevers kunnen dit tegengaan door klachten serieus te nemen, bespreekbaar te maken en faciliteiten te bieden, zodat vrouwen in de overgang gezond en plezierig kunnen blijven werken.

Bijdrage voor internationale solidariteit

Internationale solidariteit is belangrijk voor VHP2. Daarom werken wij samen met Libre Foundation. In het kader van internationale solidariteit vraagt VHP2 aan werkgevers een bijdrage te leveren aan Libre Foundation. Dit is een professioneel opleidingsinstituut dat een duidelijke bijdrage levert aan een betere wereld. Het instituut zet zich in voor kosteloze leiderschapstrainingen voor leiders van lokale maatschappelijke organisaties in ontwikkelingslanden. Een bijdrage aan Libre Foundation betekent dus ook anderen een opleidingskans geven.

Samenwerken aan moderne arbeidsvoorwaarden

Co-creatie is een manier om arbeidsvoorwaarden te moderniseren door werkgevers en vakbonden samen te laten werken aan het ontwikkelen van oplossingen. Het doel is om draagvlak en legitimiteit te vergroten door werknemers te betrekken bij het proces. De VHP2 zet zich in om co-creatie te gebruiken in Cao-onderhandelingen en wil werknemers betrekken die (nog) geen lid zijn. Co-creatie kan leiden tot efficiëntere en snellere onderhandelingen en een verhoogd gevoel van eigenaarschap en verbinding.

vhp2.nl

