

VHP2 JOURNAAL

VHP2 een bundeling van VHPP en VHP Metalektro



Anteryon products

- Van de voorzitter
- Anteryon: OR lid aan het woord
- Passende arbeid in de WW
- Waardeoverdracht pensioenen
- Mediation Works
- Terugkoppeling CAO- enquête
- Stand van zaken Ledenraad



Woord van de voorzitter

We dreigen de grote lijn te verliezen.

Met de haven in zicht dreigt het pensioenakkoord te stranden.



We hebben afgelopen maanden drie interessante en druk bezochte thema-bijeenkomsten gehad in Delft, Drachten en Eindhoven met het thema pensioen. De VHP2 heeft daar duidelijk proberen te maken dat een collectieve pensioenvoorziening die loon- en dienstjarengerelateerd is een kostenefficiënte voorziening is. In onze ogen is een goed pensioen een geïndexeerd pensioen en de vraag is hoe pensioenfondsen weer zo snel mogelijk in een positie komen dat er weer veilig geïndexeerd kan worden.

De lasten van het pensioensysteem mogen niet eenzijdig bij een partij worden neergelegd, bij jong noch oud. Werkgevers lijken zich eenvoudig van de risico's ontdaan te hebben in het pensioenakkoord. De VHP2 blijft als uitgangspunt houden dat financiële marktrisico's niet alleen door werknemers en pensioengerechtigden moeten worden gedragen. De vakcentrale MHP*) heeft dit ook zo verwoord in de brief van 15 juli 2010 aan de Stichting van de Arbeid.

Een volledig geïndexeerd pensioen is niet zonder kosten of risico te verkrijgen. De afgelopen tijd is veel discussie ontstaan over het "invaren" van bestaande rechten. Bij velen leeft het beeld dat het huidige systeem meer zekerheden biedt en daardoor beter is en dat meedoen in een nieuw pensioensysteem slecht is. Het huidige systeem is gebaseerd op nominale zekerheden, door de pensioenaanspraken hoog te waarderen en door buffereisen wordt de kans op kortingen beperkt maar is de kans op indexatie ook beperkt. Dit raakt niet alleen pensioengerechtigden maar ook pensioenopbouwers!

De meeste pensioenregelingen zijn voorwaardelijk geïndexeerde regelingen, ook voor de werkenden. Ter indicatie: iemand die nu op 23 jarige leeftijd begint te werken en met pensioen denkt te gaan op zijn 66ste en in al die jaren niet geïndexeerd wordt loopt ongeveer de helft van zijn pensioen in koopkracht mis. Indien we niet bereid zijn om premie te betalen dan zal een goed indexatieresultaat bereikt moeten worden door meer beleggingsrisico's te nemen, dit geeft een beter gemiddelde verwachte uitkomst maar als keerzijde een grotere kans op kortingen op de pensioenaanspraken. Die extra risico's kunnen in het huidige nominale systeem met alle zekerheidseisen nauwelijks worden genomen maar dat wil niet zeggen dat in het nieuwe systeem die risico's moeten worden genomen.

Zie hier het grote dilemma, het oude systeem spreekt van nominale zekerheid en geeft een grote kans dat er niet geïndexeerd kan worden. Het nieuwe systeem gaat uit van koopkracht en maakt expliciet wie welke risico's draagt, doordat risico's expliciet worden toegewezen mag er meer beleggingsrisico worden genomen. Er is daardoor een grotere kans op indexatie en het gemiddeld pensioenresultaat is beter maar er bestaat ook een kans op korting.

Naar mijn mening is zeker niet altijd beter. Een zeker slecht geïndexeerd pensioen is niet goed, niet voor pensioengerechtigden en helemaal niet voor werkenden die het mogelijke pensioenresultaat zien halveren.

Peter Breimer, voorzitter VHP2

*) VHP2 is via de CMHF aangesloten bij de MHP

OR-leden aan het woord

Mijn naam is Thom Hanselaar, sinds 4 jaar lid van de VHP2 en sinds 2009 voorzitter van de OR binnen ons bedrijf (Anteryon).



Ik werk bij Anteryon, wij produceren Optical Solutions, informatie overdracht middels optiek.

In 2006 zijn wij verzelfstandigd van Philips, tot die tijd waren wij Philips Optiek en de leverancier van lenzen ten behoeve van cd-spelers, substraten voor de mastering industrie van cd's, laser modules en precisie onderdelen voor diverse klanten.

Na de verzelfstandiging hebben wij onze portfolio uitgebreid met het maken van lenzen / lenssystemen op basis van wafers. Wij repliceren lenzen op glasplaten, soms enkelzijdig, soms dubbelzijdig en afhankelijk van het type lensstelsel binden we meerdere lensplaten op elkaar en vervolgens zagen we deze wafers. Ons lensstelsel bestaat uit kubusjes in de orde van grootte van enkele mm's.

In 2007 ben ik lid geworden van de VHP2, tot dan toe lifte ik zoals zo veel medewerkers mee op hetgeen de vakbonden binnen Philips voor ons regelden.

Door de verzelfstandiging, de lage organisatiegraad en de eerste CAO-onderhandelingen werd het voor mij duidelijk dat de vakbond een belangrijke speler kon zijn mits het personeel in hoge mate georganiseerd zou zijn. Ik heb me toen aangemeld en ben gaan ronselen, voor het gemak noemde men mij toen niet meer Hanselaar maar Ronselaar, het dekte de lading.

Dit heeft tot gevolg gehad dat de VHP2 nu de grootste binnen ons bedrijf (150 medewerkers) is en de bonden serieus worden genomen. Ik ben toen ook woordvoerder geworden.

De VHP2 geeft ons deskundige ondersteuning bij CAO-onderhandelingen, reorganisaties etc en is met name voor de OR een grote steun. Verder vind ik dat zij regelmatig themabijeenkomsten organiseert over actuele onderwerpen, die naar mijn mening de leden alert maken op het feit dat de kennis er is en hoe deze aan te boren.

Sinds eind 2009 in de OR, in het verleden vanuit een

leidinggevende positie te maken gehad met de OR en nooit gedacht dat ik er nog eens lid van zou worden.

De OR heeft formeel een positie en daar houdt het mee op, welke rol je hebt en kan spelen wordt bepaald door de samenwerking die je samen met de bestuurder opbouwt.

Bij de meest recente verkiezingen heb ik me in het verlengde van mijn vakbonds woordvoerderschap verkiesbaar gesteld. Enerzijds omdat mensen dat ook aan mij vroegen; stel je verkiesbaar, je rol vanuit de vakbond is reeds goed en voor mezelf had ik de motivatie om verantwoordelijkheid te willen nemen en daaraan richting te kunnen geven.

We werden in het diepe gegooid met een reorganisatie, werden voor het blok gezet met instemmings- en/of advies aanvragen, en moesten de belangen van de medewerkers op korte en lange termijn (dus het bedrijfsbelang) behartigen.

Soms wat down, maar we krabbelden telkens op en ik denk dat we steeds beter onze rol zijn gaan spelen.

Ik maak deel uit van de financiële commissie, het dagelijks bestuur van de OR en diverse werkgroepen zoals het salarishuis, het functieclassificatiesysteem en employability.

Ik houd van sport in het algemeen, nu meestal passief, vroeger veel voetbal en gezwommen. Actief golf ik net, maar het blijkt dat ik door mijn werk en mijn bezigheden in het bestuur van o.a. een Glasclub en VvE te weinig speel. Mijn handicap gaat niet echt omlaag, dat komt nog wel.

Verder ben ik erg geïnteresseerd in geschiedenis en met name de WO2 en de VOC. Ik lees daar veel over en als ik hierover aan het googlen ben, houdt het niet op. De boeken of dvd's die ik koop betreffen dan ook meestal deze onderwerpen.

Overigens heb ik het boek "Mijn naam is Sarah"

gekregen, de film gezien en de dvd gekocht.
Ik houd van reizen en talen (wil ze begrijpen en spreken en vind het leuk de overeenkomsten te vinden), loop veel in steden, bergje op en bergje af is aan mij niet besteed.
Bij het bezoeken van een stad lopen mijn vriendin en ik uren per dag. Je proeft de sfeer dan het beste, ziet het meeste en komt onverwachte dingen en mensen tegen. We zien veel kerken en musea en ik zal nooit op vakantie gaan zonder dat ik reisgidsen gekocht heb, de belangrijke dingen heb gemarkeerd en de routes min of

meer heb vastgesteld.
En indien dat zo uitkomt andere routes nemen, het moet wel leuk blijven.
Tijdens het golfen realiseer ik me elke keer weer dat de golfbanen altijd op een mooie plek liggen (soms ook op een voormalige vuilnisbelt, maar dat zie je dan niet meer) en mooi zijn aangelegd met behoud van de reeds aanwezige natuur. Leuk hoor; eenden, konijnen en hazen, kikkers etc. Ze moeten alleen hun tetter dicht houden wanneer ik wil slaan, moeilijk spelletje.

ALV op donderdag 19 mei

Programma:

- 18.30 uur ontvangst met koffie
- 19.00 uur jaarrede door Peter Breimer, de voorzitter van de VHP2
- 19.15 uur samenstelling Ledenraad door Peter Breimer
- 19.30 uur toelichting van de jaarcijfers door Ronald Koenes, penningmeester van de VHP2
- 20.00 uur gastspreker Dr. Ir. Egbert-Jan Sol, Director of Innovation HighTech Systems & Materials TNO
- 21.00 uur afsluiting waarna de gelegenheid bestaat tot napraten onder het genot van een hapje en een drankje.

U kunt zich hiervoor aanmelden via e-mail info@vhp2.nl via dit e-mail adres is ook informatie over de locatie op te vragen.

Digit@@@

Graag willen wij u als extra service regelmatig een digitale nieuwsbrief toezenden met daarin de voor u actuele (bedrijfs) informatie.

Als u prijs stelt op deze extra service, kan u zich hiervoor aanmelden door uw e-mail adres door te geven aan info@vhp2.nl

Ook worden er 3x per jaar themabijeenkomsten voor onze leden georganiseerd. Uitnodigingen hiervoor worden eveneens digitaal verzonden. Als u op de hoogte wil blijven over deze bijeenkomsten is het voor ons noodzakelijk om u via de e-mail te kunnen bereiken.



Passende arbeid in de WW

Moet een werkloze op alle soorten banen solliciteren als het UWV dat wil en moet een werkloze ieder baanaanbod van het UWV accepteren?

Als een werknemer werkloos wordt dan heeft hij doorgaans recht op een WW-uitkering als hij niet verwijtbaar werkloos is geworden. Tegenover het recht op een WW-uitkering staat een aantal verplichtingen waaraan de uitkeringsgerechtigde dient te voldoen. Zo wordt van de uitkerings-gerechtigde verwacht dat hij actief op zoek gaat naar ander passend werk. De jobcoach van het UWV zal daarbij niet alleen begeleiding bieden maar ook controleren op de naleving van deze (sollicitatie)plicht.

Zolang iemand nog maar kort werkloos is, mag hij werk zoeken dat aansluit bij zijn opleidings- en ervaringsniveau. Een uitkeringsgerechtigde die korter dan een jaar werkloos is hoeft bijvoorbeeld ook geen baan te accepteren waarmee hij minder verdient dan zijn WW-uitkering.

Naarmate de werkloosheid langer duurt zal steeds meer arbeid als passend worden beschouwd. Dit kan tot gevolg hebben dat de werkloze naar functies op een lager niveau moet solliciteren. Concreet betekent dit dat iemand die aan een universiteit of HBO is afgestudeerd, na een half jaar werkloosheid, ook op functies op MBO-niveau moet solliciteren als het UWV dat wenst. Na een jaar onafgebroken werkloosheid wordt alle arbeid passend geacht en kan geëist worden dat de hoogopgeleide uitkeringsgerechtigde ook op ongeschoolde banen solliciteert.

Het opleidings-en salarisniveau zijn dan niet meer bepalend. Of een functie passend is, is dan alleen afhankelijk van de krachten en bekwaamheden van de betreffende persoon. Het gaat er dus alleen om of iemand de functie aankan, waarbij het UWV wel rekening dient te houden met fysieke, medische en sociale factoren.

Deze nieuwe wetgeving geldt sinds 1 juli 2009, te weten; de richtlijn passende arbeid en de wet Passend Werkaanbod (PaWa). Volgens de wet PaWa

kan het UWV minstens 2 functies aanbieden aan personen die langer dan een jaar werkloos zijn, waarbij de dan werkloze verplicht is dat aanbod te aanvaarden. Ook tijdelijk werk moet dan geaccepteerd worden. Na een jaar werkloosheid wordt immers alle arbeid passend geacht. Weigering van zo'n werkaanbod kan leiden tot een tijdelijke of blijvende beëindiging van de WW-uitkering.

Het uitgangspunt hierbij is dat naarmate een werknemer langer werkloos is, hij zich flexibeler moet opstellen.

Verder is na een jaar werkloosheid een functie ook passend als het loon van de vacature lager is dan de WW-uitkering die de uitkeringsgerechtigde ontvangt. Als een uitkeringsgerechtigde na 52 weken werkloosheid weer aan de slag gaat in een baan waarmee hij minder, evenveel of slechts een beetje meer (124%) verdient dan zijn WW-uitkering, dan hanteert het UWV de zogenaamde inkomensaf trek. Deze werknemer behoudt in zo'n situatie zijn WW-uitkering en het UWV trekt dan vervolgens 70% van zijn inkomsten af van zijn uitkering.

Bij werkhervatting met een salaris onder het uitkeringsniveau gaat een werknemer er dus niet op achteruit, maar juist licht vooruit.

Vlak na het van kracht worden van deze nieuwe regels, gingen de meest wilde verhalen rond over academici die als aardbeienplukkers konden worden ingezet. In de praktijk is dat tot op heden anders uitgepakt. Het UWV kan werkgevers namelijk niet dwingen om hoogopgeleide medewerkers voor een ongeschoolde baan aan te nemen.

“Niet veel werkgevers zullen graag iemand met een academische of HBO-opleiding aannemen voor een ongeschoolde baan. Zo'n medewerker zal al snel uitdaging missen en daarom minder gemotiveerd zijn. Voor zowel werkgever als werknemer pakt dit niet goed uit”

lees verder op pag.6

zo stelde een woordvoerder van het UWV eind vorig jaar. Verder is de nieuwe wetgeving gebaseerd op het idee dat het UWV ook daadwerkelijk functies heeft die het aan langdurig werklozen kan aanbieden. Door de kredietcrisis en de grote toestroom van werklozen de afgelopen jaren was dat niet het geval, waardoor de nieuwe wetgeving niet van de grond kon komen. Als de economie verder aantrekt en de arbeidsmarkt krappere wordt, dan zullen werkgevers wel geïnteresseerd zijn om te hoog opgeleide medewerkers aan te nemen, zo verwachtte het UWV eind vorig jaar. Daarom wilde het UWV vanaf die tijd de wet PaWa actief gaan toepassen.

Echter, ook in economisch betere tijden met een krappe arbeidsmarkt blijft het zeer twijfelachtig of een werkgever zit te wachten op een veel te zwaar gekwalificeerde werknemer. Met de verplichting om op een baan te solliciteren of een baanaanbod te accepteren ver onder het eigen niveau, valt het al met al dus wel mee tot op heden.

Temeer daar het UWV van plan was om de nieuwe wetgeving op een realistische wijze vorm te geven en van mening was dat het bij de uitvoering van de wet PaWa "eerder gaat om kleine verschillen in opleidings- en ervaringsniveau."

Door de onlangs door minister Kamp aangekondigde forse bezuinigingen op het UWV zal de toepassing van de wet PaWa wellicht een stille dood sterven.

Uit een persbericht van het UWV blijkt dat het UWV 70 van de 100 vestigingen moet sluiten tussen 2012 tot 2015. Daarnaast vervallen vijf- tot zesduizend van de twintigduizend arbeidsplaatsen bij het UWV in diezelfde periode. Voor de cliënten van het UWV hebben deze bezuinigingen ingrijpende gevolgen.

"Uitkeringsgerechtigden krijgen meer eigen verantwoordelijkheid bij het zoeken naar werk",

zo stelt het UWV in een persbericht medio maart 2011. "Mensen met een uitkering krijgen meer te maken met digitale dienstverlening en e-coaching". "Slechts voor een beperkt deel van de klanten is face-to-face dienstverlening mogelijk. In verband met gebrek aan mankracht bij het UWV is het daarom zeer de vraag of de wet PaWa ooit tot uitvoering zal komen, al blijft het met de huidige regering afwachten.

Meer informatie over de WW kunt u vinden op onze website: www.vhp2.nl.

U kunt uw vragen ook voorleggen aan onze juridische adviseurs: info@vhp2.nl

Thérèse Schoenmakers

(Dreigend) conflict ?

Juridische bijstand nodig? Wat nu?

Om u zo snel en efficiënt mogelijk te kunnen helpen verzoeken wij u een e-mail te sturen naar: info@vhp2.nl
Formuleer uw vraag of probleemstelling.

Vermeld uw contactgegevens: - Naam en adres en als u het bij de hand hebt, uw lidmaatschapsnummer
- Telefoonnummer waarop u bereikbaar bent

Voeg hierbij de relevante stukken, waarbij moet worden gedacht aan: - verslagen van beoordelingen;
- arbeidsovereenkomsten,
- correspondentie e.d.

U ontvangt van ons een ontvangstbevestiging, waarna uw zaak bij een van onze juristen terecht zal komen, die vervolgens zo spoedig mogelijk contact met u op zal nemen.

VHP2 in de Krabbedans



‘Door de ogen van.....’: Arend de Groot en Tineke van Otterloo / VHP2

Vrijdag 21 januari t/m 21 februari 2011

‘Op een muur hoort een schilderij. En wat mij betreft mag dat dit dan ook sprekend van kleur zijn. Ik merk dat mijn voorkeur, ondanks het feit dat ik mij in veel stijlen kan vinden, vaak uitgaat naar abstracte vormen. Dit kun je ook zien in de selectie gekozen werken’. Aldus Arend de Groot, directeur van vakorganisatie VHP2.

‘Door de ogen van....’ toont de selectie kunstwerken die Arend de Groot en Tineke van Otterloo (financieel medewerker VHP2) als gastcuratoren kozen uit het depot van de kunstuitleen van de Krabbedans. De Kunstuitleen van de Krabbedans omvat een te uitgebreide collectie om continue als compleet overzicht aan leden en bezoekers te tonen in de expositieruimte van de uitleen. De Krabbedans nodigt daarom ‘gastcuratoren’ uit een selectie te maken om hiermee een eigen “muur” in te richten.

Arend de Groot kocht afgelopen jaren enkele schilderijen van de Eindhovense kunstenaar Frans Nielen. Ook bij de keuze en de inrichting van “Door de ogen van” is het werk van Frans Nielen het uitgangspunt. Geïnspireerd door de kleur was hun eerste keuze een werk van Theo Leydekkers. Bij de groene tinten van “Hortensia” zocht hij de overige werken.

VHP2 is een vakorganisatie die de belangen behartigt van hoger en middelbaar personeel werkzaam bij bedrijven als Philips, DAF, VDL en NXP.

De organisatie VHP2 werkt vanuit een karakteristiek pand in de Eindhovense wijk “Den Elzent”.

Dit pand toont karakter en volgens de directeur moet dit ook als zodanig zijn ingericht.

Arend de Groot: ‘Sober zoals dat hoort bij een vereniging, maar met kunstuitingen die passen bij het pand. Dat kan traditionele kunst zijn, maar ook modern, abstract of kleurrijk. Zo ben ik voortdurend op zoek naar kunstwerken die passen bij het pand, het budget, de sfeer en de uitstraling.’

Waardeoverdracht pensioenen

Inleiding

De VHP2 krijgt regelmatig vragen die verband houden met de waardeoverdracht van pensioenen. Wij zullen proberen om u een aantal handvatten aan te reiken, die u in een concrete situatie kunnen helpen als u voor de keuze staat om al dan niet waardeoverdracht van uw pensioenaanspraken te plegen. Het recht op waardeoverdracht is sinds 1994 in de pensioenwet geregeld. In de Pensioenwet is in artikel 71 e.v. de individuele waardeoverdracht geregeld.

De belangrijkste reden voor de invoering van het recht op waardeoverdracht was het voorkomen van een pensioenbreuk.

Pensioenbreuk

Gelet op het feit dat in 1994 eindloonregelingen de standaard waren en tegenwoordig het merendeel van de pensioenregelingen een middelloonregeling is, is de pensioenbreuk door het niet overdragen van de pensioenaanspraken kleiner geworden. Vanwege het feit dat het recht op waardeoverdracht pas in 1994 is ontstaan hebben werknemers geen wettelijk recht op waardeoverdracht van dienstverbanden die voor 8 juli 1994 zijn geëindigd.

Indexatie

Uit onderzoek is gebleken dat veel werknemers slechts een beperkte kennis van de pensioenmaterie hebben en om die reden weinig weten van waardeoverdracht.

Uit hetzelfde onderzoek bleek ook: *dat werknemers vooral voor waardeoverdracht kiezen om alle pensioenaanspraken in één hand te hebben. Zij hebben voordeel van waardeoverdracht als de indexatie van actieve rechten in de nieuwe regeling hoger is dan indexatie van slapersrechten in de oude regeling en als sprake is van reparatie van het partnerpensioenhiaat. Gemiddeld hebben deelnemers voordeel van waardeoverdracht, maar in individuele gevallen kunnen werknemers nadeel hebben van waardeoverdracht.*

Uitgangspunten

Een verplichting van de pensioenuitvoerder om aan waardeoverdracht mee te werken bestaat bij een individuele beëindiging van de deelneming. De plicht om aan de waardeoverdracht mee te werken ontstaat indien de deelnemer binnen zes maanden na aanvang

van het nieuwe dienstverband aan de nieuwe pensioenuitvoerder een opgave heeft gevraagd van zijn pensioenaanspraken en daarna het verzoek tot waardeoverdracht doet aan die nieuwe pensioenuitvoerder.

Voor de duidelijkheid: U richt uw verzoeken alleen tot de "nieuwe" pensioenuitvoerder en niet tot de "oude". U kunt nadat u de opgave hebt ontvangen alsnog beslissen of u de waarde van uw pensioen wilt overdragen.

In de wetgeving (artikel 72 PW) wordt een uitzondering gemaakt voor de situatie als een pensioenfonds een dekkingstekort heeft. De plicht tot waardeoverdracht geldt namelijk niet zolang de overdragende of ontvangende pensioenuitvoerder een pensioenfonds is waarbij de technische voorzieningen niet meer volledig door waarden worden gedekt. Waardeoverdracht naar een verzekeraar kan niet plaatsvinden als op een verzekeraar de noodregeling van toepassing is.

Als de termijn van zes maanden is verstreken dan bestaat nog wel de bevoegdheid om op verzoek van de werknemer waardeoverdracht toe te passen maar de verplichting is komen te vervallen. Als de werknemer op een later moment opnieuw van werkgever verandert dan herleeft het recht op waardeoverdracht van het bij de eerdere werkgever opgebouwde pensioen.

Voorbeeld: Als een werknemer op 1 april 2007 van onderneming A overstapt naar onderneming B en hij besluit om geen waardeoverdracht te laten plaatsvinden, dan kan hij als hij op 1 oktober 2010 van onderneming B overstapt naar onderneming C niet alleen het bij B opgebouwde pensioen naar de pensioenuitvoerder van onderneming C overdragen maar ook de nog niet overgedragen pensioenaanspraken van onderneming A.

Bij de werknemer mogen geen kosten in rekening worden gebracht in verband met de waardeoverdracht. De waardeoverdracht tussen pensioenfondsen kan gevolgen hebben voor de dekkingsgraad. Omdat bij een waardeoverdracht geen buffers worden meegegeven zal een uitgaande waardeoverdracht positieve gevolgen hebben voor de

¹ SEO-rapport 2010-52

dekkingsgraad en omgekeerd heeft om die reden een inkomende waardeoverdracht een negatief effect op de dekkingsgraad.

Waardevaststelling

De berekening van de individuele waarde van het pensioen dat wordt overgedragen vindt als volgt plaats: De afkoopsom wordt berekend op basis van het standaardtarief. Het standaardtarief is gelijk aan de wettelijk voorgeschreven grondslagen bij individuele waardeoverdrachten. Vervolgens wordt deze contante waarde gebruikt door de pensioen-uitvoerder van de nieuwe werkgever, om op basis van hetzelfde standaardtarief nieuwe pensioenaanspraken te berekenen in de nieuwe pensioenregeling. Dit betekent dat alleen een verschil in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de oude pensioenregeling kan leiden tot verschillende pensioenaanspraken van de verschillende pensioenvormen bij de nieuwe pensioenuitvoerder na conversie.

Afweging

Onze leden vragen in een concrete situatie geregeld advies over het al dan niet laten plaatsvinden van waardeoverdracht. De afweging om al dan niet waardeoverdracht te laten plaatsvinden hangt van een aantal factoren af. Omdat bij eindloonregelingen de waarde van het pensioen gekoppeld was aan het laatst verdiende salaris, kreeg iemand die van werkgever veranderde te maken met een pensioenbreuk omdat het achtergelaten pensioen niet meegroeide met de verhogingen die de werknemer in de nieuwe functie te wachten stonden. Deze zogenaamde pensioenbreuk kon afhankelijk van het carrièreverloop behoorlijk ingrijpend zijn. Waar in het verleden het merendeel van de pensioenregeling op een eindloonsystematiek was gebaseerd was in het jaar 2009 nog slechts 1% van de pensioenregelingen op een eindloonregeling gebaseerd. Door deze stelselwijziging is de noodzaak om waardeoverdracht te laten plaatsvinden, in een ander daglicht komen te staan.

Voor werknemers zijn de twee belangrijkste argumenten om voor waardeoverdracht te kiezen het gemak om het ouderdomspensioen zoveel mogelijk bij één uitvoerder onder te brengen en het verschil in indexatie tussen het oude en het nieuwe fonds. In veel pensioenregelingen is het zo dat de pensioenaanspraken van actieve deelnemers met de CAO-lonen worden verhoogd en dat de pensioenaanspraken voor de premievrije deelnemers (de zogenaamde slapers) met de prijsindex worden verhoogd. In de afgelopen 10 jaar bedroeg de prijsindex 19,60

% en de CAO index 28 % (bron CBS).

Daarnaast speelt nog een rol dat de toeslagverlening (de indexatie) in veel gevallen voorwaardelijk is en afhangt van de financiële positie van het fonds. Bij verzekerde regelingen is de indexatie van de pensioenen in veel gevallen afhankelijk van het bereikte overrendement. Omdat de overrendementen bij een verzekeraar en de dekkingsgraad van een pensioenfonds afhankelijk zijn van o.a. de populatie van het fonds, het beleggingsbeleid en de markttrente kan het zo zijn dat een fonds, dat op enig moment een hoge dekkingsgraad, op een ander moment een lagere dekkingsgraad heeft.

Wij zijn ons ervan bewust dat het maken van een juiste inschatting lastig is en wij zullen voor zover wij daartoe in staat zijn en indien gewenst onze leden bij het maken van de keuze bijstaan. Het gaat daarbij nadrukkelijk om een advies, de uiteindelijke keuze maakt u zelf.

Naast de eenvoud om alles in één hand te hebben en de verschillende indexatieverwachtingen speelt het nabestaandenpensioen een rol om al dan niet voor waardeoverdracht te kiezen. Als men deelnemer is van een pensioenregeling met een nabestaandenpensioen op risicobasis, dan heeft men bij het einde van het dienstverband twee keuzes. Of men ruilt een deel van het ouderdomspensioen in voor nabestaandenpensioen en laat een premievrije polis achter, of men kiest ervoor om waardeoverdracht te laten plaatsvinden waardoor in de meeste gevallen nieuwe pensioenregeling ook over de terug liggende diensttijd een aanspraak op nabestaandenpensioen ontstaat. Als men geen nabestaande heeft, of een partner die over voldoende financiële middelen beschikt dan kan men uiteraard ook besluiten om bij het achter te laten stuk geen nabestaandenpensioen in te kopen.

Middelloon / Middelloon

Bij de keuze om waardeoverdracht te laten plaatsvinden van een middelloonregeling naar een middelloonregeling is dus vooral de indexatieverwachting in beide regelingen van belang. Als men denkt dat het pensioen in het "oude" fonds meer geïndexeerd zal worden dan het pensioen in het "nieuwe" fonds dan ligt een keuze voor waardeoverdracht niet voor de hand.

Middelloon / Beschikbare premie

Als men van een middelloonregeling overstapt naar een beschikbare premieregeling dan is het de vraag of men bereid is om een betrekkelijk zeker pensioen

om te zetten naar een regeling waarbij de resultaten afhankelijk zijn van de prestaties van de financiële markten. Het is moeilijk om in z'n algemeenheid iets over deze keuze te zeggen omdat het afhangt van de keuzemogelijkheden binnen een beschikbare regeling, van de risicobereidheid van de deelnemer, van de beleggingshorizon (hoe lang duurt het nog tot het pensioen) etc. Het verdient aanbeveling om voorafgaand aan de keuze om de waarde van een opgebouwd middelloon pensioen naar een beschikbare regeling over te dragen, met een gespecialiseerd financieel adviseur te overleggen.

Overgang onderneming

Veel van onze leden hebben recent of in een verder verleden te maken gehad met een overgang van onderneming. Naast andere arbeidsvoorwaardelijke gevolgen zijn voor veel werknemers de consequenties voor het pensioen van belang. In de meeste gevallen zullen de werknemers die met een overgang van onderneming geconfronteerd worden met een nieuwe pensioenuitvoerder te maken krijgen.

Veel werknemers denken dat zij in deze situatie de keuze hebben om al dan niet voor waardeoverdracht te kiezen. Dat is echter niet het geval. Omdat bij een overgang van onderneming geen sprake is van een individuele beëindiging van de deelneming maar van een overgang van het werk is er alleen een bevoegdheid tot collectieve waardeoverdracht in de wet geregeld. Een collectieve waardeoverdracht houdt in dat de pensioenuitvoerders afspraken maken over de condities waaronder de waardeoverdracht kan plaatsvinden. Voorwaarde voor collectieve waardeoverdracht is een melding bij De Nederlandse Bank. De deelnemers worden schriftelijk over het voornemen tot collectieve waardeoverdracht geïnformeerd en worden in de gelegenheid gesteld om bezwaar te maken tegen de waardeoverdracht.

Leden die naar aanleiding van dit artikel nog vragen hebben kunnen op de gebruikelijke wijze contact met ons opnemen.

Jörg Sauer

Terugblik Themabijeenkomst Pensioenen voorjaar 2011

In Eindhoven, Drachten, Delft en Hengelo hebben themabijeenkomsten plaatsgevonden waarvoor zeer veel belangstelling bestond. De eerste bijeenkomst bood plaats aan 100 leden, voor drie bijeenkomsten was VHP2 te gast bij resp. Philips Drachten, Prysmian in Delft en Thales in Hengelo.

Voor diegenen waarvoor in Eindhoven in eerste instantie geen plaats meer was werd nog een bijeenkomst georganiseerd in de grote vergaderzaal van het kantoor.

Het thema was uitgewerkt door Jörg Sauer, Arend de Groot en Rick Crauwels van Towers Watson.

Helaas was de laatste wegens ziekte verhinderd om zelf zijn inleiding te houden; Peter Breimer werd bereid gevonden de presentatie van de heer Crauwels op zich te nemen.

In het eerste gedeelte werd uitvoerig uitleg gegeven over het pensioenakkoord van 4 juni 2010 en de consequenties die het regeerakkoord van 30 september 2010 daar op hebben.

De pijlers over Aanpassing van de AOW-leeftijd en de AOW-flexibilisering werden uitgelegd alsook de pijler



Drachten

over de pensioenrekenleeftijd en het budget voor de pensioenopbouw.

De opbouw van de pensioenpremie werd uitgelegd en de daarop bedachte alternatieven werden toegelicht. Via enkele statistieken werd daarna de ontwikkeling van de rente in kaart gebracht en de effecten van de stijgende levensverwachting op de pensioenen.

Door Jörg Sauer werd dieper ingegaan op de wijzigingen in het pensioenstelsel bij Philips. Per 1 april gaat de nieuwe pensioenregeling in. Er worden verschillende keuzemogelijkheden geboden, vóór 1 april wordt van de deelnemers verwacht dat zij hun keuze bekend maken bij het fonds. Naast de wijzigingen werden de verwachtingen toegelicht en de situatie bij de voormalige Philips-bedrijven.



Delft

Een kleine impressie van de drie bijeenkomsten.

Hierna was het de beurt aan Arend de Groot om de stand van zaken rond het Metalekto-pensioen toe te lichten. Hier kwam de daling van de dekingsgraad aan de orde, alsmede de opbouw van het herstelplan daarop en de conclusies. Aan de hand van grafieken was goed te zien wat de effecten kunnen zijn in de toekomst. Gesteld kan worden dat er sprake is van herstel, maar het is nog broos.

De stijgende levensverwachting drukt zwaar op het systeem en er zijn maatregelen nodig.

Hierna werd de visie van VHP2 over al deze pensioenplannen en het pensioenakkoord gepresenteerd.

Waar staat VHP2 in dit thema?

Waar houdt men zich mee bezig?

Het waren goede informatieve bijeenkomsten die bij de aanwezigen goed zijn ontvangen, getuige de positieve geluiden die ons bereikten en al mondeling



Eindhoven

én via de enquêteformulieren.

De hand-out van deze bijeenkomsten zijn te lezen op de website, achter de login op de ledenpagina.

MEDIATION WORKS

De VHP2 is onlangs een samenwerkingverband gestart met Mediation Works.

Deze verbintenis houdt onder meer in dat de leden van de VHP2 GRATIS gebruik kunnen maken van de diensten van de (onafhankelijke) mediators van Mediation Works.

Wanneer zou u gebruik kunnen maken van de diensten van Mediation Works?

In principe bij elke vorm van onenigheid tussen werknemer en werkgever en/of collega('s) die nog met elkaar verder willen of moeten.

Bijvoorbeeld: bij een samenwerkingsgeschil tussen u en een collega of leidinggevende kan samen met de hulp van een bij het NMI geregistreerde mediator wordt gezocht naar een voor beide partijen aanvaardbare oplossing. Mediation Works biedt een zorgvuldig begeleid proces waarbij de belangen van beide partijen voorop staan.

Een conflict dat middels mediation wordt opgelost kan als voordeel hebben dat

- de relatie tussen partijen verbetert en niet verder verslechtert;
- een escalatie en een eventuele gang naar de rechtbank wordt voorkomen;
- werkgever en werknemer tijd en geld besparen;

De diensten van Mediation Works zijn voor onze leden gratis, voor de werkgever brengt het wel kosten met zich mee. De kosten zullen vanwege het voordeel voor onze leden in beginsel echter lager zijn dan wanneer er een andere externe mediator wordt ingeschakeld.

De mediation vangt aan met een kort intakegesprek met de partijen afzonderlijk. Als blijkt dat de situatie zich leent voor mediation wordt een mediationovereenkomst getekend, waarin een inspanningsverplichting is opgenomen en een geheimhoudingsbeding. Afhankelijk van de tijd die nodig is om tot een oplossing te komen worden verschillende gesprekken gevoerd. Een geslaagde mediation wordt afgerond middels een overeenkomst waarin de afspraken tussen partijen worden vastgelegd.

Voor contact of nadere info verwijzen wij u naar het secretariaat van de VHP2 of info.mediationworks@gmail.com

OR Training in juni 2011

De CMHF organiseert regelmatig OR-trainingen voor de bij haar aangesloten verenigingen. Deze bijeenkomsten worden zeer gewaardeerd. De eerstvolgende tweedaagse training wordt gehouden op dinsdag 21 en woensdag 22 juni 2011.

Deze zal plaatsvinden in de omgeving van Utrecht. Dr. Peer Elshout van Organisatiebureau DamhuisElshoutVerschure is de cursusleider. Voor een overnachting wordt gezorgd.

Gezien de bepalingen in uw rechtspositieregeling over buitengewoon verlof voor kaderactiviteiten en -cursussen is deelname voor u als kaderlid zonder kosten (behalve de reiskosten).

U kunt zich opgeven voor deze training, door een e-mail met uw contactgegevens te sturen naar Anja van Kleffens, akleffens@cmhf.nl.

Ook als u meer informatie wilt, kunt u mailen met Anja van Kleffens, of even bellen naar telefoonnummer 070 419 19 44.

De vakcentrale MHP

De vakcentrale MHP heeft zich in het eerste kwartaal van 2011 o.a. bezig gehouden met:

• **Het kabinetsplan over vakantiedagen**

De drie vakcentrales FNV, CNV en MHP hebben in een brief aan de Eerste Kamer hun bezwaren geuit over het kabinetsplan om het opsparen van verlof-dagen aan banden te leggen. Het wetsvoorstel wat in december jl. al als hamerstuk is aangenomen door de Tweede Kamer ligt nu ter behandeling in de Eerste Kamer.

In de brief wordt een beroep gedaan op de Eerste Kamer om niet akkoord te gaan met het wetsvoorstel. In 2001 werd de verjaringstermijn juist opgerekt van twee naar vijf jaar om het verlofsparen mogelijk te maken. Toen werd het wenselijk geacht dat werknemers meer mogelijkheden zouden krijgen om vakantiedagen te spreiden in de tijd.

• **Onderwerpen over Pensioenen:**

- **Ondertekening Convenant bevordering diversiteit pensioenfondsen**

- **MHP in EVV-Pensions Forum**

Het Pensions Forum van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) is een belangrijk adviesorgaan binnen Europa inzake pensioenen. Onlangs kwamen hiervoor enkele zetels beschikbaar. Peter Breimer, voorzitter van de VHP2, is succesvol voorgedragen voor dit forum vanuit de MHP en zal hier per direct Nederland vertegenwoordigen, dus ook FNV en CNV.

• **Uitwerking van het Pensioenakkoord**

(zie inleiding van Peter Breimer, voorzitter)

• **Standpunt tegen Politieke Unie EU**

De Tweede Kamer wil dat het kabinet 'krachtig afstand' neemt van elke beweging naar een meer politieke unie in Europa. Een meerderheid in de Tweede Kamer heeft ingestemd met een motie hierover omdat er nationale zeggenschap moet blijven over zaken als pensioenen, belastingen en lonen.

Met de motie wordt Europese samenwerking niet afgewezen, maar de voornemens van de grootmachten Duitsland en Frankrijk binnen de Europese Unie wel. Onlangs kwamen deze landen met voorstellen, die ertoe zouden moeten leiden dat Europa meer invloed krijgt op het economisch beleid van de lidstaten. Het lijkt erop dat deze landen onder het mom van Europese coördinatie, willen toewerken naar een meer politieke unie. De motie maakt de bewegingsruimte van het kabinet in Europa kleiner. Minister van Financiën De Jager had het aannemen van de motie ontraden. De MHP is verheugd dat een ruime meerderheid van de Tweede Kamer deze motie toch heeft aangenomen. Daarmee wordt een belangrijk signaal afgegeven, dat bijvoorbeeld de totstandkoming van afspraken over arbeidsvoorwaarden en de rol die sociale partners op decentraal niveau daarin spelen, alsmede het Nederlandse pensioenstelsel (dat vrij uniek is binnen Europa) behouden moeten blijven.

De bulletins van de MHP zijn te vinden op onze website: www.vhp2.nl

CAO- enquête

Bestuur en medewerkers danken u allen voor de respons op de enquête ten behoeve van de CAO-voorstellen.

De aan de hand van deze resultaten opgestelde voorstellenbrieven kunt u teruglezen op de website, www.vhp2.nl

De onderhandelingen voor de CAO Metalektro zijn met een goed resultaat afgerond; de onderhandelingen voor de Philips CAO starten binnenkort.

Via onze digitale nieuwsbrieven en de website houden wij u van de ontwikkelingen op de hoogte.

OR-leden en contactpersonen bijeen

Regelmatig nodigt VHP2 Ondernemingsraadsleden en contactpersonen uit om actuele onderwerpen te bespreken of om gewoon met elkaar ervaringen uit te wisselen.

Een inventarisatie van de thema's die recent aan de orde zijn geweest:

- * *OR-leden werving;*
- * *Procedures bij geschillen met werkgever*
- * *Vakbondswereld op Europees Niveau*

Tijdens de bijeenkomst in december 2010, legde Bart Willems van de vakcentrale MHP uit, hoe de Europese Vakbeweging in elkaar steekt.

Er wordt uitgegaan van de Sociale Dialoog die bestaat uit solidariteit, verantwoordelijkheid en participatie. Van de werknemerskant participeren hierin de MHP (namens Professional and Managerial Staff) en het White Corps kaderpersoneel van CNV en FNV. De overkoepeling van bonden in Europa is onderverdeeld in EVV, Eurocadres, EMF (industrie), Global Union (dienstenbond), EPSU (publieke sector) en de Council Liberation for professionals (zelfstandigen –ZZP-ers).

VHP2 is aangesloten bij EMF, European Metalworkers Federation.

Gezamenlijk wordt gewerkt aan de zgn. "Lissabon" agenda in het kader van Smartgrowth, Sustainable growth en Industrial growth.

Een van de zaken die bijvoorbeeld hier behandeld werd was het invoeren van de Bachelor Mastertitle in het kader van "a long life learning".

Hier is standaardisatie van groot belang.

MHP participeert in Europa o.a. ten behoeve van het uitwerken van de Sociale Dialoog, bijvoorbeeld op het gebied van pensioenen. Peter Breimer, voorzitter VHP2, heeft hier een zetel in het Pensioenforum.

Tijdens de bijeenkomst van maart jl. werd verder in gegaan op de procedures rond advies en instemmingsrecht en over de mogelijkheden die er zijn als er door de OR anders wordt gedacht over de afwikkeling van plannen door de werkgever.

Het wordt door de Or-leden en contactpersonen bijzonder gewaardeerd en als prettig ervaren om eens met elkaar van gedachten te wisselen over onderwerpen die doorgaans bij veel bedrijven op de agenda staan. Let op de aankondigingen (per email) en schuif gerust eens aan!

De volgende bijeenkomst zal (onder voorbehoud) eind augustus plaatsvinden.

Lente 2011

Als dit Journaal verschijnt is de meivakantie in Nederland voorbij en is er mogelijk al een nieuwe Metalektro CAO.

Maar op het moment dat ik dit schrijf is het de tweede dag van de onderhandelingen en bekriipt mij het gevoel dat een goed resultaat een "mission impossible" is.

Dat gevoel is niet echt nieuw, dat komt nagenoeg elke keer naar voren bij dit soort gelegenheden. Misschien hoort het wel bij het ritueel. Nog nooit heb ik meegeemaakt dat we er niet uit kwamen. Ook deze keer zal het wel weer lukken, ook al weet ik nog niet hoe. De sfeer in de geledingen van de vakorganisaties is goed. Dat ondanks het feit dat er recent een pauze is ingelast in de onderhandelingen over het pensioenakkoord.

Tijdens de onderhandelingen werd ook gesproken over de impasse in de Metaal en Techniek. Daar leek de zaak ook uitzichtloos, maar twee dagen later (als ik verder schrijf) blijkt daar toch plotseling een akkoord te liggen voor een periode van 25 maanden. Soms kan het snel gaan.

Pensioenen houden dit land in hun greep. We hebben het beste stelsel ter wereld en tegelijk wordt er geroepen dat de pensioenfondsen op een haar na failliet zijn. Wonderbaarlijk! Het eerste is zeker waar: wij hebben een kapitaal opgebouwd van zo 'n 800 miljard om de pensioenen in de toekomst te kunnen betalen. Er is geen land ter wereld dat – omgerekend per hoofd van de bevolking - een dergelijke reserve heeft .

Maar het systeem is wel kwetsbaar t.a.v. de ambitie om uitkeringen te doen aan 65-plussers die ook nog welvaartvast moeten zijn. Zekerheden kosten heel veel geld. Ter illustratie: je kunt je tegen alles verzekeren, maar je moet er toch niet aan denken bijna je hele inkomen aan premies te besteden.

Tijdens de pensioenbijeenkomsten heb ik al geschilderd dat mensen in absolute zin nog niet veel ouder worden.

Het maximum dat een mens kan bereiken ligt op zo 'n 115 jaar. Dat is nog steeds niet veranderd, maar er zijn wel steeds meer mensen die binnen die mogelijkheid langer leven, die steeds dichterbij dat maximum komen. Nu is het nog te overzien, schuift de gemiddeld gehaalde leeftijd steeds een stukje op en stellen wij het "lang-leven-risico" bij.

Dat bijstellen moet sinds 2003/ 2005 in een aanmerkelijk hoger tempo. Vanaf het midden van vorig decennium lopen op basis van de overlevingstabellen de verwachtingen snel op. Dan is de verwachting voor iemand die 65 wordt gestegen met om en nabij de 2 jaar. Prachtig natuurlijk, maar bij het sparen voor het pensioen was daar niet mee gerekend. De 65-jarige moet dus 2 jaar langer pensioen ontvangen en wie moet dat betalen?

Dat is de grote vraag die in het pensioenakkoord moet worden geregeld tezamen met de vraag of er iemand de deelnemers nog gaat helpen bij het opvangen van grote bewegingen op de financiële markten.

Overigens, als de wetenschap iets kan doen aan die absolute grens van 115 jaar oud worden, dan is dat meteen het einde van ons pensioensysteem.

Een andere zorg die ik niet onbesproken wil laten is de representativiteit. Ongeveer 15% van de werknemers is georganiseerd in vakorganisaties. Die maken afspraken en vaak gaan die dan gelden voor alle 100% van de werknemers.

De afspraken worden algemeen verbindend verklaard door het ministerie. Maar de vraag dringt zich op of de vertegenwoordigers van 15% van de mensen deze afspraken kunnen en mogen maken.

Sinds kort wordt duidelijk dat dit ook aan werkgeverskant zich dit fenomeen voordoet. Ook daar hebben steeds meer werkgevers moeite zich te schikken in een set van overeengekomen afspraken. We gaan een interessante, doch moeilijke tijd tegemoet.

Arend de Groot, directeur VHP2.

Ledenraad VHP2 Reloaded!

Na de fusie van VHPP en VHP Metalektro is het proces ingezet om tot een vernieuwde bezetting van de Ledenraad van de VHP2 te komen.

Wat doet de Ledenraad?

De Ledenraad, een club van ca. 30 betrokken leden, benoemt en ontslaat het bestuur, stelt uitgangspunten vast voor CAO-onderhandelingen, voor pensioendiscussie en voor andere belangrijke en zeer actuele thema's. De laatste tijd is de Ledenraad tevens inhoudelijk sturend geweest voor het opzetten van scenario's voor de toekomst van de VHP2 en welke gevolgtrekkingen daaruit getrokken dienen te worden voor het verenigingsbeleid. Hierbij is het van essentieel belang dat de vereniging op een goede manier werkt voor haar huidige leden, en tevens voldoende aantrekkingskracht heeft voor toekomstige leden.

Hoe komt de Ledenraad tot stand?

Als uitgangspunt nemen we dat er een representatieve afvaardiging dient te zijn van alle leden. Daarbij zijn we gekomen op ca. 30 leden, met 20 werkende en 10 anders-actieve of post-actieve leden. We hebben gekozen voor een mix van vertegenwoordiging vanuit de grotere bedrijven (of hun grotere herkenbare onderdelen) met daarnaast regionale vertegenwoordiging, waarmee een veelvoud van kleine bedrijven kan worden vertegenwoordigd. Deze manier van werken past bij de werkwijze van de professionals van het bureau.

Waar zitten we in het proces?

Na de fusie, begin 2010, hebben we de ledenraden van de fuserende verenigingen simpelweg gecombineerd

om van start te kunnen gaan onder het VHP2 logo.

Afspraken zijn gemaakt over principes en procedures om tot een vernieuwde Ledenraad VHP2 te komen.

In het laatste Journaal hebben we een oproep geplaatst richting leden die belangstelling hebben om mee te doen. Dat heeft tot een positieve respons geleid. Voorts is er bij de huidige leden gepeild om deel te willen nemen aan een vernieuwde bezetting. Het resultaat tot nu toe laat nog een aantal lege plekken zien, en aan kandidaatstelling daarvoor wordt gewerkt. Momenteel zijn er voor 2/3 van bezetting voldoende kandidaten. Voor de zomer gaan we het proces afronden.

Komen er verkiezingen?

Tijdens de komende algemene ledenvergadering en de ledenraadsvergadering eind mei wordt gerapporteerd over de voortgang door de werkgroep (Wim Dierssen, Jan Moolenaar, Jan Oskam en Reinier Roetering). Het plan is positieve bevestiging te zoeken bij de achterban, zo mogelijk in de vorm van verkiezing, als er meerdere kandidaten zijn, maar tenminste door instemming te zoeken van onze leden voor benoeming van de kandidaten in de nieuwe ledenraad. Wordt vervolgd.

Frank Altena, voorzitter Ledenraad VHP2

O P V A K A N T I E



VHP2 Contactpersonen

De VHP2 contactpersonen zijn de link tussen Bureau en werkorganisatie. De contactpersonen:

- Kanaliseren vragen en opmerkingen van leden.
- Signaleren problemen en thema's die leven onder onze (potentiële) leden.
- Zijn het aanspreekpunt en gezicht van de VHP2 op de werkvloer.
- Zijn indien mogelijk betrokken bij het werven van nieuwe leden.
- Wonen VHP2 activiteiten voor de leden bij en zijn daar waar mogelijk betrokken bij de organisatie hiervan.
- Kunnen deelnemen aan werkgroepen of commissies.

- Signaleren veranderingen binnen een bedrijf of plant en bespreken deze met de arbeidsvoorwaarden-specialist.
- Onderhouden contacten binnen het netwerk van contactpersonen en daar waar mogelijk met bestuurder en HR van het bedrijf/de plant waar men werkzaam is.

We zijn nog steeds op zoek naar nieuwe contactpersonen. Mocht u belangstelling hebben, neem dan contact op met Tineke van Otterloo, Ineke Molenaar of Mirjam Ponsioen. Tel nummer: 040 - 2 11 62 22. Of stuur een e-mail naar info@vhp2.nl

Nieuwe mogelijkheden voor Loopbaanbegeleiding

Meer helderheid over uw mogelijkheden? APK voor uw Loopbaan?
Onafhankelijk advies over uw carrière?

Organisaties veranderen, mensen ontwikkelen zich door de jaren en dat kan alle kanten op gaan in een bedrijf. Vaak hebben werkgevers EN werknemers er baat bij dat iemand goed op zijn plaats zit, d.w.z. de plaats waar iemand het beste tot zijn recht komt.

Via Loopbaantraining Begeleiding is het mogelijk je te oriënteren op zo'n plaats, dus niet alleen bij een gedwongen vertrek door ziekte (of re-integratie) of bij (outplacement), maar gewoon om eens af te tasten waar de sterke en minder sterke kanten zitten, kan het goed zijn eens een loopbaangesprek te hebben. In het kader van Arbeidsmarkt en Opleiding biedt VHP2 haar leden de mogelijkheid om in een gesprek met een loopbaancoach de dingen eens op een rij te zetten, om bijvoorbeeld een nieuwe impuls te geven aan uw loopbaan. Pak de kans die wordt aangeboden!

Het kost u niets dan alleen 1 vakantie of A.D.V-dag (in de CAO-Metalektro is afgesproken dat u de studietijd (1 dag per jaar) ook hiervoor mag gebruiken). U kunt u aanmelden bij het secretariaat: info@vhp2.nl





Arbeidsongeslacht?

WIA-Metalektro verzekeringen

Exclusief voor de sector

Arbeidsongeslacht? En kunt u na twee jaar uw werk niet meer volledig doen? Dan valt uw inkomen deels weg.

Ruime dekking, eerlijke premie

In de Metalektro kunt u nu kiezen voor drie verzekeringen:

- WIA-Bodemverzekering, • WGA-Hiaatverzekering Standaard, • WGA-Hiaatverzekering Aanvullend

U profiteert van een eerlijke premie en een aantrekkelijke dekking.

Ontwikkeld op verzoek van bonden en werkgevers. Speciaal voor u. Exclusief voor uw sector.

Kijk op www.metalektro-wia.info of bel 070-3160866 voor meer informatie.



Geen verdere instroom in de Stichting FVP na 1 januari 2011

Werknemers die bij het intreden van hun werkloosheid 40 jaar of ouder waren kwamen in aanmerking voor de voortzetting van hun pensioenopbouw via de Stichting FVP (Financiering voortzetting pensioenverzekering) gedurende de loongerelateerde uitkeringsperiode. De stichting nam met inachtneming van een wachtperiode van 180 dagen, de kosten voor de voortgezette pensioenopbouw voor haar rekening. Zoals misschien bekend, is er al langer sprake van, dat de stichting vanwege een gebrek aan financiële middelen niet langer de pensioenopbouw van werkloze werknemers kan voortzetten. De economische crisis en de daarmee samenhangende toename van de werkloosheids-uitkeringen hebben de ontwikkelingen versneld en het voortbestaan van de stichting kwam hierdoor nog meer onder druk.

Als gevolg daarvan is besloten dat bij de Stichting FVP per 1 januari 2011 geen nieuwe aanspraken meer kunnen ontstaan. Voor werknemers die tussen 1 januari 2010 en 1 januari 2011 werkloos zijn geraakt en die aan de voorwaarden van het FVP

voldoen (o.a. 40 jaar en ouder) ontstaat een **voorwaardelijke** aanspraak op de voortzetting van de pensioenopbouw. De betalingen voor de groep die in 2010 werkloos is geraakt wordt tot uiterlijk 1 januari 2014 opgeschort. Ramingen die tot nu toe zijn opgesteld wijzen uit dat het uitkeringspercentage circa 50 % van de oorspronkelijke bijdrage zal bedragen.

Meer informatie over de stichting kunt u op: www.svb.nl/int/nl/fvp vinden.

Binnen het pensioenfonds Metalektro (PME) geldt vanaf 1 januari 2009 een regeling waarbij een werknemer die werkloos is geraakt na een wachtperiode van 180 dagen met een eigen bijdrage van 25 % van de pensioenpremie zijn pensioenopbouw bij PME kan voortzetten. De voortzettingsperiode is gemaximeerd tot 3 jaar vanaf de eerste werkloosheidsdag. Onze inzet is om ook in andere sectoren met werkgevers afspraken te maken over de mogelijkheid om bij werkloosheid de pensioenopbouw voort te kunnen zetten.

VHP2/VHPM Contributie 2011

	Contributie per jaar	Contributie per kwartaal	Contributie per maand
Actieven	€ 176,00	€ 44,00	€ 15,00
Postactieven	€ 88,00	€ 22,00	€ 7,50

Rechtsbijstand

Rechtsbijstand door de bureau-organisatie wordt kosteloos verleend indien de in artikel 1 bedoelde leden langer dan een half jaar lid zijn. Wanneer nadien blijkt dat "het geschil" reeds bestond voordat van lidmaatschap sprake was, kan alsnog worden besloten de kosten in rekening te brengen.

Werknemers die geen lid zijn van de VHP2, kunnen, indien zij met een arbeidsrechtelijk probleem worden geconfronteerd, juridische ondersteuning krijgen, als zij - behoudens toestemming van het bestuur- lid worden van de VHP2 tegen een inschrijfgeld van € 525. Voor dit bedrag kan 10 uur dienstverlening worden geboden. Overstijgt de zaak deze 10 uren, dan wordt een uurtarief in rekening gebracht van € 70.

Actie!

Wie nu een lidmaatschap aangaat voor twee jaar, betaald voor de rest van 2011 slechts € 50,-

Lidmaatschap VHP2

- Ik meld me aan als lid
- Ik wil graag nadere informatie over een eventueel lidmaatschap

Naam en Voorletters _____
Titel _____
Adres _____
Postcode/Woonplaats _____
Privé Tel. _____
Geboortedatum _____ M / V
Datum indiensttreding _____
Bedrijf _____
Bedrijfsonderdeel/afdeling _____
Standplaats _____
Bedr. Tel. _____
Mobiel nr. _____
E-mail: _____
Onder welke CAO valt uw bedrijf: _____
Aangemeld door: _____
Naam en Voorletters _____
Adres _____
Postcode/Woonplaats _____

Ondergetekende meldt zich aan als lid en is bereid aan de verplichtingen van dit lidmaatschap te voldoen.

Datum: _____

Handtekening: _____

De contributiebetaling kan wel*/niet* automatisch van mijn bankrekening afgeschreven worden. Bij het afgeven van een machtiging de ontbrekende gegevens op de machtigingsbon aan de achterzijde invullen.

* graag aankruisen wat van toepassing is.

VHP2
Ruusbroeclaan 21
5611 LT Eindhoven

mei 2011

Mutaties en opzeggingen

Wij willen u er op wijzen dat de door u opgegeven mutaties ingaan nadat u deze **zelf** bij de VHP2 heeft doorgegeven. Helaas kunnen wij ze niet met terugwerkende kracht verwerken. Daarom willen wij u vriendelijk verzoeken om mutaties zo snel mogelijk door te geven. Aanpassingen met betrekking tot de contributie gaan in op de eerst volgende factuur/incasso datum. Het beëindigen van het lidmaatschap kan, conform de statuten art. 9:b, slechts per einde van het lopende kalenderjaar, en de opzegging dient schriftelijk **vóór 1 oktober** te gebeuren.

Irischeques



Nieuwe leden ontvangen na hun eerste automatische betaling een Irischeque van € 12,50 cadeau. (m.u.v. gebruikers van de kortingsactie)

Ook leden die een nieuw lid aanbrengen ontvangen als dank hiervoor een Irischeque van € 12,50.

Colofon

Het VHP2 Journaal is bestemd voor alle leden van de VHP2 en verschijnt een aantal keer per jaar.

Redactie

Arend de Groot
Gena Winkels
Tineke van Otterloo
Ineke Molenaar
Mirjam Ponsioen

Opmaak/lay-out

Ruben's Art Productions, Eindhoven
www.rubensart.nl

Drukwerk

Drukkerij Snep, Eindhoven
www.snep.nl

Redactieadres

Ruusbroeclaan 21, 5611 LT Eindhoven
Tel: 040 - 2 11 62 22, e-mail: info@vhp2.nl

Machtiging

Machtiging voor automatische betaling

Ondergetekende,

Naam _____

Adres _____

Postcode/Woonplaats _____

machtigt de VHP2 om tot wederopzegging de contributie af te schrijven van bankrekening:

per maand € 15,-*

per kwartaal € 44,-*

per jaar € 176,-*

* graag aankruisen wat van toepassing is.

Ik behoud het recht om binnen één maand na afschrijving, zonder opgaaf van redenen, mijn bank de betaling ongedaan te laten maken.

U kunt uw machtiging ook altijd intrekken. Hiervoor is één telefoontje naar het VHP2-bureau 040 - 2116222 of een briefje naar Ruusbroeclaan 21, 5611 LT EINDHOVEN voldoende.

Datum: _____

Handtekening: _____

VHP2
Ruusbroeclaan 21
5611 LT Eindhoven

