



- Van de voorzitter
- Kandidaten gezocht, blz. 10 en 11
- Werkgroepen
- O.R.
- EMF Commissies
- Uitslag Enquête over ontslag
- In memoriam Arie van Leeuwen
- Terugblik 2010 en vooruitblik 2011
- Nieuwe pensioenregeling Philips



Woord van de Voorzitter



In 2011 staat ons veel te wachten. De vraag is of we de grote lijnen weten vast te houden of dat we op deelbelangen blijven steken.

Voor de VHP2 is het belangrijk dat er geïnvesteerd wordt in innovatie en ontwikkeling zodat hoogwaardige arbeid in Nederland blijft, in onze ogen is dat één van de pijlers voor onze welvaart.

Dit vergt van iedereen inzet en misschien ook wel offers. Vanuit werknemers moet gekeken worden naar inzetbaarheid op lange termijn, continue scholing zal een noodzaak zijn. Van werkgevers wordt gevraagd dat zij investeringen blijven doen zowel in innovatie als productie. Het is duidelijk dat deze productie er anders uit zal zien dan in het verleden, maar we mogen niet de fout maken door alleen financieel te optimaliseren de productie grotendeels uit Nederland en Europa weg te laten gaan. Van de overheid wordt verwacht dat zij investeert in goed onderwijs en een infrastructuur aanbiedt die innovatie en productie mogelijk maken.

De VHP2 is tegen protectionisme, een open economie levert ons veel op. Ook andere delen in de wereld mogen welvaart ontwikkelen maar wij verwachten van werkgevers dat er niet alleen geïnvesteerd wordt in opkomende economieën.

Veel discussie is er rond het ontslagrecht, de huidige (gedoog)regering heeft dit tot nu toe ongemoeid gelaten. Werkgevers eisen een soepeler ontslagrecht en dreigen om geen mensen meer in vaste dienst aan te nemen.

De VHP2 vindt deze denkrichting verontrustend en onterecht, in Nederland is het al relatief eenvoudig om mensen te ontslaan.

Het grote probleem is dat werkgevers nauwelijks bereid zijn om mensen van 45 jaar of ouder in dienst te nemen met het argument dat deze moeilijk te ontslaan zijn of te duur zijn. Dit is feitelijk onjuist, een 50-jarige met één dienstjaar is niet moeilijker te ontslaan dan een 25-jarige met één dienstjaar.

Een goede ontslagvergoeding is hard nodig om een flinke inkomensachteruitgang, die veelal met ontslag gepaard gaat, voor een gedeelte te compenseren. Het is een maatschappelijk fenomeen om 'oud' te associëren met 'afgeschreven'. Dit speelt ons ook parten bij het pensioenakkoord waar het flankerend arbeidsmarktbeleid maar geen gestalte wil krijgen.

Het is voor de VHP2 zeer moeilijk te verteren dat de jongeren straks geen vast arbeidscontract kunnen krijgen omdat we dit probleem niet op kunnen lossen.

Voor de VHP2 is het van het grootste belang dat mensen na hun ontslag weer snel aan het werk kunnen met een zo beperkt mogelijk verlies aan koopkracht en dat er ook werk blijft tot aan de pensioenleeftijd.

Peter Breimer, Voorzitter VHP2

Voor actueel nieuws verwijzen we u naar onze website www.vhp2.nl

OR-leden aan het woord



Wie ben je en waar kom je vandaan?

Jan Oskam uit Zevenbergen

Over je werkomgeving:

Waar werk je?

Bij Prysmian Cables and Systems B.V. in Delft

Wat doen/maken jullie precies?

Wij maken energiekabels van 750 tot 400.000 Volt en installeren deze ook.

Over de OR:

Hoelang zit je al in de OR?

Sinds 2000, maar ik ben er nu net uit.

Waarom heb je je destijds kandidaat gesteld?

Uiteraard gevraagd, maar je moet op een bepaald moment je verantwoordelijkheid nemen.

Heb je gevonden wat je zocht?

Dat is een lastige vraag. Ik ging niet anders de OR in dan om de zaak en medewerkers te dienen en omdat er op dat moment niemand anders was.

Van welke specifieke aandachtsgebieden/commissies in de OR maak je deel uit?

Ik ben vrijwel direct secretaris van de OR geworden en heb dat met veel vreugde en inzet gedaan. Bovendien ben ik de meeste jaren voorzitter van de VGWM commissie geweest.

Over de VHP2:

Hoelang ben je al lid?

Weet ik niet precies, maar ik denk sinds ca 1990

Waarom ben je lid geworden?

Ook hier geldt, je vind iets belangrijk, dan moet je ook je verantwoordelijkheid nemen.

Wat verwacht je van VHP2?

Dat ze een rol spelen in de CAO onderhandelingen en klaar staan als er zich iets bijzonders voordoet.

Over jezelf:

(voor zover je deze vraag wil beantwoorden)

Zijn er hobbies? En zo ja, welke?

Bezig zijn in kerk en politiek. Verder heb ik nog een volkstuin en nu vier kleinkinderen.

Zijn er huisdieren? En zo ja, welke?

Nee

Wat is het laatste boek/de laatste film?

Geen idee. Ik lees veel tijdschriften en ook veel stukken voor de gemeenteraad. In de zomervakantie neem ik de tijd om een boek te lezen. Films kijk ik wel eens op televisie met een voorkeur voor Engelse detectives en actie films.

Wat zie je als een mooie plek in je omgeving?

Niet iets speciaals, maar we gaan weleens wandelen in de bossen bij Breda.

Wat zit er zeker in je koffer als je op vakantie gaat?

Niet iets speciaals.

Bestuur en medewerkers van de VHP2 wensen u allen een gelukkig en gezond 2011 toe!



Verlag Themabijeenkomst

Employability

Op 13 oktober 2010 heeft de VHP2 in Eindhoven een themabijeenkomst gehouden met als onderwerp Employability.

De goedbezochte bijeenkomst werd geopend door VHP2-directeur Arend de Groot.

Employability gaat over de relatie tussen werk, werkgever en werknemer. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen inzetbaarheid en employability. Waar inzetbaarheid zich beperkt tot het bedrijf van de werkgever waarvoor je op dat moment werkt, benadert employability die zelfde inzetbaarheid vanuit de mogelijkheden van de gehele arbeidsmarkt. Zowel werknemers als werkgevers hebben belang bij het maken van afspraken over employability.

Als belang voor de werknemer werden genoemd: Geen life-time employment, niet het gevoel te moeten blijven, het gevoel koesteren dat je nodig bent en de mogelijkheid hebben om te switchen. Als belang voor de werkgever valt te denken aan: werknemers met actuele kennis en vaardigheden die zich niet "gevangen"voelen en die blijven om positieve redenen.

Jörg Sauer ging in op de historie, de actuele ontwikkelingen en de knelpunten en praktijkervaringen met Employability. Al sinds 1998 maakt het thema deel uit van de CAO-afspraken bij zowel Philips als in de Meta-lectro. Bijvoorbeeld de introductie van het Persoonlijk Ontwikkelings Plan, kortweg POP, is daarvan een exponent. Ingegeven door de actuele economische en sociale ontwikkelingen is Employability een steeds pregnanter terugkerend onderwerp geworden op vergaderagenda's.

In de a.s. CAO-ronde komen zaken als opleiding, om-, her- en bijscholing en functionele mobiliteit ongetwijfeld weer hoog op de agenda. Daar waar employability-gesprekken nog te vaak ten onrechte worden ervaren als de eerste voorboden van een naderend exitgesprek, zullen zowel leidinggevend als werknemers hun koudwatervrees hiervoor moeten overwinnen.

Peter Don, voorzitter Taskforce Employability bij ING, laat na een korte inleiding over zijn eigen situatie, met behulp van diverse sheets zijn visie op de mobiliteits-/ontwikkelingsketen zien en zijn kijk op wat er goed gaat in de ING-aanpak en wat nog beter kan.

Hij belicht de kernpunten uit de taakopdracht van zijn Taskforce:

- De inrichting van het E-proces inclusief organisatie vorm, taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en ondersteunende systemen.
- De daarbij behorende E-instrumenten.
- Een communicatieplan, gericht op informatieoverdracht en attitude-wijziging bij medewerk(st)er en manager.
- Gebruikmaking van de kennis en ervaring met employability-budgetten van experts op dit terrein.

"Investeren in duurzaam ontwikkelen" is het motto. Het gaat om structureel onderhoud van kennis en ervaring binnen de huidige functie, door jong en oud, en om ontwikkeling van kennis en vaardigheden voor inzetbaarheid in een toekomstige functie: het vermogen om werk te behouden en te verkrijgen. Duurzaam ontwikkelen geldt bij ING voor iedereen, zo blijkt. Management en medewerker, maar ook HR. En de medezeggenschap: OR en vakorganisaties. Met een business case toont Peter aan dat duurzaam ontwikkelen op alle fronten loont, zelfs ook voor de klant/afnemer.

Als basisvoorwaarden voor een succesvolle implementatie van Employability noemt hij:

- Scherpe en goed geformuleerde uitgangspunten.
- Gedefinieerde maatwerkroute's zoals o.a. de individuele en de afdelingsroute .
- Een gedefinieerde ambitie en uitrol (doel en weg waarlangs).

Peter Don rondt zijn gloedvolle betoog af met de conclusie dat investeren in duurzaam ontwikkelen loont. "Het is inspirerend en uitdagend!", zo besluit hij. Het aanwezige gehoor bedankt hem met een applaus.

Onder dank aan de aanwezigen en de inleiders sluit Arend de Groot deze levendige en interessante themabijeenkomst af.

Verlag: Ben Brekelmans

De hand-outs van deze bijeenkomst zijn te vinden op onze website: www.vhp2.nl

Interview Opleidingen

Het gaat om de toekomst van het bedrijf én de werknemers



Iedere werknemer in de Metalektro heeft er recht op: twee opleidingsdagen, zowel in 2010 als in 2011. Samen met haar collega's van de andere bonden vestigt Gena Winkels van VHP2 hier graag extra aandacht op. "Deze dagen zijn voor werkgevers en werknemers van belang om met de tijd mee te kunnen."

In de vorige cao verscheen het recht op opleidingsdagen voor het eerst; in de huidige cao is dat recht opnieuw opgenomen. Het gaat om 16 uur per kalenderjaar die werknemers kunnen gebruiken om een opleiding te volgen.

De omschrijving in de cao is als volgt:

"De werknemer kiest in overleg met de werkgever voor welke opleiding hij opleidingsdagen zal gebruiken, ook moet in onderling overleg bekeken worden wanneer die dagen het best kunnen worden ingepland".

Goede wil tonen

De opleidingsdagen zijn zowel voor de werkgever als de werknemer belangrijk. "Werknemers moeten mee kunnen met hun tijd en met alle ontwikkelingen in de branche," stelt Gena Winkels, "Dat geldt ook voor onze leden, de hoger opgeleiden. Je moet bijblijven in je vak".

Als je werkgever wil inspelen op toekomstige ontwikkelingen of hij zou willen uitbreiden, is het noodzaak om te bedenken wat dat betekent voor de werknemers op het gebied van scholing. Moeten mensen breder inzetbaar worden of zich specialiseren? De aangeboden extra mogelijkheden zouden dan een welkome aanvulling kunnen zijn.

Toch is men vanuit de vakbondsorganisatie van mening dat er nog onvoldoende gebruik wordt gemaakt van de opleidingsdagen uit de cao. De crisis zou een van de oorzaken zijn. Bedrijven kregen immers te maken met werktijdverkortingen en deeltijd WW waarin ze verplicht waren om hun personeel te scholen.

Maar nu het ergste achter de rug is, vinden de bonden dat werkgevers en werknemers opnieuw moeten nadenken over de invulling van die scholingsmogelijkheden.

Geld

Voor het bekostigen van de opleiding is er financiële ruimte via de vergoedingen van A+O. Werkgevers hoeven dan alleen te investeren in de dagen waarop de medewerker vrij is. Maar het gaat uiteindelijk om de toekomst van het bedrijf én de toekomst van de werknemers, reden waarom de vakorganisaties ook de OR bij het onderwerp wil betrekken om het belang van de opleidingsdagen te ondersteunen. Winkels oppert dat het uiteraard niet alleen afhangt van die twee dagen. Als werkgever krijg je er wijzere en beter gekwalificeerde werknemers voor terug.

Enquête

Gena Winkels zal voor de VHP2-leden een enquête voorbereiden die meer inzicht moet geven in het gebruik van de opleidingsdagen, óf ze gebruikt worden en waarvoor.

Daar is tot nu toe geen zicht op. De uitkomsten kunnen worden meegenomen in het volgende cao-overleg.

In ieder geval hoopt Gena dat bedrijven ook nu al meer ruchtbaarheid geven aan het recht op opleidingsdagen.

"Het zou geweldig zijn als ze bijvoorbeeld een mededeling zouden verspreiden waarin staat dat medewerkers recht hebben op die twee dagen. Als werkgevers dat zouden doen, zeg ik: 'Fantastisch goed gedaan!'"

Bron: A+O Nieuws november 2010

Vorbereiding onderhandelingen CAO Metalektro

In maart 2011 staan de onderhandelingen voor de deur voor het afsluiten van een nieuwe CAO in de Grootmetaal.

Als we de berichten uit de media moeten geloven, nemen de effecten van de crisis langzaam af.

Dat wil echter niet zeggen dat de onderhandelingen gemakkelijk zullen zijn. Er zullen oplossingen moeten worden voorgesteld voor het Pensioen (PME).

Daarnaast zullen er speerpunten en instrumenten moeten komen voor een brede inzetbaarheid van personeel, zoals een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, nu er langer doorgewerkt zal worden.

- * Welke percentage(%) verhoging van salaris, kunnen wij voor u af gaan spreken?
- * Welke looptijd hoort daarbij?
- * Hoe kunnen wij een bijdrage leveren om de uitstroom van personeel in de Metalektro stop te zetten, juist nu er veel vacatures zijn?

Vakverenigingen moeten de werkgevers ervan overtuigen dat zij veel meer hun best moeten doen op het gebied van scholing voor de oudere werknemer.

Dat wil natuurlijk niet zeggen dat dan voor jongeren minder mogelijkheden zullen zijn.

Immers: blijven in je vak is noodzakelijk; het komt neer op een leven lang leren.

Het bovenstaande is nog maar een klein voorbeeld van wat er volgend jaar op de agenda zal staan.

Het zal niet gemakkelijk worden- dat is het eigenlijk

nooit- maar er zijn nu heel veel onderwerpen die wij als VHP2 willen gaan oppakken.

De eerste onderlinge afstemming met de andere vakverenigingen heeft begin november jl. plaatsgevonden.

Dat overleg was nog relatief globaal en hield niet veel meer in dan een beetje aftasten.

De volgende voorbesprekingen zijn in januari en februari. In maart beginnen de onderhandelingen met een uitloop naar april. De oude cao loopt per 1 mei 2011 af.

Wij doen voor die tijd graag een beroep op onze leden. Wij willen een aantal onderwerpen aan u voorleggen en u vragen naar uw mening hierover. Net als bij de vorige onderhandelingen willen wij dat per email doen. Wij vertrouwen erop dat wij, net zoals in het verleden, een grote respons krijgen op de ideeën, zodat we straks goede, breed gedragen, voorstellen kunnen neerleggen.

Vanaf januari 2011 kunt u dus nieuwsbrieven van ons verwachten over de komende CAO.

Heeft u uw e-mail adres nog niet opgegeven aan het secretariaat, wacht daar dan niet te lang mee.

Dan heeft u inspraak in de cao-voorstellen.

Arend de Groot/Jörg Sauer/Gena Winkels

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.



Het jaar 2010

Toen het jaar 2010 begon zaten we nog midden in de crisis. Er waren wel een aantal lichtpuntjes: bedrijven die als eerste getroffen waren in 2008 krabbelden weer een beetje uit het dal. Maar voor andere bedrijfstakken, zoals de bouw en de scheepvaart, moest de ellende nog beginnen. Tot dat moment was er nog onderhanden werk maar de orderportefeuille was en bleef leeg.

De werkgelegenheid was gekrompen, maar niet zoveel als geraamd was en de bijdrage van de Deeltijd WW aan deze beperking was significant. Voor veel bedrijven was ook het behoud van vakmanschap een belangrijke drijfveer om personeel aan zich te gebonden te weten. Na herstel van de recessie zou werving van gekwalificeerd personeel een probleem kunnen worden. Deze verstandige bedrijven hebben inmiddels gelijk gekregen.

De Metalektro en Philips kregen begin dit jaar een nieuwe CAO gebaseerd op voorzichtigheid die gepaard hoort de gaan met de toen heersende omstandigheden: een loonsverhoging even groot als de verwachte inflatie en weinig verbetering in het gehele pakket. Wij kozen voor opleiden en training en voor het werken aan employability. Ook werknemers moeten op de toekomst worden voorbereid.

65 blijft 65 was achterhaald en nagenoeg iedereen realiseerde zich dat we langer zouden moeten gaan werken. Maar veel oudere werknemers vragen zich af of dat werk er wel is? En wat moet je met tegenstrijdige beweringen zoals "Nederland heeft het beste pensioenstelsel ter wereld" en "De Nederlandse pensioenfondsen bijna failliet". Ik houd mij vast aan het eerste met de opmerking dat we ons stelsel wel toekomst- en schokbestendig moeten maken. Fijn dat we langer leven, maar de betaling moet ook nog, rechtvaardig, worden geregeld. Een klus voor volgend jaar.

Geniet van alle bijdragen in dit Journaal, doe er uw voordeel mee, vier fijne feestdagen en vertrouw op een goed en gezond 2011.

Dat wens ik u in ieder geval.

Arend de Groot.

In Memoriam Arie van Leeuwen (1927-2010)

Begin oktober is na een kort ziekbed op 82-jarige leeftijd Arie van Leeuwen overleden.

Arie van Leeuwen was een rots in de branding tijdens zijn vele jaren als penningmeester van de VHP Universal te Baarn. Hij was het die 200 VHP-ers bijeenbracht in 1986 om te protesteren tegen de overplaatsing van Polygram naar Londen! Hij was buitengewoon betrouwbaar en consciëntieus en door zijn veelvuldige contacten in Eindhoven maakte hij het voor zijn medebestuurders gemakkelijker om goed te functioneren.

Wij zijn hem veel dank verschuldigd en verliezen in hem een prachtmens!

Namens de VHP Universal te Baarn
Gijs van Barneveld en Cees Schrama

OR verkiezingen

Dit najaar zijn er bij de meeste onderdelen van Philips, maar ook bij een aantal andere bedrijven, weer OR verkiezingen gehouden.

Ook deze keer heeft een behoorlijk aantal VHP2 leden zich kandidaat gesteld en is ook daadwerkelijk gekozen.

Wij willen iedereen die gekozen en benoemd is tot OR lid hiermee hartelijk feliciteren en wij wensen hen heel veel succes toe in hun OR!

Wijziging Arbeidsvoorwaarden

Met enige regelmaat nemen onze leden contact met ons op in verband met een (voorgenomen) wijziging van hun arbeidsvoorwaarden. Moet je als werknemer een (eenzijdige) wijziging van arbeidsvoorwaarden zomaar accepteren of kun je hiertegen (succesvol) ageren?

Eerst moet worden gezien of in de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, wat veelal niet het geval is. Als er wel een wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen betekent dat echter niet dat een wijziging eenzijdig kan worden doorgevoerd. De werkgever kan alleen met succes een beroep doen op zo'n beding als de werkgever een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij wijziging dat de belangen van de werknemer(s) die door de wijziging geschaad worden hiervoor moeten wijken.

Als er geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen dan zou het in de praktijk lastiger voor werkgevers moeten zijn om een wijziging door te voeren, aangezien een (arbeids)overeenkomst nu eenmaal niet mag worden gewijzigd zonder wederzijdse goedkeuring. Uit de rechtspraak volgt echter dat dit wat genuanceerder ligt. Als een werkgever in een dergelijk geval toch een wijziging wenst door te voeren zal bij de beoordeling van een zo'n situatie het criterium "goed werknemer/ werkgeverschap" en de redelijkheid en billijkheid als uitgangspunt dienen. In de regel wordt dit namelijk beschouwd als een lichtere toets.

Ter illustratie, lering en vermaak volgt hierna een tweetal uitspraken (samengevat) waarbij de werknemer met succes heeft geageerd tegen een gewenste wijziging van arbeidsvoorwaarden door de werkgever.

Voorbeeld 1: Wijziging winstuitkeringsregeling (JAR 2009/150)

Werkgever en werknemers hebben een arbeidsovereenkomst gesloten waarin een winstuitkering is opgenomen. Werknemers stellen dat dit in de praktijk is geworden tot een dertiende maand, die onafhankelijk van het bedrijfsresultaat werd uitbetaald. De werkgever bestrijdt dat.

De kantonrechter beslist: Nu uit een e-mail van de OR blijkt dat de uitkering minimaal de afgelopen 11 jaar bij een wisselend bedrijfsresultaat (positief/negatief) werd uitbetaald is blijkbaar het behaalde positieve resultaat van de onderneming niet meer het criterium op grond waarvan wel of niet werd uitbetaald.

In de stelling van werkgever dat hij de uitkering in 2006 uit eigen zak had betaald, ziet de kantonrechter een bestendiging van deze praktijk.

Werknemers konden de jarenlange bestendige betaling opvatten als een dertiende maand, zodat sprake is van een arbeidsvoorwaarde in de zin van artikel 7:613 BW

(In dit artikel staat dat de werkgever een zwaarwichtig belang moet hebben om zich te kunnen beroepen op een eenzijdig wijzigingsbeding).

Werkgevers subsidiaire beroep op een zwaarwichtig belang tot wijziging van de arbeidsovereenkomsten in verband met harmonisatie van verschillende regelingen binnen de organisatie wordt eveneens afgewezen.

Voorbeeld 2: Wijziging werktijden (JAR 2007/126)

Een werknemster, accountmanager, is sinds haar indiensttreding op woensdag vrij. Haar collega werkt op maandag en woensdag. Beiden zijn volledig gediplomeerd en in staat elkaar bij afwezigheid te vervangen.

Een derde collega is doende haar diploma te halen. De op maandag en woensdag werkende collega heeft vier jaar geleden schriftelijk bedongen dat zij vanaf eind november 2006 iedere woensdag vrij zal zijn. Begin 2006 stelt zij van dat recht gebruik te willen maken.

Werknemeester wil haar vrije woensdag niet opgeven. Werkgever wenst dat elke dag een gediplomeerde werknemer aanwezig is en bepaalt dat werknemeester voortaan in plaats van op woensdag op maandag vrij zal zijn.

Werknemeester vordert in kort geding primair dat werkgever verboden wordt zijn besluit uit te voeren, en subsidiair schorsing van dat besluit.

De kantonrechter schorst het besluit totdat in een bodemprocedure komt vast te staan dat werknemeester aan het besluit is gebonden. De werkgever komt in kort geding van dat vonnis in hoger beroep.

Het Hof beslist: De vaste vrije woensdag van de werknemeester is onderdeel van de arbeids-



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.



Vakmensen



overeenkomst geworden, ook al is die afspraak niet schriftelijk vastgelegd.

De arbeidsovereenkomst bevat geen eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in art. 7:613 BW. Uitgangspunt is daarom art. 7:611 BW (goed werkgever-schap/goed werknemerschap), op grond waarvan de werkgever bij het wijzigen van arbeidstijden rekening moet houden met de persoonlijke belangen van de werknemer, en de werknemer positief behoort in te gaan op redelijke voorstellen van de werkgever in verband met gewijzigde omstandigheden van het werk.

Hoewel de werkgever er belang bij heeft dat er elke dag ten minste één gediplomeerde werknemer aanwezig is, gaat dat belang niet reeds bij voorbaat boven het belang van de werkneemster. De werkgever heeft geen serieuze belangenafweging gemaakt, noch gezocht naar andere mogelijkheden.

Door de werkneemster aangedragen oplossingen zijn van de hand gewezen.

De bezettingsproblemen zijn bovendien van tijdelijke aard, omdat de derde collega binnen afzienbare termijn haar diploma zal behalen. Derhalve kon noch op grond van het goed werknemerschap noch op grond van art. 6:248 BW (redelijkheid en billijkheid) van de werkneemster worden verlangd dat zij akkoord ging met de werktijdenwijziging.

Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

De boodschap die wij met dit artikel aan u willen meegeven is om contact met ons op te nemen op het moment dat u wordt geconfronteerd met een eenzijdige wijziging van uw arbeidsvoorwaarden. Wij willen met dit artikel niet zeggen dat u altijd met succes hiertegen zult kunnen ageren, maar we kunnen u in ieder geval altijd behulpzaam zijn bij een onderzoek naar uw mogelijkheden en u bijstaan in een eventuele discussie hierover, doch zo nodig ook bij juridisch geschil met uw werkgever.

Afdeling Juridische Zaken VHP2

VHP2 vraagt leden te helpen: Kandidaten gezocht!!

De VHP2 wil een vereniging zijn van, voor en (vooral ook) door leden. Wij prijzen ons gelukkig met een actief bestuur, een betrokken ledenraad en een groot aantal andere leden die op enige wijze de vereniging met raad en daad ter zijde staan.

VHP2 kan nog meer hulp gebruiken

Ledenraadsleden

Het belangrijkste orgaan van onze vereniging is de Ledenraad. Bij de fusie van VHPP met VHP METALEKTRO is afgesproken dat de ledenraad van de VHP2 voorlopig zou bestaan uit de leden van beide verenigingen. Deze ledenraad had wel de opdracht om een procedure op te stellen voor het instellen van de nieuwe ledenraad VHP2. Daarbij moest worden gelet op een zodanige verdeling van afgevaardigden dat zowel ledengroepen in de grote bedrijven als de kleinere groepen en soms de eenlingen per bedrijf goed naar de ledenraad vertegenwoordigd worden. De laatste

groep zou dan per regio moeten worden ingedeeld. Het voorbereidende werk is zover af en wij doen graag een oproep aan:

1. de werkzame (actieve) leden bij de grote bedrijven, onderdeel uitmakend van een ledengroep;
2. overige werkzame (actieve) leden werkzaam bij bedrijven waar geen ledengroepen van VHP2 actief zijn;
3. leden die niet meer deelnemen aan het arbeidsproces (anders-actieven) om zitting te nemen in de ledenraad van de vereniging.

Hoe de kandidaatstelling en de eventuele verkiezing voor Ledenraadsleden in zijn werk gaat is te lezen op de website www.vhp2.nl, onder Ledenraad.

Er wordt naar gestreefd om in de Ledenraadsvergadering van 22 maart 2011 de nieuwe ledenraad te benoemen.

Afgevaardigden gezocht voor Europa

De European Metalworkers Federation (EMF) in Brussel is een vereniging van Metalektro-bonden uit verschillende EU-landen. Zij hebben zich verenigd omdat veel bedrijven internationaal geleid worden en vaak zustermaatschappijen elders in Europa hebben. Europa, mondialisering, concernvorming over de grenzen; het zijn onderwerpen waarmee wij als belangenbehartiger voor de leden bijna dagelijks en in toenemende mate te maken hebben. Daarom neemt de VHP2 actief deel aan deze Europese vakbeweging, toegespitst op de metaalindustrie. Vanuit VHP2 bestaat de afvaardiging naar het Executive Committee in Brussel uit Arend de Groot en Gena Winkels. Zij bezoeken het jaarlijks congres in Brussel.

Voor de Sector Committees/Workforces is VHP2 op zoek naar vertegenwoordigers in de volgende disciplines.

- Aerospace Industry Working Party
- Defence Industry Working Party
- Automotive Sector Committee
- ITC Industry Working Party
- Philips Working Party
- Steel
- Shipbuilding

VHP2 is van mening dat deze bijeenkomsten moeten worden bezocht door mensen van de werkvloer, uit de bedrijven. Immers, op deze wijze worden via korte lijnen netwerken gecreëerd binnen het vakgebied die over de grenzen heen zeer zinvol kunnen zijn.

Daarbij levert de afvaardiging naar de bijeenkomsten ook een extra impuls voor de werkgever op. Voor meer informatie: kijk op www.emf-fem.org/Industrial-Sectors
Plaats van handeling is verschillend binnen Europa; vaak biedt een bedrijf zich aan als gastheer.

De afgevaardigden die het stokje graag door willen geven zijn zeker bereid eventuele kandidaten uitgebreid te informeren. Een mailtje naar het secretariaat is voldoende om het contact te leggen.

“Meedenkers” in projecten

De werkorganisatie, het bestuur en de ledenraad zijn nu ruim een jaar bezig met de uitwerking van de fusie van VHPP en VHP Metalektro.

Dit proces verloopt uitstekend.

We forceren daarin niets en doen de dingen op een “organische” manier.

Niettemin maken we ons zorgen over de verder toekomst van de vakbeweging in zijn geheel en natuurlijk de VHP2 in het bijzonder.

Grootste vraag is: Hoe zorgen we voor voldoende betrokkenheid van de zittende leden en hoe betrekken we de jongeren bij onze vereniging.

Voor de volgende projecten worden “meedenkers” gevraagd:

- De concretisering van het beleid;
- Exploreren via het Internet;
- Communicatie over en weer met leden;
- Onderzoeken van de mogelijkheden tot samenwerking;
- Modellen voor financiering;
- Deelname aan maatschappelijk debat

Stuk voor stuk interessante onderwerpen.

Werkt u mee aan een VHP2, van, voor en door leden?

Doet u mee?

Bent u geïnteresseerd en wilt u iemand persoonlijk spreken, bel dan naar Arend de Groot.

Meer informatie over Ledenraadsleden, internationale afgevaardigden en de beleidlijnen zijn te vinden op de website www.vhp2.nl

Goed om te weten:

De CAO Grootmetaal biedt de mogelijkheid voor deze bijeenkomsten het zgn. vakbondsverlof aan te vragen.

Uitslag Enquête over ontslag

Inleiding

In september jl. heeft de VHP2 aan leden, die in de periode tussen 2007 en nu met een ontslagsituatie werden geconfronteerd, gevraagd om een enquêteformulier over de gevolgen van het ontslag in te vullen. Het doel van de enquête was om zicht te krijgen op de arbeidsmarktkansen van onze leden in zijn algemeenheid. Bovendien wilden wij zicht krijgen op een aantal specifieke aspecten die met het ontslag samenhangen.

106 leden hebben de ingevulde enquête teruggestuurd. Rachelle Op Heij (Philips) heeft een belangrijke bijdrage geleverd om de ingevulde formulieren statistisch te analyseren. Wij hebben aan de respondenten beloofd om de resultaten van de enquête terug te koppelen. In het onderstaande artikel zal ik de uitkomsten van de enquête met u delen.

Antwoorden per vraag

In de enquête stelden wij onze leden 11 vragen waarvan de laatste 4 vragen alleen door de leden ingevuld hoefden te worden die ander werk hadden gevonden. Hierover vindt u de antwoorden op de door ons gestelde vragen.

1) Leeftijd bij ontslag

42 % van de respondenten was 55 jaar of ouder toen zij met ontslag gingen. 27 % was tussen 50 en 54 jaar oud en 22 procent was tussen 40 en 49 jaar oud. Slechts 8 % van de respondenten was 40 jaar of jonger toen zij met het ontslag werden geconfronteerd.

• 55 jaar of ouder:		42%
• 50 – 54 jaar:		27%
• 41-49 jaar:		22%
• 40 jaar of jonger:		8%

2) Regeling

- In 50 % van de gevallen was sprake van een reorganisatie waarbij een collectief sociaal plan van toepassing is geweest.
- 30 % vertrok met een regeling conform de kantonrechtersformule (correctiefactor $C = 1$).
- 5 % van de respondenten vertrok in het kader van een individuele regeling zonder een vergoeding conform de kantonrechtersformule (geen of $C = 1$).

De overige respondenten vulden meerdere antwoorden in of gaven te kennen met een andersoortige regeling te zijn vertrokken.

3) Outplacement

- 50 % van de respondenten kon gebruik maken van een outplacementbureau.
- 28 % kon geen gebruik maken van een outplacement bureau.
- 22 % kreeg de faciliteit van een outplacementbureau aangeboden maar heeft daar geen gebruik van gemaakt.

4) Datum van ontslag

De datum waarop de respondenten met ontslag gingen was relatief gelijkmatig verdeeld. Een relatief grote groep werd voor het derde kwartaal 2008 ontslagen. In het vierde kwartaal van 2008 en het eerste kwartaal van 2009 werden relatief minder leden met ontslag geconfronteerd.

Vanaf het tweede kwartaal tot nu werd een ongeveer gelijkblijvend aantal van de respondenten met ontslag geconfronteerd.

Enkele respondenten lieten weten dat het ontslag pas in 2011 zal gaan plaatsvinden.

5) Bereidheid tot werken na ontslag

Van de respondenten gaf 6 % te kennen dat zij het met de ontslagvergoeding tot het pensioen redden. 5 % gaf aan dat zij het met de ontslagvergoeding tot het pensioen redden maar dat zij desondanks graag zouden willen werken.

19 % van de respondenten liet weten graag te werken maar dat het niet per se meer hoefde. Bij elkaar opgeteld komt het erop neer dat circa 40 % van de respondenten niet meer om financiële redenen hoefde te werken. 29 % van de respondenten liet weten vanwege de financiële noodzaak nog te moeten werken en 13 % liet weten dat er een financiële noodzaak was maar dat zij ook graag werken en 21 % gaf aan nog graag te willen werken.

Bij elkaar opgeteld liet 53 % weten dat zij moesten of wilden werken.

7 % van de respondenten gaf een overig antwoord.

Geen financiële noodzaak tot werken:		40 %
Wel financiële noodzaak tot werken:		29 %
Graag werken:		21 %
Financiële noodzaak en graag werken:		13 %
Overig:		7%

6) Actief naar ander werk gezocht

- 79 % heeft wel actief naar ander werk gezocht.
- 20 % van de respondenten heeft niet actief naar ander werk gezocht.

7) Ander werk gevonden

Van de respondenten heeft tot op heden 39 % nog geen ander werk gevonden. 1 respondent liet weten dat hij een eigen bedrijf was gestart omdat het niet gelukt was om werk in loondienst te vinden.

7 % liet weten een eigen bedrijf te zijn gestart omdat zij dat graag wilden maar ook vanwege het feit dat het niet was gelukt om een passende baan in loondienst te vinden.

8 % is een eigen bedrijf gestart omdat men dat graag wilde. Van de respondenten heeft 34 % een andere baan bij een andere werkgever gevonden en 5 % is herplaatst bij de eigen werkgever.

Nog geen ander werk gevonden:		39 %
Werk bij andere werkgever:		34 %
Eigen bedrijf (geen baan):		8 %
Eigen bedrijf (willen):		7 %
Herplaatst bij eigen werkgever:		5%

8) Periode waarbinnen werk gevonden is

Van de respondenten die werk hebben gevonden heeft:

- 64 % binnen 3 maanden ander werk gevonden
- 8 % is dat binnen 6 maanden gelukt
- 11 % binnen 9 maanden
- 8 % heeft binnen 1 jaar ander werk gevonden en
- 6 % binnen 1,5 jaar

9) Vinden van werk binnen eigen vakgebied

Het merendeel van de respondenten die ander werk hebben gevonden is dat binnen het eigen vakgebied gelukt (61%). 33 % is dat niet gelukt en 6 % gaf een ander antwoord.

10) Arbeidsvoorwaarden nieuw werk

Van de respondenten die ander werk hebben gevonden moest de grootste groep (47 %) genoegen nemen met minder gunstige arbeidsvoorwaarden dan voorheen.

Een zeer kleine groep (4%) startte met minder gunstige arbeidsvoorwaarden maar kon afspraken maken over groei.

37 % van de respondenten liet weten werk met vergelijkbare arbeidsvoorwaarden te hebben gevonden.

12 % kon betere arbeidsvoorwaarden dan voorheen bedingen.

Minder gunstig dan voorheen:		47 %
Vergelijkbaar:		37 %
Betere arbeidsvoorwaarden:		12 %
Start minder/afspraken groei:		4 %

11) Aard van het dienstverband

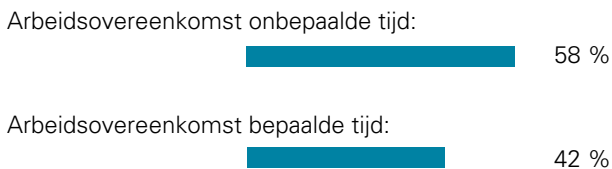
Van de respondenten die ander werk hebben gevonden liet 58 % weten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te hebben en 42 % liet weten op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam te zijn.

Uitslag Enquête (vervolg)

Uit gesprekken met onze leden maak ik op dat veel van de werkzaamheden die zij verrichten via detachings- of uitzendbureaus worden uitgevoerd.

In hoeverre zo'n constructie op langere termijn tot werk voor onbepaalde tijd leidt is niet altijd duidelijk.

Naast dit gegeven is het gebruikelijk om bij een nieuwe werkgever in eerste instantie met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te beginnen. In veel gevallen kan de tijdelijke overeenkomst op een later moment alsnog in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden omgezet.



Onderlinge verbanden

Naast de uitkomsten per vraag was het de wens van de VHP2 om tussen enkele vragen verbanden te leggen. Wij wilden onze leden met name informeren over een verband tussen het volgen van een outplacement traject en de kans op het vinden van ander werk.

Daarnaast wilden wij onze leden informeren over de relatie tussen de leeftijd bij ontslag en het vinden van werk. Maar ik zal u ook over andere relevante verbanden informeren. In het vervolg van dit artikel ga ik in op de onderlinge verbanden en ik sluit het artikel af met een korte analyse van de uitkomsten.

Ondersteuning door outplacement en het vinden van ander werk

Van de 36 respondenten die bij een andere werkgever werk hebben gevonden maakten 21 gebruik van outplacement. 8 van de respondenten die werk bij een andere werkgever hebben gevonden konden van outplacement gebruik maken maar deden dat niet.

7 respondenten die ander werk vonden kregen door de werkgever geen outplacement traject aangeboden. Deze uitkomst rechtvaardigt de conclusie dat het volgen van outplacement de kans op het vinden van werk in behoorlijke mate wordt vergroot.

Leeftijd en het vinden van ander werk

Niet geheel tot onze verrassing is uit de enquête gebleken dat er een verband is tussen de leeftijd ten tijde van het ontslag en van het vinden van ander werk.

Van de respondenten die jonger dan 40 jaar waren heeft iedereen ander werk gevonden.

Bij de groep die tussen 40 en 49 jaar oud was is het beeld al meer gedifferentieerd. Binnen deze groep is het 2/3 gelukt om ander werk te vinden.

Het grootste gedeelte (41%) is dat bij een andere werkgever gelukt. 9% van de respondenten zijn herplaatst bij de eigen werkgever of hebben een eigen bedrijf gestart omdat zij dat graag wilden of omdat zij geen andere passende baan in loondienst hebben gevonden.

Een soortgelijke verdeling is ook zichtbaar bij de leeftijdscategorie tussen 50 en 54 jaar oud. Ook binnen deze groep is het circa 2/3 gelukt ander werk te vinden maar binnen deze groep is niemand bij de eigen werkgever herplaatst en heeft een iets groter gedeelte (11%) een eigen bedrijf gestart omdat men dat graag wilde.

Onder de groep van 55 jaar en ouder heeft minder dan de helft (37%) ander werk gevonden.

Actief naar werk gezocht en werk gevonden

Hoewel het niemand zal verrassen dat er een verband is tussen het actief zoeken naar ander werk en de kans van slagen daarvan willen wij u deze relatie toch niet onthouden. Met name omdat er geen statistisch relevante relatie gelegd kon worden tussen de financiële noodzaak / bereidheid tot werken en de kans op vinden van ander werk. Als wij ervan uitgaan dat mensen die zich vanwege het ontbreken van een financiële noodzaak minder actief ander werk zoeken dan zouden wij indirect via dat verband een relatie kunnen leggen.

Van de groep die actief heeft gezocht heeft 67% ander werk gevonden. Van de groep die niet actief gezocht heeft is dat nog steeds 40% gelukt.

Het is wel opvallend dat het 2 respondenten gelukt is om werk bij een andere werkgever te vinden terwijl men niet actief heeft gezocht.

Relatie tussen het vinden van werk binnen het eigen vakgebied en de periode waarbinnen ander werk is gevonden

Van de respondenten die **binnen 6 maanden** ander werk hebben gevonden heeft iedereen werk binnen het eigen vakgebied gevonden. Van de respondenten die binnen 3 maanden ander werk hebben gevonden heeft een be-
duidend lager percentage (68 %) werk binnen het eigen vakgebied gevonden.

In de navolgende periode is de verhouding tussen het vinden van werk binnen het eigen vakgebied en het vinden van werk buiten het eigen vakgebied ongeveer gelijk. Na 1,5 jaar nemen de kansen op het vinden van werk binnen het eigen vakgebied af.

Onze analyse van de uitkomsten

Uit de enquête wordt duidelijk dat het volgen van outplacement traject een belangrijke bijdrage levert bij het vinden van werk. Wij zien dat als een bevestiging van het belang dat de VHP2 hecht aan het aanbieden van outplacement. Juist vanwege dat belang proberen wij in de sociale plannen die wij afsluiten een vorm van outplacement af te spreken. Opvallend is dat een groep leden van het aangeboden outplacement geen gebruik gemaakt heeft en dat onder deze groep een vergelijkbaar laag percentage werk heeft gevonden als onder de groep die geen outplacement kreeg aangeboden. Wij hebben in de enquête niet naar de achtergronden van de keuze geïnformeerd. Een reden voor het niet kiezen voor outplacement zou kunnen zijn dat men de kansen op het vinden van werk dermate laag inschat en dat men het daarnaast met de geboden ontslagvergoeding tot het pensioen redt. Deze inschatting wordt door het UWV bevestigd (zie verderop in het artikel).

Het was voor ons geen verrassing om terug te zien dat de kans op het vinden van werk gerelateerd is aan de leeftijd van de betrokkene. Uit het landelijke beeld (zie onderstaande tabel) blijkt dat onder de relatief grote groep langdurig werkloze ouderen het aantal hoger opgeleiden relatief laag is.

Opleidingsniveau	55 jaar en ouder	45 – 54 jaar oud	tot 45 jaar
Laag	40 %	40 %	32 %
Middel	38 %	39 %	48 %
Hoog	22 %	21 %	20 %
Aantal	26.830	18.930	8.780

De onderstaande tabel geeft per onderscheiden categorie en opleidingsniveau een overzicht van de bedrijfstak Industrie.

	55 jaar e.o. > 3 jaar WW			45 – 54 en > 2 jaar WW		
	laag	midden	hoog	laag	midden	hoog
Industrie	19 %	20 %	10%	13 %	12 %	7 %
In aantallen	2.034	2.064	580	976	890	280

Uitslag Enquête (vervolg)

Het UWV schrijft over haar waarneming met betrekking tot langdurig werkloze ouderen het volgende:

Naast het "niet kunnen" terugkeren naar de arbeidsmarkt speelt ook het "niet willen". Al enige tijd bestaat het vermoeden dat in de situatie van de laatste jaren sprake is van sociaal en financieel 'ontzie-beleid' bij ouderen, onder meer in de vorm gunstige aanvullende financiële regelingen bij werkloosheid.

Mogelijk achten oudere werklozen zich hierdoor vaker gelegitimeerd om niet (meer) te werken en voelen ze daartoe ook minder de financiële en sociale druk.

Ons perceptieonderzoek uit 2006 onder langdurige werklozen in de WW30 (nog voor de duurverkorting naar 38 maanden) laat zien dat bij langdurig werklozen van 55 jaar en ouder het hebben van werk over het algemeen een mindere belangrijke plaats in het dagelijkse leven inneemt dan bij langdurig werklozen jonger dan 55 jaar. Ze vertonen gemiddeld minder werkzoekgedrag en hun werkzoekintentie en arbeidsmotivatie liggen lager.

Ook de financiële noodzaak om werk te zoeken was bij langdurig werklozen van 55 jaar en ouder lager. Daarbij ervaren ze minder psychosociale malaise als gevolg van het niet-werken en minder sociale druk vanuit hun directe omgeving om een baan te vinden.

Gemiddeld lijken 55-plussers meer dan 55-minners in staat om een bevredigende invulling te geven aan de dagelijkse situatie van het ontbreken van betaald werk. 55-plussers hebben veel minder het gevoel dat ze niet meer maatschappelijk meedoen, dat ze nutteloos zijn.

Daardoor voelen sommige ouderen die misschien wel kunnen terugkeren naar de arbeidsmarkt, misschien niet de noodzaak.

We vermoeden dat dit zou kunnen gelden voor hoogopgeleide ouderen die werkloos zijn geworden uit bedrijfstakken die werkgelegenheidsperspectief bieden en die onder het huidige WW-regime de financiële noodzaak niet voelen om snel weer aan het werk te gaan.

Om werk binnen het eigen vak-gebied te vinden lijkt het verstandig om meer tijd te nemen dan 3 maanden.

Hoewel het begrijpelijk is om zo snel mogelijk aangeboden werk te aanvaarden kan het op grond van de uitkomsten van de enquête zinvol zijn om voor het vinden van werk binnen het eigen vakgebied meer tijd uit te trekken.

Dat is wel gemakkelijker gezegd dan gedaan omdat men ook niet te lang wil wachten in de veronderstelling dat als men langer dan 6 maanden werkzoekende is de kansen op vinden van werk (ook binnen het eigen vakgebied) afnemen.

Mocht u hierover met iemand van de VHP2 van gedachte willen wisselen dan kunt u via de bekende kanalen met ons contact opnemen.

Jörg Sauer

(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.

Nieuwe pensioenregeling Philips

Inleiding

In de afgelopen periode kregen wij van onze leden die bij Philips werkzaam zijn nogal wat vragen over de wijziging van de pensioenregeling die per 1 april 2011 gaat plaatsvinden. Het volgende artikel richt zich dan ook voornamelijk tot onze leden bij Philips maar het kan ook interessant zijn voor leden bij andere bedrijven omdat ook bij hen een wijziging van de pensioenregeling aan de orde zou kunnen komen.

CAO-akkoord

Een onderdeel van het CAO-akkoord dat begin 2010 met Philips is bereikt was de afspraak over de wijziging van de pensioenregeling per 1 april 2011. De aanleiding voor Philips om de regeling aan te passen hing samen met een tweetal fiscale knelpunten in de verzekering voor het nabestaandenpensioen. Om twee redenen kan voor medewerkers sprake zijn van een fiscale bovenmatigheid van de regeling.

1) Het nabestaandenpensioen is momenteel diensttijdafhankelijk. Als een medewerker nu overlijdt ontvangt de partner een nabestaandenpensioen gelijk aan 50% van de pensioengrondslag, ongeacht de lengte van het dienstverband dat de medewerker met Philips heeft. Hierdoor is het mogelijk dat de partner van een werknemer die op latere leeftijd bij Philips in dienst is getreden naar fiscale maatstaven een bovenmatig nabestaandenpensioen ontvangt.

2) In de huidige regeling maakt een werknemer de keuze voor inruil van ouderdompensioen in nabestaandenpensioen op 65-jarige leeftijd, ook als hij/zij eerder met pensioen gaat (bijvoorbeeld op 60- of 62-jarige leeftijd). De pensioenwet bepaalt dat de keuze voor inruil ouderdompensioen in nabestaandenpensioen moet worden gemaakt met ingang van de datum waarop het ouderdompensioen ingaat (dus de feitelijke pensioendatum).

Naast deze fiscale redenen wilde Philips de regeling voor medewerkers ook begrijpelijker maken, onder andere door hen de mogelijkheid te bieden om alle bestaande (premievrije) polissen (uit eerdere pensioenregelingen) in de nieuwe regeling samen te brengen via een waardeoverdracht. Op deze manier krijgen werknemers een overzichtelijker beeld van de pensioenaanspraken die zij hebben opgebouwd en welk pensioen zij op de pensioengerechtigde leeftijd kunnen verwachten. Bovendien kan door deze omzetting een mogelijke beperking bij uitstel van de oude pensioenrechten in de toekomst wor-

den voorkomen. Nu is het zo dat werknemers met een premievrije eindloonregeling (eindloon 60) of medewerkers die tot 2006 flex-pensioen met een ingangleeftijd van 62,5 jaar hebben opgebouwd, ingeval van werkloosheid te maken kunnen krijgen met een ongewenste samenloop van pensioen en WWV. Het gevolg hiervan is dat de pensioenaanspraken op de WWV-uitkering in mindering worden gebracht (art. 34 WWV).

De nieuwe regeling

Bij de aanpassing van de pensioenregeling is als uitgangspunt genomen dat de regeling op totaalniveau voor Philips niet duurder maar ook niet goedkoper zou worden. Daarnaast is gezocht naar een afspraak waarbij de waarde van het pensioenpakket voor en na de aanpassing voor de individuele medewerker zo veel mogelijk gelijkwaardig is. Ter onderbouwing van dat uitgangspunt hebben vakorganisaties inzicht gekregen in verschillende maatmanberekeningen. Uit deze berekeningen kwam inderdaad het beeld naar voren dat de aanpassing voor de meeste medewerkers niet tot een materiële wijziging van het pensioenpakket leidt. Voor het grootste deel van de medewerkers is sprake van een licht voordeel. Omgekeerd zal voor sommige medewerkers sprake zijn van een beperkt nadeel. Deze achteruitgang hangt samen met de hiervoor bedoelde knelpunten in het nabestaandenpensioen, dus een beperking van de dekking door een koppeling aan de (bereikbare) diensttijd bij Philips en de verplichting om voortaan op de werkelijke (vervroegde) pensioendatum de keuze voor inruil te maken dan op 65-jarige leeftijd.

Omdat wij in de afgelopen periode regelmatig vragen van leden kregen die zich ongerust maakten over de financiële gevolgen van de nieuwe regeling voor hun ouderdompensioen, hebben wij aan Philips gevraagd om deze financiële gevolgen tijdens een regulier vakbondsoverleg nogmaals aan ons toe te lichten. Ik wilde met name rekenvoorbeelden hebben over de gevolgen van het wegvallen van de mogelijkheid om pas op 65-jarige leeftijd een deel van het ouderdompensioen om te ruilen voor nabestaandenpensioen. De toelichting van Philips wees uit dat werknemers die kiezen voor vervroegde pensioenering door de aanpassing ten opzichte van de huidige regeling een eenmalig nadeel hebben tot circa 1,5% van de waarde van hun pensioenpakket. Deze aanpassing is noodzakelijk aangezien de huidige mogelijkheid om op 65 jaar voor inruil te kiezen strijdig is met de huidige wetgeving. Uit de toelichting werd verder duidelijk dat de medewerker het nadeel (meer dan) compenseert als hij/zij 2 tot 3 maanden langer doorwerkt dan oorspronkelijk gepland.

Tijdens het overleg over de nieuwe regeling kon door de vakorganisaties een keuze gemaakt worden tussen een nabestaandenpensioen op risicobasis (net als in de huidige regeling) of een nabestaandenpensioen op opbouwbasis. Bij een nabestaandenpensioen op opbouwbasis bouw je als werknemer jaarlijks een stukje nabestaandenpensioen op, ook als je geen partner hebt. Bij uitdiensttreding hoeft voor het hebben van een nabestaandenvoorziening niet meer een deel van het ouderdompensioen te worden uitgeruild. Voor werknemers die geen partner hebben of een partner die in voldoende mate is verzorgd bestaat in de nieuwe regeling juist de mogelijkheid om bij pensionering of uitdiensttreding het nabestaandenpensioen om te zetten in een hoger ouderdompensioen.

Als VHP2 hebben wij met de andere vakorganisaties ervoor gekozen om in de nieuwe regeling het nabestaandenpensioen op opbouwbasis te laten plaatsvinden. Onze ervaring met de huidige regeling is namelijk dat veel werknemers het inruilmoment van ouderdompensioen in nabestaandenpensioen als een verlies van aanspraken beschouwen. Onze overtuiging is dat de nieuwe regeling in dat opzicht positiever gaat werken.

Hoe nu verder?

In de december-editie van Generaties, het informatiebulletin van Philips Pensioenfonds, heeft u inmiddels uitvoerig over de wijziging van de pensioenregeling en over de vervolgstappen kunnen lezen. In januari 2011 ontvangt u van het Philips Pensioenfonds een persoonlijk informatiepakket waarin de gevolgen van de wijziging voor uw persoonlijke situatie inzichtelijk worden gemaakt. U kunt in dit pakket ook meer lezen over de mogelijke waardeoverdracht van uw oude polissen naar de nieuwe regeling. Via dit artikel wilde ik bij u onze rol bij de totstandkoming van de gewijzigde regeling voor het voetlicht brengen. Zoals gebruikelijk kunnen wij u bij het maken van de keuze voor waardeoverdracht van uw oude polissen bijstaan. Ik denk zelf dat het merendeel van onze leden voor het aanbod voor waardeoverdracht zal kiezen, maar wij kunnen ons voorstellen dat sommigen van u vragen hebben over de te maken keuze. Wij zullen u binnenkort nader informeren over de manier waarop wij u hierbij behulpzaam kunnen zijn. Mocht u voorafgaand aan deze bekendmaking vragen aan mij hebben dan kunt u via de gebruikelijke kanalen met ons contact opnemen.

Jörg Sauer

Themabijeenkomsten VHP2

Drie keer per jaar organiseert de VHP2 themabijeenkomsten. Deze bijeenkomsten gaan over diverse actuele onderwerpen en zijn voor al onze leden, onafhankelijk van de branche waar hij/zij werkzaam is, toegankelijk. De bijeenkomsten vinden normaal gesproken aan het einde van de middag plaats en nemen ongeveer twee uur in beslag. Ieder thema wordt eenmaal in Eindhoven en eenmaal

elders in het land gehouden.

De eerstvolgende themabijeenkomst zal gaan over "Pensioenen" en zal op 19 januari 2011 in Drachten worden gehouden.

*) U kunt zich aanmelden voor de bijeenkomst in Drachten via info@vhp2.nl

*) De bijeenkomst in Eindhoven van 12 januari a.s. zit al vol.

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.nr: 040 - 2116222. Of e-mail naar info@vhp2.nl

Contributie VHP2 2011

	Contributie per jaar	Contributie per kwartaal	Contributie per maand
Actieven	€ 175,00	€ 44,00	€ 15,00
Postactieven	€ 88,00	€ 22,00	€ 7,50

Irischeques



Nieuwe leden ontvangen na hun eerste automatische betaling een Irischeque van € 12,50 cadeau. Ook leden die een nieuw lid aanbrengen ontvangen als dank hiervoor een Irischeque van € 12,50.

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.

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
Rusbroeclaan 21
5611 LT Eindhoven

December 2010

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.

Toezenen van nieuwsbrieven

Indien u prijs stelt op regelmatige toezending van nieuws wat voor uw bedrijf of bedrijfs onderdeel relevant is verzoeken wij u om ons uw e-mail adres door te geven. **Wij verzenden regelmatig actuele nieuwsbrieven via e-mail.** De nieuwsbrieven zijn ook terug te vinden op onze website: www.vhp2.nl Ook de uitnodigingen voor onze themabijeenkomsten per worden e-mail verzonden. Indien hier gebruik van wil maken verzoeken wij u ook om uw e-mail adres aan ons door te geven.

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:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

per maand € 15,-*

per kwartaal € 44,-*

per jaar € 175,-*

* 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

