

VHP2 JOURNAAL

VHP2 een bundeling van VHP Metalektro en VHPP



- Van de voorzitter
- Even voorstellen
- Vergrijzinghobbel èn duurzame pensioentoezegging
- Een nieuw jaar, een nieuwe werkelijkheid
- Themabijeenkomst Pensioenen
- Vanuit de Vakcentrale MHP
- Premie zorgverzekeringswet
- Loopbaan



Van de voorzitter

Een roerig jaar ligt achter ons maar de storm is nog niet voorbij. Door de kredietcrisis zijn veel bedrijven en werknemers geraakt. De consumptie en investeringen zijn gedaald en de werkgelegenheid in onze sector staat onder druk. De eerste tekenen van herstel lijken zich aan te dienen maar niemand kan vertellen of dit herstel krachtig genoeg doorzet.

Naar verwachting zal de werkloosheid in 2010 verder stijgen, het is belangrijk dat we met zijn allen proberen zoveel mogelijk mensen in het arbeidsproces te houden en te voorkomen dat kortstondige werkloosheid omslaat in langdurige werkloosheid. Het is van groot belang dat jonge mensen zo snel mogelijk aan het werk kunnen. We staan voor een enorme uitdaging en eenvoudige oplossingen zijn er niet, ik hoop dat u samen met de VHP2 in 2010 deze uitdaging wilt aangaan.

Het kabinet heeft besloten om de AOW-leeftijd in twee stappen te verhogen naar 67 jaar om ruim 4 miljard Euro te bezuinigen, tegelijkertijd wordt de fiscale mogelijkheid om aanvullend ouderdomspensioen op te bouwen beperkt. De VHP2 vindt het jammer dat er weinig individuele keuzevrijheid wordt geboden bij het vrijwillig eerder of later uittreden. De VHP2 vindt dat er meer ingezet

We staan voor een enorme uitdaging en eenvoudige oplossingen zijn er niet.

moet worden op arbeidparticipatie en dat voorkomen moet worden dat bijvoorbeeld een groot deel van de 55-plussers buiten het arbeidsproces vallen en zeer moeilijk aan een passende baan komen. Het is beter om



de inkomsten te verhogen door economische groei en werkgelegenheid te stimuleren dan te bezuinigen. De inzetbaarheid van mensen te verhogen heeft een direct economisch effect en de bezuiniging op de AOW pas in 2020.

Het is beter om de inkomsten te verhogen door economische groei en werkgelegenheid te stimuleren dan te bezuinigen.

De fusie van de VHP-Metalektro en de VHPP is per 1 september 2009 een feit. We hebben een klein bestuur en wij zullen ook van u inzet vragen om de VHP2 een succes te laten zijn. Het bestuur is volop bezig de nieuwe structuur op te zetten en de portefeuilles zijn verdeeld. In 2010 gaan wij hard aan de slag om een heldere visie te krijgen en goed beleid te maken, ook uw inbreng is van belang, immers de vereniging is van ons allemaal. Wat wilt u dat de VHP2 voor u gaat betekenen? Met antwoorden op deze vraag wil het bestuur graag voor u aan de slag.

*Peter Breimer
Voorzitter VHP2*

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

Even voorstellen

Gena Winkels-Erpinck

De meeste leden en bedrijven kennen mij wel, ik maakte al 20 jaar deel uit van het bestuur van VHP Metalektro, echter na de fusie van september jl. is er een grote groep leden (VHPP-ers) die mij nog niet kent.

Voor de Metalektro ben ik eerste onderhandelaar bij de CAO-besprekingen en bezoek ik als adviseur arbeidsvoorwaarden het bedrijf Stork Nederland en nog enkele bedrijven in het westen van het land. Daarbij heb ik een zetel in het bestuur van de ROM (Raad van Overleg in de Metalektro). Dit is het hoogste orgaan waarin werkgevers (FME-CWM) en werknemers(vakbonden) afspraken maken met elkaar in de af te sluiten CAO en de daaruit voortvloeiende regelingen. Samen met Vakbond De Unie deel ik een bestuurszetel in het bestuur van de Stichting A+O (Arbeidsmarkt en Opleidingen). Ik maak deel uit van het bestuur van Techniek Talent.Nu en van de Stuurgroep Werkveld Secretaris HBO Raad.

Samen met de directeur VHP2 ben ik actief in de EMF (European Metalworkers Federation), de Europese metaalbond waarvoor wij vergaderingen bezoeken in Brussel en Luxemburg. Zo blijven we op de hoogte van wat er zich afspeelt in de landen om ons heen. Het is veel werk maar erg fijn om te doen.



Leo Olthuis

Voor de VHP2 ben ik in de collectieve dienstverlening in het Noorden en het Oosten al een aantal jaren werkzaam.

Als adviseur arbeidsvoorwaarden bezoek ik voor besprekingen de bedrijven in dit gebied waar leden van onze organisatie werkzaam zijn. Actuele zaken hebben nu vooral te maken met de gevolgen van de economische crisis zoals op het gebied van werktijdverkorting, reorganisatie en ontwikkelingen op het pensioengebied.

Daarnaast blijft het van belang dat de bedrijven Sociaal blijven innoveren naast de Technologische innovaties.

De VHP2 biedt voor onze leden loopbaanbegeleiding aan. Leden kunnen mij hiervoor vanuit mijn regio benaderen. Het traject loopt voorlopig tot het voorjaar 2010 waardoor het wenselijk is als u ambitie hebt dit zo snel mogelijk te laten weten.

Het blijft een boeiend facet in de arbeidsmarkt nu en zeker in de toekomst.



Harry van Lipzig

Achtergrond:

Vanaf 1975 ben ik bij DAF als onderzoeksingenieur werkzaam geweest op het gebied van materialen, levensduurbeproevingen en boutverbindingen incl. de opleidingen op dat gebied. Vanaf ca. 1978 ben ik als VHP-kaderlid betrokken geweest bij gesprekken over de sociale structuur bij DAF, vanaf 1996 ook als OR-lid. In 2003 vroeggepensioneerd en bestuurslid VHP-ME geworden; in die rol de onderhandelingen over de CAO Metalektro mee gevoerd.

Waarom VHP2:

Enerzijds door het krimpen van de bedrijfstak Metalektro, en anderzijds omdat ook Philips krimpt door het afstoten van veel dochters onder andere naar de Metalektro, lag het voor de hand dat de betrokken clubs van hoger personeel veel meer met elkaar moesten gaan samenwerken. Fusie van VHPP en VHP-Metalektro tot VHP2 was logisch.

Het is nu zaak VHP2 als de vertegenwoordiger van het hoger personeel op de kaart te zetten; daar wil ik aan meewerken.



Overwinnen van de vergrijzinghobbel en een duurzame pensioentoezegging

Vergrijzinghobbel

De regering werkt aan maatregelen voor het overwinnen van de vergrijzinghobbel. Deze hobbel ontstaat doordat meer burgers de seniorenengrens (65 cq 67 jaar) overschrijden dan er baby's en jonge burgers in ons land bijkomen

Bovendien neemt de levensverwachting bij het bereiken van de seniorenleeftijd toe. De gemiddelde duur van de laatste levensetappe voor mannen van 65 jaar was in 1955 ca 14 jaar en in 2007 ca 17 jaar. Voor vrouwen zijn deze gemiddelden ca 15 jaar resp. ca 20 jaar.

Het hoogtepunt van de vergrijzinghobbel ligt iets onder het jaar 2040. Daarna neemt de vergrijzinghobbel weer af.

Maatregelen betreffende de AOW 'de eerste pijler van de oudedagvoorziening'

Allereerst heeft de overheid een maatregel voorgesteld voor het in 1957 ingestelde AOW- basispensioen. Een basisvoorziening voor alle burgers met of zonder arbeidsverleden. Een breed gedragen volksverzekering die niet berust op gespaard kapitaal maar op een jaarlijkse omslag van de kosten. De regering heeft besluit genomen om op termijn 4 miljard Euro te besparen door AOW leeftijd in stappen op te hogen naar 67 jaar. Bij de AOW spelen 2 grote zaken, de toegenomen levensverwachting en de vergrijzing. De extra kosten die de AOW de komende jaren met zich meebrengt worden voor circa $\frac{1}{4}$ deel veroorzaakt door de toegenomen levensverwachting en voor circa $\frac{3}{4}$ deel door de vergrijzing (babyboomgeneratie die met pensioen gaat en laag geboortecijfer vanaf jaren '70). Het kabinetsbesluit om de AOW-leeftijd te verhogen heeft slechts beperkt effect op de betaalbaarheid van de AOW, zeker omdat de groep 55-plussers geheel worden ontzien door deze maatregel. De reeds ingezette fiscalisering van de AOW zal het $\frac{3}{4}$ deel van de toegenomen kosten moeten dekken, de genomen maatregelen door minister Bos in 2008 zullen de 64-minners raken.

Maatregelen betreffende het aanvullend pensioen 'de tweede pijler van de oudedagvoorziening'

Als belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarde zeggen werkgevers/ondernemers een aanvullende pensioenuitkering toe aan hun werknemers. De uitkering berust op kapitaalvorming. In CAO afspraken verdelen werkgevers en werknemers de totaal op te brengen premie voor de pensioenopbouw.

De overheid is hier niet de eerst verantwoordelijke maar heeft wel de waarborgfunctie om te garanderen dat

gedane pensioentoezeggingen ook worden nagekomen. Met dit uitgangspunt heeft minister Donner een brede aanpak opgezet om uit de financiële crisis lessen te trekken voor het aanvullend pensioen. Komend jaar zullen wij daar meer over horen.

Bij de AOW spelen 2 grote zaken, de toegenomen levensverwachting en de vergrijzing.

Als tweede bezuinigingsmaatregel heeft het kabinet besloten dat vanaf 2020 de maximale pensioenopbouw wordt beperkt door de fiscale facilitering te beperken. Het zogenaamde Witteveen kader wordt beperkt door de pensioenrichtleeftijd te verhogen naar 67 jaar en het maximale opbouwpercentage voor ouderdomspensioen te verlagen. Werkgevers en vakorganisaties mogen de maximale pensioenopbouw eerder beperken, maar mag niet leiden tot lagere betalingen door werknemers en werkgevers.

Pensioenen in zwaar weer

De kredietcrisis heeft er toe geleid dat een groot aantal pensioenfondsen de dekkingsgraad fors hebben zien dalen. Door de sterk gedaalde aandelenkoersen zijn de bezittingen van de fondsen gedaald en door de gedaalde rente is de waarde van de pensioenverplichtingen gestegen. De gedaalde rente leidt veelal tot een toename van de kostendekkende premie, de gedaalde dekkingsgraad leidt veelal tot hogere herstellpremies en de hogere verwachte levensverwachting leidt tot een structureel hogere premie. Veel problemen waar we met zijn allen een oplossing voor moeten zien te vinden. Kosten en risico's mogen niet eenzijdig bij de werknemers en pensioengerechtigden worden neergelegd. Nederland is een zeer open economie waar een grote toename van de loonkosten zal leiden tot aantasten van de concurrentiepositie en werkgelegenheid onder druk zal zetten, op een gegeven moment zullen we keuzes moeten maken anders keert de wal het schip. Kiezen we voor een hogere pensioenleeftijd, een lager pensioen of minder zekerheid van de pensioenuitkering?

Jan Migchels

Een nieuw jaar, een nieuwe werkelijkheid

Bij de start van 2008 waren we financieel in razende vaart naar beneden aan het glijden. Het was kredietcrisis. De eerste maanden van het jaar zakten we steeds verder weg en niemand had enig idee waar we zouden eindigen.

Paniek alom en regeringen, ook de onze, namen een aantal maatregelen. Ze steunden de banken, bedachten een sloopregeling en hielpen de bedrijven met de WTV, de regeling voor werktijdverkorting. In april vonden de beurskoersen (voorlopig) weer de weg naar boven, maar de gevolgen voor velen van ons moesten nog komen. De economie stagneerde, we bewaarden onze spaarcenten voor (nog) slechtere tijden en het bedrijfsleven leed daar onder. En als het bedrijfsleven lijdt, lijdt het personeel mee.

Wordt het nieuwe jaar 2009 het jaar van herstel of zitten we pas op het middelste puntje van de W

Na de WTV kwam weliswaar de DWW, de deeltijd-wwv, maar dat nam niet weg dat wij als vakorganisaties een record scoorden aan reorganisaties én aan bijbehorende sociale plannen.

Nou waren al veel bedrijven bezig met het outsourcen en offshoring van diverse activiteiten.

Heel veel productie-activiteit was al uit Nederland verdwenen en inmiddels waren indirecte functies aan de beurt om uit ons land te verdwijnen.

De financiële crisis werd als excuus voor veel zaken gebruikt.

Wordt het nieuwe jaar 2009 het jaar van herstel of zitten we pas op het middelste puntje van de W zoals ex-topman Heemskerk van de Rabobank beweert? En dan de werkgelegenheid. Nog in het voorjaar 2008 moest de arbeidsparticipatie vergroot worden. Dit land had te weinig mensen om al het werk gedaan te krijgen. Het was een absolute noodzaak dat mensen meer én langer zouden moeten werken. Een bijeffect zou zijn dat de AOW later in kon gaan en ook de aanvullende pensioenen.

Hiervan is op dit moment alleen overgebleven dat de AOW naar 67 gaat en de pensioenen ook wel minder zouden kunnen. Maar dan nu als een gewone bezuinigingsmaatregel.

CAO's: In de herfst van 2009 en het begin van 2010 lopen een fors aantal CAO's af. Kijk a.u.b. op onze website voor het actuele nieuws over de ontwikkelingen over het overleg en de resultaten daarvan voor u als werknemer bij dat bedrijf of in die bedrijfstak.

Wij als VHP2 ervaren ook de crisis, maar niet in de zin van minder werk, integendeel, voor ons is het hoogseizoen en, zoals iedereen die in het hoogseizoen moet werken, verlangen we stilletjes naar het naseizoen waarin een zekere rust weerkeert.

*Arend de Groot,
Directeur/adviseur arbeidsverhoudingen*

Beste leden

Indien u prijs stelt op regelmatige toezending van nieuws wat voor uw bedrijf of bedrijfsonderdeel 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 thema-bijeenkomsten worden per e-mail verzonden. Indien u hier gebruik van wil maken verzoeken wij u ook om uw e-mail adres aan ons door te geven.



Themabijeenkomst Pensioenen - een korte samenvatting

Op resp. 16 september en 23 september 2009 heeft de VHP2 zowel in Eindhoven als in Apeldoorn themabijeenkomsten over Pensioenen georganiseerd. Het was noodzakelijk deze bijeenkomsten in tweeën te houden vanwege de overwel- digende belangstelling.

Op 30 september jl. heeft Arend de Groot deze presentatie bij Philips CLS in Drachten nog eens overgedaan.



Arend de Groot



Jörg Sauer



Peter Breimer

De bijeenkomst werd geopend door Peter Breimer, per 1 september 2009 voorzitter van de nieuwe organisatie VHP2. Peter heeft zichzelf voorgesteld en kort een toelichting gegeven op het ontstaan van de VHP2, een bundeling van VHP Metalekro en VHPP.

Achtereenvolgens kwamen Arend de Groot, directeur van de VHP2, Jörg Sauer, adviseur arbeidsverhoudingen, en wederom Peter Breimer aan het woord.

Arend de Groot

Na een inleiding over de herkomst van pensioen is Arend ingegaan op het pensioen als arbeidsvoorwaarde en de 3 pijlers van het pensioen.

Pensioen als arbeidsvoorwaarde

Pensioen is een (secundaire) arbeidsvoorwaarde. In veel bedrijfstakken is sprake van verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds. Daarnaast hebben diverse bedrijven een ondernemingspensioenfonds. Er is geen wettelijke verplichting om pensioen aan te bieden.

De premieverdeling tussen werkgever en werknemer maakt onderdeel uit van het arbeidsvoorwaardenoverleg. De werknemerspremie bij Philips bedraagt 0%, de werkgeverspremie is niet bekend. Bij bedrijven waarbij de CAO Metalekro van toepassing is bedraagt de werknemerspremie maximaal 50% van de totale premie. De (gezamenlijke) premie bedraagt momenteel 23%. De premie wordt altijd berekend over de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het pensioengevend inkomen minus de franchise.

3 pijlers van het pensioen

De ouderdomsvoorziening in Nederland is opgebouwd uit 3 pijlers

- A. AOW
- B. Pensioen
- C. Verzekeringen, lijfrentes

Jörg Sauer

Jörg is vervolgens nader ingegaan op de verschillende facetten van het pensioen, waarvan hieronder een aantal highlights zullen worden besproken.

Allereerst is Jörg ingegaan op het verschil tussen de eindloon- en middelloonregeling. Vervolgens heeft hij het belang van toeslagverlening (indexering) en de wijzen van toeslagverlening besproken. Daarna zijn het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen aan bod gekomen.

Door het grote aantal vervreemdingen (van onder meer Philips) worden veel werknemers met een overgang van

onderneming geconfronteerd. Jörg geeft daarom ook een toelichting op het pensioen bij een overgang van onderneming.

In beginsel gaan bij een overgang van onderneming de rechten van de werknemer over op de verkrijger. Voor pensioentoezeggingen geldt dat in drie situaties niet:

- de verkrijger doet aan de werknemers van de vervreemder dezelfde pensioentoezegging als aan zijn eigen werknemers;
- de verkrijger valt onder de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds;
- in de CAO van de verkrijger is een afwijkende afspraak over pensioenen gemaakt dan bij de vervreemder.

In veel gevallen worden bij de overgang door de VHP2 over onder andere pensioenen afspraken gemaakt.

Als een werknemer bij een andere werkgever met een andere pensioenregeling in dienst treedt is de (oude) pensioenuitvoerder verplicht mee te werken aan waardeoverdracht.

Een ander punt dat aan bod komt is het einde van het dienstverband.

Als een werknemer bij een andere werkgever met een andere pensioenregeling in dienst treedt is de (oude) pensioenuitvoerder verplicht mee te werken aan waardeoverdracht. Het verzoek tot waardeoverdracht dient binnen 6 maanden na aanvang van het nieuwe dienstverband te zijn gedaan. Het recht op individuele waardeoverdracht is niet van toepassing bij een overgang van onderneming. Het is dan meestal wel mogelijk om afspraken te maken over een collectieve waardeoverdracht.

Als een werknemer werkloos wordt dan kan hij of zij op dit moment nog onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van de regeling Financiering Voortzetting Pensioen.

Peter Breimer

Peter Breimer heeft zich tijdens de bijeenkomst gericht op een actueel thema rondom pensioenen, namelijk de houdbaarheid van het pensioenstelsel.

Bij de discussie omtrent de houdbaarheid van ons huidige pensioenstelsel spelen twee pijlers een rol:

- AOW (discussie 67 jaar en fiscalisering), en
- collectieve pensioenen (leeftijd en opbouwpercentage)

Wat zijn argumenten om de AOW leeftijd op te schuiven naar 67 jaar? Met name de betaalbaarheid en het oplopend tekort van de overheid zijn hierbij van belang.

Het AOW stelsel is een omslagstelsel. Door premies te heffen bij de mensen tot 65 jaar wordt de AOW voor de 65plussers gefinancierd. Nu er steeds minder jongeren zijn om de 'AOW pot' voor de ouderen te financieren, is er jaarlijks een tekort dat door andere overheidsgelden moet worden gefinancierd. Met het einde van de geboortegolf in zicht is het niet langer te betalen voor de overheid. Dit is globaal de reden voor minister Donner geweest om het voorstel voor de verhoging van de AOW leeftijd te doen.

Peter vraagt zich af of er een noodzaak is tot het verhogen van de AOW leeftijd? Het betaalbaarheidsprobleem was al bekend en naar zijn mening wordt de kredietcrisis als oneigenlijk argument gebruikt.

Wat zouden andere oplossingen kunnen zijn?

- de arbeidsparticipatie van 50+ sterk verhogen
- arbeidsparticipatie voor vrouwen vergroten
- langdurige jeugdwerkloosheid voorkomen
- flexibilisering van de AOW-leeftijd
- AOW-leeftijd bekijken in het licht van het totale pensioensysteem

Gevolgen van verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar:

- Pensioenrichtleeftijd verschuift
- (jeugd-)werkloosheid bij te snelle invoering
- betrouwbaarheid van de overheid in het geding
- effect bij gedwongen werkloosheid 50+

Wat is het standpunt hierover van de VHP2?

- de arbeidsparticipatie moet omhoog
- werknemer en werkgever zijn samen verantwoordelijk voor inzetbaarheid
- AOW-leeftijd in het kader van het totale pensioenstelsel zien

In de discussie over de houdbaarheid van het pensioenstelsel zal -aldus Peter- ook de afweging gemaakt moeten worden tussen een collectief pensioenstelsel/pensioenfonds versus een individueel pensioen via bijvoorbeeld een verzekeraar. Peter zet de 'voors en tegens' van de verschillende pensioenvormen op een rij en komt tot de conclusie dat het wenselijk is om een collectief pensioenstelsel te behouden. Het is de uitdaging deze betaalbaar en betrouwbaar te houden en ervoor te zorgen dat er een behoorlijk niveau van uitkering is.

Het bovenstaande is slechts een samenvatting van hetgeen tijdens de themabijeenkomsten aan de orde is gekomen. De sheets van de sprekers kunt u vinden op het besloten gedeelte van onze website www.vhp2.nl en indien u nog vragen heeft kunt u contact met ons opnemen.

Verslag: Titia Gubbels

Vanuit de Vakcentrale MHP

Via de Sector Bedrijven en Instellingen van de CMHF VHP2 aangesloten bij de MHP, de vakorganisatie voor het middelbaar en hoger personeel, de derde Vakcentrale in Nederland.

MHP blijft wetsvoorstel kabinet verwerpen

“Het kabinetsvoorstel voor de AOW is een rigide en onuitvoerbaar plan. Het is en blijft een gemiste kans de AOW in een modern jasje te gieten en toekomstbestendig te maken”, aldus MHP-voorzitter mr. Richard Steenborg. Als vakcentrale was de MHP niet aanwezig bij de AOW-acties in Rotterdam, Deventer, Eindhoven en Assen op 21 november jl. Enkele MHP-bonden hebben actief deelgenomen.

De MHP staat vierkant achter het voorstel van de drie vakcentrales, omdat dit inspeelt op de mogelijkheid voor mensen om zelf te bepalen op welke wijze en wanneer zij met pensioen gaan. Ook betekent dit voorstel een stimulans om langer door te werken en de arbeidsparticipatie te verhogen. Dit zijn zaken, waarvoor de MHP al jaren pleit.

De MHP staat vierkant achter het voorstel van de drie vakcentrales, omdat dit inspeelt op de mogelijkheid voor mensen om zelf te bepalen op welke wijze en wanneer zij met pensioen gaan.

Het kabinetsvoorstel daarentegen is rigide, omdat er is gekozen voor een vaste leeftijd in plaats van een flexibele, waarin deeltijdpensioen ook mogelijk is. Het definiëren van zware beroepen blijkt een onmogelijke opgave. Een goede registratie van het arbeidsverleden is er niet, voor zelfstandigen is dat nog lastiger. Het kabinetsvoorstel is dus onuitvoerbaar.

De MHP dringt erop aan dat de politiek nu eindelijk eens de ogen opent voor het meer dan redelijke alternatief van de drie vakcentrales en niet zomaar achter het kabinet

aanholt. Richard Steenborg benadrukt nog eens “dat ook het gezamenlijke alternatief van de drie vakcentrales de door het kabinet beoogde bezuiniging oplevert”.

Kwestie Mantelzorg

Een ander onderwerp is de positie van de mantelzorgers. Volgens Steenborg moet mantelzorg meetellen in het arbeidsverleden van mensen. Nadat het vorige kabinet het vroegpensioen (prepensioen en vut) in 2006 heeft afgeschaft, komen mantelzorgers nog verder in de problemen als het kabinetsbesluit over de AOW-leeftijd in ongewijzigde vorm wordt uitgevoerd”, aldus de MHP-voorzitter.

Nederland telt ruim 2 miljoen mantelzorgers die minimaal acht uur per week en/of minimaal drie maanden intensief voor een ander zorgen.

De MHP heeft een onderzoek uitgevoerd naar de positie van deze groep. Nederland telt ruim 2 miljoen mantelzorgers die minimaal acht uur per week en/of minimaal drie maanden intensief voor een ander zorgen. Circa 70% in de leeftijdsgroep tot 65 jaar combineert dit met een betaalde baan. Het merendeel werkt per week zelfs minimaal 28 uur en verleent gemiddeld meer dan 16 uur zorg. Van de werkende mantelzorgers voelt de helft zich (te) zwaar belast en dreigt uit te vallen.

Uit het onderzoek onder de MHP-leden blijkt o.a. dat er veel onbekendheid is met mantelzorg: werkgevers zijn vaak niet op de hoogte van het feit dat hun werknemers mantelzorg verlenen. Ook zijn de bestaande verlofregelingen nauwelijks toereikend en werknemers en werkgevers zijn vaak onbekend met de bestaande verlofregelingen, zoals kort- en langdurend zorgverlof. Daarom worden er meestal vakantiedagen opgenomen in plaats van zorgverlofdagen.

MHP roept de werkgevers dan ook op om vooral inventiever om te gaan met de wensen van deze mantelzorgers. Er wordt momenteel te weinig gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de situatie van deze groep kunnen verlichten. Te denken valt daarbij aan telewerken en flexibelere werktijden.

(Bron: website MHP)

Mogelijkerwijs teveel betaalde premie zorgverzekeringswet

Mogelijkerwijs ontvangt u tegelijkertijd loon, een pensioen of een uitkering van meer dan 1 werkgever of uitkeringsinstantie. De situatie kan zich dan voordoen dat de inkomsten bij deze werkgevers of uitkeringsinstanties in totaal hoger zijn dan het maximumbijdrageinkomen. Als het antwoord op beide vragen ja is, dan wordt of werd bij u in totaal te veel inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (bijdrage Zvw) ingehouden. Iedere werkgever of uitkeringsinstantie houdt namelijk de bijdrage Zvw in op uw inkomen bij die werkgever of uitkeringsinstantie, tot het maximumbijdrageinkomen. Samen houden uw werkgevers of uitkeringsinstanties daardoor meer in dan het bedrag dat u maximaal moet betalen: de maximumbijdrage.

Normaliter houdt de belastingdienst bij of bij u in een kalenderjaar te veel bijdrage Zvw is ingehouden. Als de belastingdienst heeft geconstateerd dat bij u in een bepaald jaar teveel zvw-premie is ingehouden, dan zorgt de belastingdienst in een volgend kalenderjaar voor een teruggaaf. U ontvangt bericht over de teruggaaf. De belastingdienst betaalt de teruggaaf vervolgens aan u of aan uw werkgevers of uitkeringsinstanties.

De teruggaaf over 2008 is uitbetaald in de periode van 25 juni tot en met 10 juli 2009.

Het maximumbijdrage inkomen in 2009 is € 32.369,-, in 2008 bedroeg het € 31.231,- en in 2007 € 30.623,-. Heeft u van de belastingdienst geen bericht ontvangen en denkt u dat u in 2008 wel te veel bijdrage Zvw hebt betaald? U kunt in dat geval via de website van de belastingdienst controleren of u in aanmerking komt voor een teruggaaf. Op deze site vindt u het hulpmiddel 'Teruggaaf bijdrage Zvw'. Als u inderdaad in aanmerking komt, leidt het hulpmiddel u door naar het formulier Verzoek teruggaaf bijdrage Zvw. Daarmee kunt u zelf een teruggaaf over 2008 aanvragen.

U kunt nog geen teruggaaf aanvragen van in 2009 te veel betaalde bijdrage Zvw. Als u volgens de gegevens van de belastingdienst in aanmerking komt voor een teruggaaf van de bijdrage Zvw over 2009, ontvangt u daarover in 2010 automatisch een brief van de belastingdienst.

De website waar u de relevante informatie kunt vinden is: www.belastingdienst.nl/zvw

De fusie van de VHP-Metalektro en de VHPP is per 1 september 2009 een feit



Het lezen van de acte door Harry van Lipzig, Arend de Groot, Floris Boele, Jan Migchels en de notaris.



Het ondertekenen van de acte door Jan Migchels met daarnaast Floris Boele, beide oud VHPP.

Loopbaan

Er is in de CAO Metalektro een afspraak dat eenieder die zich in deze crisis tijd afvraagt of hij/zij het huidige werk zou kunnen blijven doen, zich kan laten voorlichten over zijn of haar loopbaan.

Daartoe biedt VHP2 een hulpmiddel aan met 'De LOOP BAAN, Geef je loonbaan een kans'. Het wordt steeds belangrijker om af en toe na te gaan hoe u er voorstaat in uw loopbaan.

VHP2 heeft contracten met een tweetal organisaties die samen met u uw loopbaan onder de loep kunnen

nemen. Indien u geïnteresseerd bent, geef u dus zo snel mogelijk op want vanwege het budget zijn de plaatsen beperkt. Bel of mail met het secretariaat van VHP2, dan wordt er zo spoedig mogelijk contact met u opgenomen voor een nader gesprek.

Deze dienst kost u niets anders dan alleen 1 snipper- of ADV-dag!

Gena Winkels
Adviseur Arbeidsverhoudingen.

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. Telefoonnummer: 040 - 2 11 62 22. Of stuur een e-mail naar info@vhp2.nl



Bestuur en medewerkers van de VHP2 wensen u allen een gelukkig en gezond 2010 toe!

Contributie VHP2 2010

Voor de voormalige VHPP leden geldt een nieuw te harmoniseren contributiebedrag. Deze leden worden hierover nog per e-mail geïnformeerd.

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,-.

	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.



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
Antwoordnummer 10512
5600 WB Eindhoven

Januari 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 voor 1 oktober te gebeuren.

Enquête – Anders Actieve leden

Het ligt in de bedoeling om op korte termijn te inventariseren waarmee wij onze groep anders-actieve leden meer van dienst kunnen zijn. VHP2 wil U daarom graag uitnodigen voor het invullen van een enquête hierover. De voorkeur gaat uit naar een enquête per email. Als wij nog geen e-mailadres van u hebben vragen wij u dit aan ons bekend te maken zodat wij u hiermee kunnen bereiken.

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
Antwoordnummer 10512
5600 WB Eindhoven

