



Journal

December 2022

VHP2 Samen komen we verder

De VHP2: specialisten op het terrein van arbeid

Soms is het bijna onbegrijpelijk hoe snel situaties veranderen. Begin van het jaar nog allemaal in de thuiswerk-stand, daarna in korte tijd een overgang van “voorzichtig wat minder afstand tot elkaar” naar een zomer vol festivals en onderlinge interactie. En in de herfst weer een oplopende besmettingsgraad, meer mensen in het ziekenhuis en alleen het feit dat mensen minder ernstig ziek worden onderscheidt dit jaar van haar voorgangers. Laten we dat vooruitgang noemen. Langzame vooruitgang is ook iets waar we bij de VHP2 ervaring mee hebben. In de afgelopen periode hebben we een aantal keuzes gemaakt met als doel meer te betekenen voor jullie, voor onze leden. Uiteindelijk betekent dat ook dat we als onderliggende doel hebben om zo veel mogelijk gewicht in de schaal te leggen bij onderhandelingen met werkgevers. Dus zo veel mogelijk leden in de sector of het bedrijf waar we onderhandelen. Groei waar er groeipotentieel is, zo kun je de strategie omschrijven die er toe heeft geleid dat we nu sinds augustus op de

HTC in Eindhoven een kantoor hebben gehuurd. Voorlopig voor 1 jaar, maar met als doel hier tussen een deel van onze leden en vooral midden tussen heel veel potentiële leden aanwezig te zijn. Zo verwachten we meer zichtbaar te zijn, een duidelijke naamsbekendheid te hebben en beter te kunnen uitleggen wat we voor leden kunnen betekenen.

Het doel is om zo veel mogelijk gewicht in de schaal te leggen bij onderhandelingen met werkgevers.



Inhoud

De VHP2: specipecialisten op het terrein van arbeid	2
Meer zichtbaarheid VHP2 op High Tech Campus	4
Nieuwemedewerker: Layla	6
VHP2, oh die ken ik!	7
VHP2 bereidt zich voor op de toekomst! Denk jij mee?	7
Openingsfeest nieuw kantoor op de High Tech Campus	8
Bedrijvennieuws	12
Spal bezoek aan Banken Champignons	16
VHP2 50 jaar	17
Praktische zaken	19
English	20

De relevantie van vakorganisaties in Nederland staat ter discussie. Dat is door de gestage afname van ledenaantallen een handicap op het speelveld waar ondernemers en vakbeweging met elkaar afspraken maken over arbeidsomstandigheden en inkomen. Mede daarom zijn veel vakorganisaties bezig met activiteiten om met name jongere leden te werven. Op een recente bijeenkomst hebben een aantal bonden, die bij de Vak Centrale voor Professionals (VCP) zijn aangesloten, ervaringen uitgewisseld met elkaar. Daaruit blijkt bij voorbeeld, dat vooral goed uitleggen aan leden en niet leden wat je doet en vooral ook voortdurend leden informeren over wat er speelt bij onderhandelingen, een informatievoorsprong voor leden kan betekenen. Hierdoor ontstaat een voordeel voor leden van een vakorganisatie: "Jullie weten meer van wat er speelt in het bedrijf dan je collega's". We zijn als VHP2 meer dan een verzekering bij ontslag, we zijn specialisten op het terrein van arbeid ,maar we moeten onze leden nog wel beter informeren dan tot nu toe. Een goed voornemen voor 2023.

Nieuwe leden komen heel vaak binnen via mond tot mond reclame. Wij gaan er nu alles aan doen om jullie geïnformeerd te houden en om jullie te betrekken bij het bepalen van de inhoud van onze uitgangspunten bij een overleg. Jullie kunnen ons helpen door ook de input van anderen te vragen en hen uit te leggen hoe zij, door lid van de VHP2 te worden zelf kunnen meehelpen hun ideeën te realiseren. Een idee voor een goed voornemen aan jullie kant voor 2023?

Samen komen we verder.

Hans van Sprang



Dit is een uitgave van de VHP2,
vakvereniging voor professionals

email: info@vhp2.nl
www.vhp2.nl

High Tech Campus 84
5656 AG Eindhoven

Telefoon +31 40 2116 222

Meer zichtbaarheid VHP2 op High Tech Campus



In Q4 2021 heeft het Algemeen Bestuur VHP2 besloten om een kantoorruimte te huren op de HTC. In september van dit jaar was het zover: De opening van ons pand HTC 84. Voor mij een lang gekoesterde wens.

Het besluit om op de HTC een vestiging te openen past in onze strategie om meer focus aan te brengen in onze dienstverlening. Concreet: Onze dienstverlening concentreren in die bedrijven/sectoren met groeipotentie. Voorbeelden hiervan zijn Philips, Signify, ASML en NXP. De VHP2 vertegenwoordigt professionals in de high-tech. Op de HTC Eindhoven zijn daarvan vele duizenden geconcentreerd. Deze professionals, zowel Nederlands- als Engelstalig, die hier permanent wonen maar ook internationals die een onbekende periode hier zullen werken. De HTC biedt ons dus volop groeipotentieel.

Voor 2022 hebben we ons de volgende doelen gesteld:

- Vergroten naamsbekendheid/zichtbaarheid VHP2
- Realiseren van ledengroei of op zijn minst ledenstabilisatie
- Vergroten medewerkerstevredenheid

Het is nog te vroeg om vast te stellen of we deze doelen hebben behaald maar in de afgelopen maanden hebben we wel stappen gemaakt! We zijn zichtbaar op kanalen van de campus zoals monitoren, posters in de garage. We hebben social mixers georganiseerd op de campus waarbij op informele wijze actuele onderwerpen zijn besproken zoals bijvoorbeeld de reorganisatie bij Philips. Er zijn themabijeenkomsten georganiseerd over autisme en slimmer hybride werken. Er is geflyerd om ons te presenteren als eerste vakbond op de campus. Daarnaast is geïnvesteerd in onze marketing en communicatie door het aantrekken van Layla Alizadah wat tot meer activiteit heeft geleid op de social media.

Eén van de doelstellingen is in ieder geval al wel gehaald en dat is dat de collega's binnen het bureau unaniem van mening zijn dat de locatie op de campus als een betere werkomgeving wordt ervaren dat het pand aan de Ruusbroecleaan.

Medio 2023 gaan we ervaren of ook aan de andere doelstellingen is voldaan. Met de eerste stappen die zijn gedaan heb ik daar alle vertrouwen in!

Met de collega's van het bureau en met de steun van



De vestiging op de HTC past in onze strategie om meer focus aan te brengen in onze dienstverlening.

het bestuur en de ledenraad hebben we ook in 2022 weer tal van Cao's afgesproken. De onderhandelingen verliepen niet altijd even soepel mede vanwege de onzekere tijden waarin we leven. De totstandkoming van een nieuwe Cao in de metalektro was wat dat betreft een positieve uitzondering. Deze kwam, geheel onverwacht, in zeer korte tijd tot stand. Andere onderhandelingen zoals bijvoorbeeld bij Signify en Philips zijn inmiddels gestart en ten tijde van het schrijven van dit artikel nog niet afgerond.

Ook in 2022 heeft onze jurist Monique Bredo weer meer dan 100 juridische zaken in behandeling genomen. Deze zaken varieerden van eenvoudig juridisch advies tot gecompliceerde arbeidsrechtelijke kwesties. De VHP2 stuurt na elke afronding van een zaak een enquête. Leden die door Monique zijn geholpen zijn unaniem lovend over de wijze waarop ze zijn geholpen. Een terugkerende factor daarbij is kwaliteit. Wij kennen de Cao's en de sociale plannen bij Philips, Signify etc. Sterker nog: we hebben deze zelf mede tot stand gebracht. Kennis van de branche en specifieke regelgeving leidt tot kwalitatief hoge dienstverlening. Juridische bijstand blijft derhalve een gewaardeerde kernactiviteit van de VHP2!

Voor 2023: We gaan keihard door met het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van onze -potentiële- leden!

Tenslotte wil ik hierbij melden dat ik mijn rol als directeur van VHP2 op 9 december heb overgedragen aan Bregje Mollee. Zij neemt deze rol voor circa 5 maanden op interim-basis over. Ik heb mij met ontzettend veel plezier de afgelopen 3 jaar als directeur ingezet, ik ga mij nu weer volledig richten op de collectieve dienstverlening. Bregje Mollee zal zich in de volgende nieuwsbrief aan u voorstellen. <

Casper Vaandrager





Nieuwe medewerker:

Layla

Zoals wellicht velen van jullie ondertussen weten, ben ik sinds juni 2022 werkzaam voor VHP2. Ik zal mezelf eerst even voorstellen: mijn naam is Layla Alizadah-Lijmbach en ik ben woonachtig in het kleine maar gezellige Chaam; een dorpje in de buurt van Breda. Ik woon hier met mijn dochter (Rosa) en mijn man (Tom).

Op het Avans in Breda heb ik mijn bachelor, International Business and Management Studies behaald; een Engelstalige opleiding waarbij ik in totaal meer dan een jaar in Spanje heb gewoond. Na mijn opleiding ben ik fulltime sales ingerold als accountmanager. Ik merkte al gauw dat deze functie mij heel erg lag. Ik vond sales en relatieonderhoud leuk en ik was er goed in. Het feit dat ik mijn eigen 'eilandje' mocht beheren, paste bij me.

Van nature ben ik ondernemend en creatief. Zo had ik mijn eerste boek op mijn zestiende geschreven en inmiddels ben ik met mijn derde boek bezig. Ik ben altijd wel druk; of het nou met fotografie, schrijven of iets anders is.

Na vier jaar in sales te hebben gewerkt, kon ik mijn ondernemerschap niet meer onderdrukken. Ik droomde ervan om mijn vaste baan op te zeggen. Begin 2021 heb ik de sprong gewaagd. VHP2 was de eerste partij waar ik een samenwerking mee aan ben gegaan, om deze reden heeft VHP2 een hele speciale plek in mijn hart.

De rol van marketing en sales verantwoordelijke binnen VHP2 is heel divers. Of het nou het organiseren van het openingsfeest is, het maken van nieuwe foto's van het team voor op de website is of het bedenken van een campagne om de naamsbekendheid op de High Tech Campus te vergroten; ik mag er mee aan de slag gaan!

Mijn ultieme doel binnen VHP2 is het vergroten van de naamsbekendheid om zo meer leden aan te trekken, ik geloof erin dat wij hét verschil kunnen maken voor onze leden. <

VHP2, oh die ken ik!

Sinds september 2022 zitten we op de slimste vierkante kilometer van Europa: de High Tech Campus in Eindhoven. De HTC is de thuisbasis voor meer dan 260 Tech-bedrijven, het is dan ook heel bijzonder dat wij hier de enige vakbond zijn!

Het creëren van naamsbekendheid is heel belangrijk, onze potentiële leden moeten immers wel weten dat wij hier zitten alvorens ze überhaupt overwegen om lid te worden. Dit doen we onder andere door bijeenkomsten te houden, social mixers te organiseren, campagne te voeren, te flyeren en goed contact te houden met de marketingafdeling van de High Tech Campus. <



VHP2 bereidt zich voor op de toekomst! Denk jij mee?

Al 50 jaar behartigt VHP2 de belangen van professionals in de hightechindustrie middels het voeren van de dialoog met alle betrokken partijen. De resultaten die vakbonden de afgelopen tientallen jaren hebben geleverd, zijn zichtbaar en wij zijn er trots op dat we verschil maken voor de technische professionals. Om blijvend maximaal vooruitgang te boeken en ons in te zetten voor de sector, is het voor ons het moment aangekomen om goed na te denken over de toekomst van onze vakbond. Hoe kunnen wij het beste de vele ideeën die in de vereniging leven, richting geven en daar met voortvarendheid aan werken?

Het bestuur wil een breed samengestelde werkgroep vragen om dit toekomstplan samen op te stellen. Onderwerpen die aan de orde komen zijn de strategie, de betrokkenheid van de leden, de brede achterban en de besturing van VHP2. De werkgroep wordt begeleid door Inge Poorthuis en Peter van der Loo van het bureau Kuperus & Co.

Wie zoeken we? De werkgroep bestaat uit ongeveer 7 personen, die op verschillende manieren aan onze vakbond verbonden zijn. Naast een lid van de Ledenraad

en twee medewerkers van het bureau van VHP2, zoeken we een contactpersoon en twee werkende leden die nog niet actief zijn. De werkgroep zal in de periode van december tot en met maart ongeveer 5 keer bij elkaar komen om samen na te denken over de toekomst van VHP2. Kuperus & Co zal de bijeenkomsten voorbereiden, begeleiden en de oogst uitwerken in een advies. De werkgroep presenteert dit aan het bestuur. Zou jij meedenken over de toekomst van VHP2 door je plaats in te nemen in deze werkgroep?

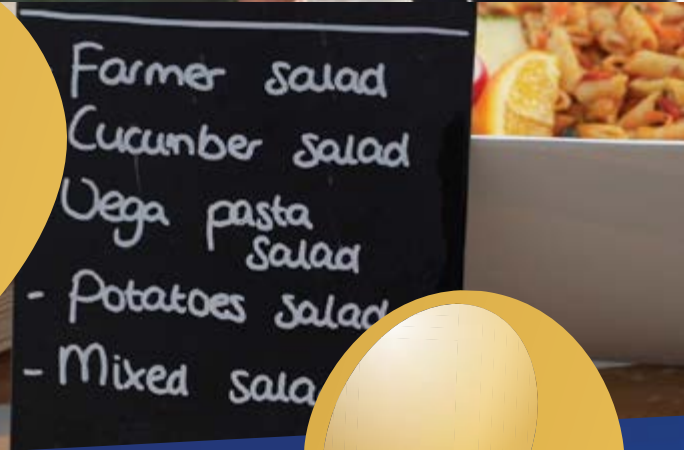
Meld je aan! Heb je vragen of wil je je aanmelden, stuur een mailtje met een korte motivatie naar info@vhp2.nl of scan onderstaande QR code. Wij zullen spoedig reageren! <





Openingsfeest nieuw kantoor op de High Tech Campus op 7 september in Eindhoven!







Openingsfeest VHP2
Room Ernst-Curie





ASML

Ook bij ASML was men over het algemeen blij met de nieuwe Metalekto-Cao. Er is nog wel werk aan de winkel voor de hogere schalen, immers daar zit nog steeds een absolute grens in de CAO. Op het moment van schrijven wachten we nog op de uitspraak van de rechter inzake twee geschillen die door CNV en FNV zijn aangekaart. Laten we hopen dat er snel duidelijkheid komt zodat we de besprekingen met ASML kunnen continueren in 2023. Wij hopen dan samen met alle sociale partners aan de slag te kunnen om te kijken of een 'eigen' CAO voor ASML onder de dispensatie van de metalekto kan gaan vallen. Het lijkt ver weg, maar zoals het afgelopen jaar is ervaren, voor je het weet ben je een jaar verder.

Daarnaast hebben we met ASML een historisch akkoord gesloten samen met alle betrokken bonden met betrekking tot het verschuiven van de salarisronde. Laat dat dan een goed begin zijn voor een goed vervolg.

eurofins

Eurofins: De kracht van het collectief!

De VHP2 heeft samen met de medewerkers bij Eurofins een mooi resultaat geboekt.

Eurofins Materials Science is een dochteronderneming van het beursgenoteerde Eurofins Scientific, een internationaal laboratoriumconsortium. Er zijn 52 werknemers bij het bedrijf in dienst waarvan een groot aantal lid is van de VHP2.

In december 2021 maakte de VHP2 met Eurofins de afspraak dat de lonen in drie jaar zouden stijgen met het inflatiecijfer van januari van het betreffende jaar. Voor 2022 zou dat betekenen een loonsverhoging per 1 april 2022 van 7,4%. Eurofins weigerde dit en voerde geheel eenzijdig een verhoging door van "slechts" 4%. Eurofins vond een verhoging van 7,4% niet verantwoord omdat zij zich daarmee uit de markt zou prijzen. Klanten zouden dan overstappen naar de concurrent, de omzet zou dalen, investeringen zouden achter blijven waardoor de continuïteit van het bedrijf in gevaar zou komen.

De VHP2 maakte Eurofins duidelijk dat de afspraken over loonsverhogingen werden gemaakt op een moment dat de inflatie al opliep en Eurofins dus kon weten dat de loonsverhoging hoger dan gemiddeld kon gaan uitpakken. Bovendien: Afspraak is afspraak. In overleg met de VHP2 heeft het personeel eerst een handtekeningenactie op touw gezet en daarmee de directie duidelijk gemaakt het niet eens te zijn met de eenzijdige loonsverhoging van maar 4%. Vervolgens heeft de VHP2 gedreigd met het nemen van rechtsmaatregelen en zijn er onderhandelingen gestart tussen de VHP2 en de directie van Eurofins. Deze onderhandelingen hebben geleid tot een substantiele loonsverhoging over 2022 van 6% met een bonus van 1% en een loonsverhoging voor 2023 en 2024 die kan variëren van 5% tot 7% over 2023 en van 4% tot 6% over 2024. Een resultaat waarmee nagenoeg al de leden van de VHP2 hebben ingestemd. Een mooi staaltje van samenwerking waarmee maar weer de kracht van het collectief is aangetoond!



Het was een succesvol jaar 2022 voor wat betreft het sluiten van een CAO voor de hele sector Metalektro. Er was veel vooraf geïnvesteerd in de verschillende onderwerpen. Goed naar elkaar geluisterd en met een strategische agenda onder een ieders arm zijn we aan de slag gegaan. Het mag historisch genoemd worden dat we na twee dagen van onderhandelen in de nachtelijke uren een akkoord sloten. Eendracht maakt macht. Met een CAO van 18 maanden en een verhoging van ongeveer 10% hebben ook onze leden in grote getalen voor gestemd.

We zijn hard aan het werk geweest om de onderwerpen loopbaancoaching en financieel fit opnieuw te activeren. Het is de bedoeling dat de vernieuwde plannen begin 2023 van start gaan. Een tipje van de sluier: Het bruist en het zit vol energie en zelfs met een mooie loopbaan en financiële gezondheid, is het de moeite waard om aan het programma mee te doen. Wordt vervolgd....

Tenslotte heeft de VHP2 ook het onderwerp jobcrafting op de agenda gezet. Hier gaan we mee aan de slag de komende maanden.



Bij NXP is op 19 november een prachtig principeakkoord afgesloten met een goede structurele loonsverhoging van maar liefst 7% en een mooie eenmalige bruto uitkering van 1,5% met een bodem van 1000 euro bruto. Tevens is het partnerverlof uitgebreid naar 100% maximum dagloon. De AIP on target bonuspercentages voor de vakgroepen tot en met G5 zijn met 2% verhoogd. Er is een uitbereiding van het generatiepact afgesproken. Over inclusie en diversiteit is een studieafpraak gemaakt. Over werkdruk en bonussen wordt in reguliere overleggen begin 2023 doorgepraat. Vol trots zijn wij dat de leden unaniem voor dit historische akkoord hebben gestemd. De onderhandelingen duurden lang maar waren wel in goed vertrouwen en met respect voor elkaars belangen.



Het jaar 2022 was voor Philips een roerig jaar. Als gevolg van de slaap-apneu-affaire staan alle financiële cijfers in het rood. De aankondiging van de grote reorganisatie heeft veel onrust teweeg gebracht onder het personeel en 800 banen verdwijnen er alleen al in Nederland en 4000 banen wereldwijd. Op 15 november heeft de VHP2 een social mixer georganiseerd over deze reorganisatie om met leden en niet leden in gesprek te gaan. Als VHP zijn wij in goed contact met werkgever en de COR (centrale ondernemingsraad) om deze reorganisatie nauwlettend te blijven volgen. Met het vertrek van Frans van Houten en het aantreden van Roy Jacobs zal de onzekerheid in 2023 nog wel even voortduren. De nieuwe CEO heeft voor eind januari 2023 nog meer structurelere maatregelen aangekondigd. Naast deze reorganisatie heeft Philips half juli ook al een reorganisatie aangekondigd bij Philips IT, waarbij helaas meer dan 100 banen verloren zijn gegaan.

Het afgelopen jaar is er veel overleg geweest met werkgever over de veranderingen in het pensioenstelsel en de gevolgen die dit heeft voor Philips. Hierover hebben in september meerdere pensioenbijeenkomsten (fysiek en digitaal) plaats gevonden om leden bij te praten. De conclusie van de gesprekken in de studiegroep pensioenen is dat er nog geen keuzes gemaakt kunnen worden tussen de flexibele regeling en de solidaire regeling omdat het wetgevingstraject nog niet is afgerond. Het aankomende jaar gaan de gesprekken over de pensioenen weer verder.

De cao onderhandelingen bij Philips zijn op dit moment in volle gang. Deze gesprekken worden overschaduw door de harde realiteit van als maar dalende cijfers. Wij verwachten begin 2023 verder te praten, nu de overleggen on hold zijn gezet. We willen eerst met de leden gaan praten. De loonruimte die werkgever heeft om een goede cao af te sluiten is geringer dan verwacht en maakt goede cao afspreken met een substantiële loonsverhoging er niet eenvoudiger op. Toch hebben wij er vertrouwen in dat wij begin 2023 met Philips een goede cao kunnen afsluiten, net zoals in de voorgaande jaren.

SIEMENS



Siemens en Stork zijn bedrijven die onder de metalektro Cao vallen en waar wij als VHP2 geen afzonderlijke cao afspreken. Als VHP2 zaten wij het afgelopen jaar wel regelmatig met deze werkgevers om tafel.

Het afgelopen jaar is er bij Stork op 12 mei een principeakkoord afgesproken met aanpassingen in het regelingenboek en een nieuw sociaal plan. Dit principeakkoord is positief voorgelegd en omvatte vooral verbeteringen. Zo is een goede thuiswerkvergoeding afgesproken, zelfs met terugwerkende kracht. Ook lukte het om een meerjarig sociaalplan af te spreken tot 1 januari 2025. Leden van VHP2 hebben unaniem ingestemd.

Bij Siemens Energy is HTT Business is half september overgaan naar Mutares. Samen met andere bonden hebben we een overgangsprotocol afgesproken dat neutraal aan onze leden is voorgelegd. Geprobeerd is om een baangarantie of een terugkeergarantie af te spreken met werkgever maar dat is helaas niet gelukt. Leden hebben uiteindelijk wel ingestemd omdat de overgangsafspraken er verder goed uitzagen.



In gesprekken aan de onderhandelingstafel bij Signify stond het thuiswerken dit jaar centraal. In het eerste half jaar is geprobeerd om samen (formeel en informeel) met werkgever en COR (centrale ondernemingsraad) tot een goede thuiswerkregeling te komen. Nu een groot deel van Nederland na de coronapandemie de mogelijkheid heeft om een deel van de werkweek thuis te werken, blijft Signify ouderwets vasthouden aan het adagium dat het kantoor de werkplek is. De VHP2 vindt dit onbegrijpelijk. Aan de cao-tafel en in de media blijven wij hameeren op een goede thuiswerkregeling met een goede arbeidsvoorwaardelijke compensatie voor het thuiswerken. In de cao onderhandelingen die in het najaar zijn gestart, lukt het ook nog niet om hierover tot goede afspraken te komen. De loonparagraaf biedt onvoldoende soelaas en inmiddels heeft werkgever een eindbod neergelegd. De eerste gesprekken met leden geven aan dat dit eindbod niet voldoende is. Samen met andere bonden beraden wij ons nu op vervolgstappen. Wordt vervolgd!

Moeizame gesprekken in onze kleinere bedrijven (Nokia, Ampleon, Innolux)

De onderhandelingen bij Nokia zijn het afgelopen jaar uitermate moeizaam verlopen. Het resultaat is een eindbod op 5 december dat wij neutraal hebben voorgelegd. Vanuit Nokia Global was er helaas erg weinig structurele collectieve ruimte beschikbaar en is het global beleid om vooral te vergoeden vanuit pay for performance in plaats van een collectieve verhoging voor iedereen. Samen met de FNV is een petitie aangeboden aan werkgever. Als VHP2 hebben wij getwijfeld of we dit eindbod wel moesten voorleggen. Op verzoek van leden is dit wel gedaan en VHP2 leden hebben bijna allemaal ingestemd met de nadrukkelijke

wens om snel met de nieuwe cao te starten en bij werkgever te benadrukken dat er volgend jaar echt meer loonruimte moet komen. In het eindbod zit een mooie eenmalige vergoeding en de mogelijkheid om vakantiedagen te verkopen. Ook is het sociaal plan in huidige vorm met een jaar verlengd.

Onderhandelingen Ampleon zijn op dit moment (half december) nog in volle gang. Als VHP2 willen wij een cao afspreken die in lijn ligt met de metalektro Cao en lijkt op de afspraken bij buurtgenoot NXP. Wordt dus vast vervolgd begin volgend jaar.

Onderhandelingen bij Innolux zijn ook nog volop gaande en verlopen uitermate moeizaam. Doordat werkgever steeds terug moet naar Taiwan voor extra middelen is deze cao nog steeds niet afgerond. Wij hopen nog voor de kerst met werkgever toch nog tot goede afspraken te komen.

Wet Toekomst Pensioen

In 2022 is er veel gezegd en geschreven over het nieuwe pensioenstelsel dat in 2027 ingevoerd moet gaan worden. Op het moment dat dit artikel wordt geschreven heeft men net in de 2de kamer afgesproken om de nieuwe wet artikelsgewijs te behandelen. Dit betekent dat de wet op zijn vroegst op 1 juli 2023 in werking treedt waarna sociale partners en pensioenfondsen tot 1 januari 2027 de tijd hebben om de nieuwe wet uit te voeren.

Ook de pensioencommissie van de VHP2 is bezig geweest om haar visie te formuleren op de nieuwe wet.

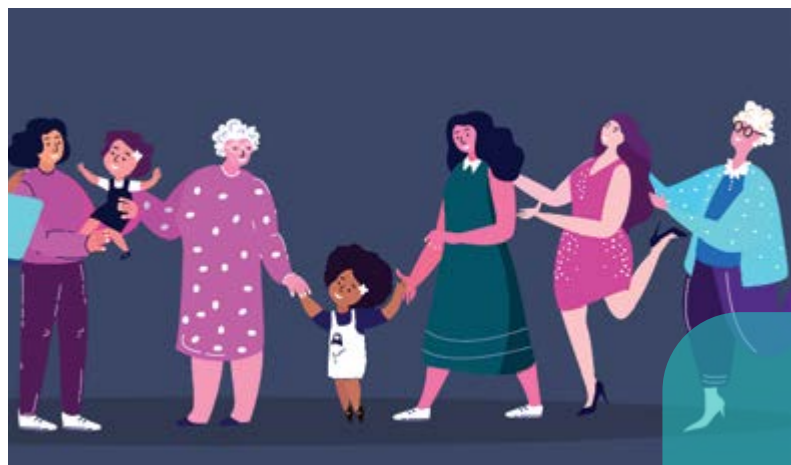
De VHP2 is van mening dat binnen het voorgestelde nieuwe pensioenstelsel (Wetsvoorstel Toekomst Pensioenen) het mogelijk is om een goed pensioen op te bouwen als tenminste de juiste keuzes worden gemaakt en er blijvend voldoende premie wordt ingelegd. De VHP2 heeft eerder aangegeven dat de groepen die nadeel hebben van de transitie, en dan vooral de afschaffing van de doorsneesystematiek gecompenseerd moeten worden. Dat vormt voor VHP2 een essentieel onderdeel van het maken van de juiste keuzes.

1. Voor de VHP2 blijft het uitgangspunt om een levenslang pensioen op te bouwen met dezelfde ambitie als nu waarbij de inleg de 30% per jaar niet zou moeten overstijgen.
2. Tot de transitie blijven "hoge premies met lage opbouw" of "lage premies met hoge opbouw" onwenselijk. Het streven is 100% premiedekkingsgraad.
3. De VHP2 wil een contractkeuze maken op basis van uitlegbaarheid en transparantie met voldoende flexibiliteit. Onze uitgangspunten lijken het meest geborgd bij de Flexibele Premiereregeling. Echter beide vormen (SPR en FPR) zijn op zich mogelijk en het ligt er vooral aan hoe de details worden ingekleed. De VHP2 is van mening dat haar achterban de keuzes (van de beleggingsprofielen) wil en kan maken die horen bij het flexibele contract.
4. De VHP2 gaat uit van invaren, tenzij dit duidelijk onwenselijk is.
5. De VHP2 vindt dat de pensioenbuffers die vrijvallen door overgang naar het nieuwe pensioen-

stelsel eerst moeten leiden tot compensatie voor hen die nadelen van de overgang naar het nieuwe stelsel ondervinden (bijvoorbeeld vanwege de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek).

- o Gesteld zou kunnen worden dat benutting van slechts een van de bronnen onevenwichtig is. De bron van compensatie vanuit een tijdelijke opslag moet dan gevonden worden in de totaliteit van het arbeidsvoorwaardenpakket zoals af te spreken met de werkgever.

6. De vorming van nieuwe reserves leidt tot een moeilijker uitlegbaar systeem en is dus alleen wenselijk als er ook een zeer overtuigend voordeel is. "Meer knoppen om aan te draaien" kan ook weer tot ongenoegen onder deelnemers leiden.
7. De VHP2 ziet graag dat het pensioenfonds zowel de vaste als variabele uitkering aanbiedt. Dit geeft rust aan deelnemers.
8. Inhaalindexatie is belangrijk voor zowel gepensioneerden als werkenden. Maar de verhoging van de pensioenen voor gepensioneerden mag niet verder ten koste gaan van de positie van de actieven en het geheel van alle maatregelen over de oudedagsvoorziening (verhoging AOW, stijgende zorgkosten, eerdere indexaties en verschillen in achterstanden, enz.) moet ook evenwichtig zijn.
9. De uitgangspunten van de VHP2 zouden zo veel mogelijk ook voor verzekerde regelingen van toepassing moeten zijn.
10. Een (beperkte) uitruil tussen collectieve salarisverhoging en minder pensioenpremie moet in deze tijden van hoge inflatie bespreekbaar zijn.





Spal bezoek aan Banken Champignons

Eind oktober bezochten 40 SPAL- en Anders Actiefleden van de VHP2 het familiebedrijf Banken Champignons in Wijchen. Het is een modern foodbedrijf, betrokken bij elke schakel van die keten: van telen, oogsten, bewerken, verpakken, distribueren tot wereldwijde verkoop van verse paddenstoelen. Banken Champignons is een betrouwbare partner met een ijzersterk logistiek netwerk: 'vandaag besteld = vandaag geleverd'.

Banken Champignons heeft een breed assortiment met verse paddenstoelen: van wilde-, gecultiveerde exotische paddenstoelen en kwalitatief hoogwaardige champignons tot innovatieve foodconcepten, die aansluiten bij de laatste trends. De producten worden duurzaam geproduceerd door specialisten en gedistribueerd over de hele wereld.



VHP2 50 jaar



50 jaar geleden was er een “strijd” in vakbondsland met de werkgevers over de arbeids-overeenkomst.

Op zich niets ongewoons. Dat soort gesprekken waren al jaren een reden om de arbeidsomstandigheden aan te passen. De relatie werkgevers en georganiseerde medewerkers werd reeds toen al steeds volwassener. In het begin van de jaren 70 van de vorige eeuw was de inflatie en de rente best hoog en de salariering was duidelijk toe aan een aanpassing. De bewustwording van en het meedenken met de arbeidsvoorwaarden kreeg vorm. De “CAO” om in huidige termen te spreken zou worden afgesloten. Doch de werkgever, Philips was toen nog een groot concern, wilde naast een begin van sociale voorzieningen een bedrag per maand aan het loon toevoegen. In de bedrijven werd die voorziening geaccepteerd, doch op de kantoren werd gemord. Het zou nivellering in de hand werken. Het is nu bijna niet meer voor te stellen, maar er bestond destijds een standenverschil tussen mensen die in dienst waren. De arbeiders met overalls, in vele kleuren, gele stofjassen voor de bazen en witte stofjassen voor chefs. Tenslotte waren er mensen in pakken met overhemden en stropdas. Iedere kleding soort had zo zijn rang. Dat verschil werd tot in de toegewezen huizen, want Philips bouwde huizen voor arbeider en kantoorpersoneel, doorgevoerd. Naast deze kleding verschillen bestond er een verschil in salaris. De overall, verdiende minder dan de broek en vest, de baas minder dan de chef enz. Mensen in pakken op kantoor waren per slot beambten die aan de “arbeiders” leidinggaven. Er was een duidelijke salarisschaal. En de status die daaraan ontleend werd, kon toch niet door nivellering stuk worden gemaakt?

In deze tijd is onder leiding van de voorloper van de VCP, de VHP/MHP in het overleg ingebracht dat er een verschil moest zijn tussen de arbeiders en de beambten. Niet alleen in salaris maar ook in de arbeidsvoorwaar-

den. De CAO B is toen geboren en de salarisverhoging werd omgerekend naar een procentuele verhoging. Dat maakte voor de “CAO A” niets uit, die kregen wat was afgesproken, maar voor het hogere personeel waaronder de leidinggevende wel. De salarisschaal van CAO B overlapte natuurlijk die van de CAO A, maar het salarisverschil zou meer in overeenstemming zijn met de bijdrage aan het bedrijf. De kreet “geen centen maar procenten” had deze ontwikkeling gevoed.

De meer socialistisch georiënteerde vakbonden kwamen te staan tegenover een meer meedenkende groep van hoger personeel. De VHP, Vereniging Hoger Personeel, vindt ook in die tijd zijn oorsprong. De ‘vereniging van hoger personeel’ bij Philips werd volwassen. De VHP Philips was er. De VHPP is formeel opgericht in 1972 en vertegenwoordigde alleen het hogere personeel binnen Philips. Sloot de CAO B af met het bedrijf. En sloot zich via de VHP aan bij de MHP. Samen met FNV en CNV was er ook voor de MHP een zetel in de SER. Deze ‘samenwerking’ liep niet slecht. Er was namelijk geen concurrentie. Meerdere CAO overleggen bij Philips, zowel CAO A als CAO B zijn destijds voorbesproken in de Ruusbroec. Niet zelden was de kennis en kunde van de VHPP-arbeidsadviseurs doorslaggevend in deze gesprekken. Van dichtbij mocht ik dat als bestuurslid vanaf 1997 meemaken.

De VHPP was zoals gezegd aangesloten bij of onderdeel van de koepel VHP. De structuur lijkt op die van elke koepelorganisatie. Zelfstandige verenigingen, met eigen besturen, enz., enz., vormden samen de koepelorganisatie, door afgevaardigde te leveren aan het koepel bestuur. De opkomst maar ook de ondergang heb ik zien gebeuren. Ik heb nog ledenraden van de VHP meegemaakt met een twintigtal aangesloten VHP’s. De koepelorganisatie VHP ging stuk in de jaren 90. Steeds meer VHP’s werden opgeheven. Leden vertrokken en de bedrijven waaruit ze voortkwamen stopte. Het drama rond Fokker kan ik me nog herinneren. Omdat het aantal leden van de aange-

sloten organisatie de stemgrootte in de VHP-Ledenraad bepaalde, was tegen een begroting stemmen al jaren kansloos. De VHP leefde als ware het op een grote voet. Een duur kantoor en een landelijk zeer verspreid bedieningsgebied. De vakbondsbijdrage voor verleende diensten ontbraken vaak of waren ontoereikend. De VHPP is gelukkig niet in die val meegesleurd. We waren zelfstandig en financieel onafhankelijk. We zijn de onthouding van financiële steun zelfs verweten. We zijn er letterlijk uitgestapt, voordat de steker er definitief uitgetrokken werd. Tot zover de VHP.

De vereniging heeft na een paar jaar de kantoorvilla aan de Ruusbroec betrokken. Het pand dat in 1947 nog een (interne) opleiding voor gezinsverzorgsters herbergde, is in 2005 volledig aan de moderne tijd aangepast. Twee grote vergaderzalen, met kantoorruimte voor arbeidsadviseurs, administratie en met een secretariële receptie maakt het tot een pand waar menig vakvereniging jaloers op is. Van daaruit werd Philips en alle bedrijven waar contact mee was in de regio bediend.

De VHPP was een vereniging van en voor het hoger personeel Philips en voor de Centurion Actie stonden we voor een bedrijf met > 150000 medewerkers in Nederland. De VHPP sloot voor dat bedrijf een CAO af tot tevredenheid van eenieder. Echter door de afsplitsing van ASML, NXP, Nat Lab, Lighting, enz. enz. werd het vertegenwoordigende deel binnen Philips steeds kleiner.

De VHPP had in haar strijd om voort te blijven bestaan contacten met de CMHF. Een vakorganisatie voor Overheidspersoneel met één afdeling B&I (Bedrijven en Instellingen) die wilde groeien. Ook de VNV (Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers) was daar vertegenwoordigd. Onderwijs was met meer dan de helft van de leden de grootste organisatie. De VHPP was de enige bedrijvenvereniging in/bij deze organisatie. We werden warm onthaald. Droegen bij aan de kosten van de organisatie. Dat gold overigens ook voor de kosten van de MHP.

Bij de CMHF kreeg de VHPP een bestuurszetel in deze organisatie en ondergetekende werd vanuit dat bestuur als kandidaat naar het MHP-bestuur afgevaardigd. Van 2000 tot 2007 was de VHPP daarmee vertegenwoordigd als secretaris in het MHP-bestuur. Een derde termijn van 3 jaar is me niet gegund. De zetel in het "bestuur" van B&I is tot 2009 door me ingevuld.

Dat de arbeidsvoorwaarden bij Philips intussen steeds verder evalueerde, mag gestaafd worden met het feit, dat me 100 uur per jaar werd toegestaan, om de secretariële

functie bij de MHP uit te voeren. Meer dan een kwart van die uren ging overigens op aan files onderweg naar Houten en later Culemborg.

Om ledengroei te borgen werden intussen in de Ruusbroec gesprekken met de Metalektro gevoerd, die resulteerde in het samengaan in 2009. Een nieuwe start voor de VHPP en het overdragen van mijn functie in het bestuur.

Bij deze samenvoeging is de naam van de (vak)vereniging gewijzigd in VHP2.

En ook de VHP2 groeit in aangesloten organisaties, mede om het ledental op peil te houden. Na 50 jaar zijn weliswaar de arbeidsovereenkomsten volwassener geworden. Ja. De 'standen' ongelijkheid is dan wellicht meer geslecht. Het opleidingsniveau is toegenomen. Maar de vragen rondom arbeidscontracten zijn ingewikkelder geworden. In 2022, met hoge inflatie, politieke pensioen hervormingen, spanningen in Europa, is het een goed moment om als weldenkend mens steun te zoeken en vinden bij een organisatie die meedenkt en duidt. Dit om zekerheid te zoeken en te vinden. Een arbeidsrecht ondersteuning geeft, nodig om in het doolhof van regels, wetgeving en contracten de weg te vinden.



Flyer actie VHP2

Intussen heeft de VHP2 een kantoor tussen haar potentiële leden op de High Tech Campus. Voorwaar een plek midden in de economische motor van Nederland om trots op te zijn.

Ik wens de VHP2, haar medewerkers en leden veel wijsheid, moed en kunde toe, om de komende tig jaar klaar te staan met raad en daad voor iedereen die het nodig heeft in deze maatschappij.

Proficiat VHP2 met uw 50-jarige bestaan.
Jan Migchels

Praktische zaken



Tarieven

Tijdens de ledenraad van 7 december is de contributie voor 2023 vastgesteld op:

€ 196,- voor actieve leden.

€ 98,- voor jonge leden (tot 30 jaar) en leden in between jobs

€ 62,- voor anders actieve leden.

Ieder lid die een collega of kennis aanbrengt als nieuw VHP2 lid, ontvangt van ons een cadeaubon van € 25,- als bedankje. <

Als lid heb je altijd toegang tot ons zakelijke netwerk en events, praat je mee over onderhandelingen en ben je bevoegd te stemmen over voorstellen.

Meld je hier aan:



VHP2

High Tech Campus 84
5656 AG Eindhoven

Je kan ons op kantoor bezoeken op maandag, dinsdag en donderdag tussen 9.00 en 16.30 uur

info@vhp2.nl
040-2116 222

Volg ons op LinkedIn:
www.linkedin.com/company/vhp2/

Nieuws via de website

Graag willen wij je als extra service regelmatig een digitale nieuwsbrief toezenden met daarin de voor jou actuele (bedrijfs) informatie. Als je geen prijs stelt op deze nieuwsbrieven, kan je je hiervoor afmelden dat kan via de link onderin de nieuwsbrief.

Nb alle nieuwsbrieven en uitnodigingen worden op deze digitale manier aangeboden. <

Ledenstatus aanpassen

Om onze ledenadministratie up to date te houden kunnen jullie wijzigingen, zoals adreswijzigingen, e-mailwijzigingen, een nieuw telefoonnummer, een andere baan, pensionering of werkloosheid enz. zelf wijzigen via Welkom bij Renflex (rfxweb.nl).

Wij willen jullie erop wijzen dat jullie zelf verantwoordelijk zijn voor het doorgeven van mutaties. Wij kunnen deze mutaties niet met terugwerkende kracht verwerken. De aanpassingen van het contributiebedrag gaan in op de eerstvolgende factuur/ incasso datum.

Het lidmaatschap van de VHP2 eindigt op de laatste dag van de maand volgend op die waarin je de wijziging hebt aangepast, tenzij een later tijdstip is vermeld. Je kan je lidmaatschap opzeggen door een mail te sturen naar info@vhp2.nl <

Juridische hulp voor nieuwe leden en leden die minder dan 6 maanden lid zijn

Rechtsbijstand door onze organisatie wordt kosteloos verleend als de leden langer dan een half jaar lid zijn. Dit voor zover niet later blijkt dat "het geschil" reeds bestond voor de ingang van het lidmaatschap.

Leden die korter lid zijn dienen zich te committeren tot een lidmaatschap van 2 jaar waarvan de contributie vooruitbetaald dient te worden (24 maanden vanaf ingangsdatum lidmaatschap).

Daarnaast geldt er een instappremie van € 650,-.

Als de vooruitbetaling van 2 jaar en de instappremie is voldaan heb je recht op 10 uur juridische bijstand. Overschrijd jouw zaak die 10 uur dan zal er een bedrag van € 70,- per uur in rekening worden gebracht.

Heb je een korte vraag die niet meer dan een uur behelst dan kan de jurist beslissen dat de vooruitbetaling van 2 jaar voldoende is en hoeft er geen instappremie betaald te worden. Pas na het betalen van de vooruitbetaling zal onze jurist contact met je opnemen.

Van onze kant word je dan volwaardig lid en kan je gebruik maken van de volledige dienstverlening. Zo word je geïnformeerd over o.a. wat er speelt binnen jouw bedrijf via nieuwsbrieven en je ontvangt het VHP2 Journaal en uitnodigingen voor onze themabijeenkomsten. <



English

Legal assistance for new members and those who have joined us less than 6 months ago.

Legal assistance by our organization is provided free of charge if members have been members for more than six months. This is provided that it is not later found that "the dispute" already existed before the entry into membership.

Members with a shorter membership are required to commit to a membership of 2 years of which the membership fee must be paid in advance (24 months from the effective date of membership).

In addition, there is an entry fee of € 650.

When the prepayment of 2 years and the entry premium is paid, you are entitled to 10 hours of legal assistance. If your case exceeds these 10 hours, an amount of € 70 per hour will be charged.

If you have a short question involving no more than one hour, the lawyer may decide that the 2-year prepayment is sufficient and no entry premium needs to be paid. Only after paying the upfront fee will our lawyer contact you. From our side, you will then become a full member and can use the full services. You will be informed about what is going on within your company through newsletters and you will receive the VHP2 Journal and invitations for our theme meetings. <

