

Onderhandelingen pensioenpremie 2022

In de maand december is er een onderhandelingsresultaat behaald over een protocol pensioenafspraken voor de jaren 2022 tot en met 2025. Onze pensioenwerkgroep heeft zich namens de leden akkoord verklaard met de gemaakte afspraken.

De besprekingen stonden ook in het teken van de toekomst. In de toekomst komt er een nieuw pensioenstelsel, dat wil zeggen dat de oude (huidige) regeling op termijn zal over gaan in een nieuwe regeling. Wij gaan ons hier de komende jaren op voorbereiden. Tijdens de onderhandelingen over de pensioenpremie voor de komende jaren heeft dit best veel impact gehad.

De verwachting is dat er in de toekomst meer pensioenpremie betaald moet gaan worden. De verwachting is ook dat de premie uit kan komen op een bandbreedte van 30% tot 33 %, maar dat is ook echt weer het bekende koffiedik / in de glazen bol kijken. Er komen nog zoveel politieke beslissingen aan over het nieuwe stelsel en de markt voor wat betreft beleggingen of rente, het kan nog alle kanten op gaan. Kortom niets is nog zeker.

In de huidige regeling wordt gewerkt met een benodigde premie (gedempte kostendekkende premie), waarbij de ambitie voor de huidige en de toekomstige pensioenregeling is dat er een waardevast pensioen wordt opgebouwd en dat je na 40 deelnemersjaren 75% pensioen hebt opgebouwd (bij 42 jaar zelfs 80%).

Deze premie is op dit moment 28,7%. De werkgever vertrouwt op de toekomst en het herstel van de economie en denkt dat ook voor de komende jaren 28,7% voldoende is om dat waarde vaste pensioen te kunnen opbouwen. Mocht er een hogere premie nodig zijn om de kosten te dekken, dan is de werkgever bereid die hogere premie te betalen.

Vakbonden zijn van mening dat die zekerheid er niet is en willen blijven werken met iets extra's. Een extra premie-inleg van 0,8% om indien noodzakelijk te kunnen indexeren. Er wordt geen extra inleg betaald als de benodigde premie stijgt tot boven de 29,5%.

Partijen hebben elkaar gevonden in de afspraak dat er elk jaar de 28,7% premie wordt gestort met iets extra's, zijnde die 0,8%. Mocht het pensioenfonds besluiten dat alles betaald kan worden uit de 28,7% premie, dan zal er het volgende jaar een korting gegeven worden op de premie.

Uitkomst is dat wij de zekerheid hebben dat er voldoende wordt ingelegd om de ambitie voor het waarde vaste pensioen te behouden en dat door de werkgever bij positieve beleggingsresultaten alleen de echt benodigde premie wordt betaald.

Graag willen wij deze afspraak verduidelijken en voorleggen tijdens een ledenpresentatie op **15 februari a.s. om 16:30 uur**. Een Teams vergaderverzoek zal hiervoor apart worden toegezonden. Het protocol pensioenafspraken zal als bijlage bij het vergaderverzoek worden meegezonden.

Lunchlezing decarbonisatiestrategie door Bart van der Meulen op 3 maart a.s.

Donderdag 3 maart 2022 organiseert de VHP weer een lunchlezing van 12.00 tot 13.00 uur. Het onderwerp van deze lunchlezing is de decarbonisatiestrategie en is daarmee bijzonder actueel. De lunchlezing wordt gegeven door Bart van der Meulen, General Manager Long Term Asset Strategy. Binnenkort stuurt de VHP ook hiervoor een Teams uitnodiging.

Ledenwerving

De VHP heeft het wervingsaffiche opgefrist en biedt vanaf 2022 een korting op het lidmaatschap voor leden tot 35 jaar. Hiermee willen we het lidmaatschap meer onder de aandacht brengen van de jongeren. We roepen al onze leden op om dit breed onder de aandacht te brengen binnen het bedrijf!

Cao-onderhandelingen 2022

De datums van de onderhandelingen zijn inmiddels gepland. Op 23 februari 2022 is de kick-off waar de directie van Tata Steel en de vakverenigingen hun voorstellenbrieven gaan bespreken. De onderhandelingsdatums zijn 2, 9, 16 en 30 maart en, indien nodig, 6 april 2022.

Tussen al het geweld van de dagelijkse ontwikkelingen door, is er een clubje leden verenigd in de VHP cao-werkgroep. Er wordt hard en stug gewerkt aan zaken die wij vanuit de VHP graag willen verbeteren in onze cao.

Verleden jaar werden we 'blij verrast' door het afsluiten van een cao met een looptijd van 1 jaar, zonder structurele verbeteringen, alles onder de noemer rust houden in de organisatie en de mogelijke overname door SSAB. Dat alles is alweer geschiedenis, het enige wat blijvend is, is dat we constant in de spotlights staan.

Iedereen merkt dat het leven duurder is geworden, dat zal ongetwijfeld benoemd worden tijdens de gesprekken, maar ook zaken als duurzame inzetbaarheid, flexibiliteit, en het hybride werken zijn belangrijke thema's. Daarbij geldt ook nog dat werkdruk een thema is waar VHP nu graag sluitende afspraken over wil maken.

Wat we nadrukkelijk vragen aan de jongere leden is wat zij nu graag verbeterd willen zien in de nieuwe cao. Dit alles is 'work in progress', nog niets is in beton gegoten.

Hoewel we al eerder gevraagd hebben input te leveren, blijft nieuwe inbreng belangrijk. Wij horen graag van jullie, jullie horen zeker van ons!

Als er naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen zijn of behoefte is aan nadere toelichting kan dit kenbaar gemaakt worden aan het bekende adres secretariaat@vhptatasteel.eu. Wij staan graag voor u klaar.