

NVLT MAGAZINE

Algemeen informatie bulletin voor luchtvaarttechnici

6e JAARGANG september 2010



In dit nummer o.a.

- Samenvatting pensioenakkoord StvdA
- Kort
- Muscae volitantes semper idem
- Impressie Omnes
- Sundowners
- Arbiter stelt KLM in het gelijk
- Transavia in zwaar weer
- Je pensioen , genoeg om van te leven

Van de voorzitter

Tot 14 juli konden de leden aangeven of zij akkoord gingen met de aansluiting van de NVLT bij de Unie van Onafhankelijke Vakorganisaties (UOV). De stemming is inmiddels gesloten. Zowel schriftelijk als tijdens de twee afsluitende ledenvergaderingen op 14 juli hebben de leden unaniem aangegeven vóór aansluiting bij de UOV te zijn. Het bestuur is de leden daarvoor zeer erkentelijk.

De kogel is inmiddels door de kerk: per 1 augustus is de NVLT aangesloten bij de UOV. Het is nu zaak om invulling te geven aan het lidmaatschap. Ook moeten we invulling geven aan de deelname in het Platform Luchtvaart van de MHP, waar wij tegelijkertijd ook zitting in krijgen.

Sinds medio augustus is het bestuur bezig die invulling gestalte te geven. Na in 2008 en 2009 zwaar te zijn getroffen door economische crisis, komt de luchtvaart langzaam weer uit het diepe dal. Na de Amerikaanse luchtvaart komt nu ook de Europese luchtvaart weer in rustiger vaarwater terecht. Met name Air France-KLM doet het gezien de omstandigheden goed. In april zijn er in heel Europa weer flinke verliezen geleden door het volledig tot stilstand komen van de Europese luchtvaartoperatie. Ondanks dat gegeven zien de cijfers van de megacombinatie er hoopvol uit. Of deze omstandigheden ook leiden tot meer ruimte aan de CAO-tafels is nu niet te zeggen.

Bij transavia.com zijn de onderhandelingen voor een nieuwe CAO in volle gang. Tot op heden is daar weinig ruimte te vinden voor substantiële verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Een paar kleine succesjes op het vlak van ouderenbeleid en toeslagen zijn wel bereikt, maar voordat er een overeenkomst is getekend kunnen we over de afloop nog niets zeggen.

In de kop van Noord Holland is het nog onstuimig weer. Niet letterlijk natuurlijk, maar wel figuurlijk: op het gebied van arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen. Bij CHC staat de erkenning nog ter discussie. Op dit moment hebben we weliswaar die erkenning, maar is CHC daartegen in beroep gegaan. Op 15 oktober vindt de eerste pleidooizitting in hoger beroep plaats. Diezelfde maand starten we met de CAO onderhandelingen voor het grondpersoneel. De exacte data zijn op dit moment nog niet bekend. We zijn optimistisch over de uitkomst van het hoger beroep. Desondanks kan het zo zijn dat we tijdens de CAO-onderhandelingen de tafel moeten verlaten. We zien wel waar het schip (of moet ik zeggen de helikopter) strandt.

Hoe staat het met de arbeidsmarkt voor luchtvaarttechnici? De voorspelling is dat er in de nabije toekomst schaarste ontstaat. Plaatselijk zien we al dat die schaarste actueel is. Maatschappijen spannen zich in om hun technici in vast dienstverband aan boord te houden. Helaas geldt dat niet voor de technici met bepaalde tijdcontracten; van hen moesten we afscheid nemen. Op Schiphol zien we in toenemende mate uitwisseling van technici tussen Martinair, KLM en transavia.com. Op die manier probeert men tekorten

op te vangen en inhuur van buitenaf te voorkomen. Tegelijkertijd wordt het onderhoud van vliegtuigen steeds vaker uitbesteed.

Hoe verhouden deze elementen zich tot elkaar en wat gaat dat betekenen voor de werkdruk? Die zal onvermijdelijk toenemen in een tijd waarin er juist veel vraag is naar flexibelere arbeidsomstandigheden en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Geen van de CAO's van de bedrijven op Schiphol geven een antwoord op deze ontwikkelingen. Bij KLM werken we aan een nieuwe werk- en rusttijden regeling. Ook bij de andere bedrijven moeten we daarnaar gaan kijken. Misschien één WRR voor alle bedrijven binnen de KLM groep? Wij zijn klaar om die discussie aan te gaan en die dan ook een stapje verder te brengen. Één gezamenlijke CAO voor alle technici van KLM, Transavia.com en Martinair? Misschien in de toekomst.

Ron Scherft

*Foto omslag is terbeschikking gesteld door Henk v/d Lugt
Dit is de zogenaamde CAG (de baas van de carrier air wing) bird
van VF-111, een F-14A, aan boord van de USS Kitty Hawk
(Nov 1994).*

Algemene Informatie NVLT
Bezoekadres Stationsplein 326
Gebouw 144, kamer 225
1117CK Schiphol Oost
Telefoon: 020-348.349.2
Fax: 020-348.349.6
Postadres: Stationsplein 326
1117CK Schiphol Oost
Web-site: www.nvlt.org
E-mail: info@nvlt.org
Ledenadministratie:
E-mail: leden@nvlt.org

Redactie NVLT magazine:
R. Vagevuur - R. Scherft - F. Laplooi
Opmaak: J. van Braam
Drukwerk: de Lepper
Noord Scharwoude
E-mail: redactie@nvlt.org
Correctie: Tekstbureau Opus1
www.tekstbureauopus1.nl

Samenvatting van pensioenakkoord StvdA



1. Voorgestelde wijzigingen in de AOW

Aanpassing AOW-leeftijd

- Er komt een vooraf vastgestelde systematiek voor de aanpassing van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting;
- Als referentieperiode wordt het landelijk gemiddelde in de periode 2000-2009 gebruikt;
- De leeftijd wordt periodiek op vooraf vastgelegde peildata aangepast aan de verandering in de gemiddelde levensverwachting vanaf 65 jaar;
- Een wijziging van de AOW-leeftijd wordt tien jaar van tevoren aangekondigd en gebeurt om de vijf jaar.
- Concreet betekent dit dat nu wordt vastgelegd dat in 2020 de AOW-leeftijd naar 66 jaar gaat. In 2015 wordt dan vastgelegd wat in 2025 gaat gebeuren met de AOW-leeftijd volgens bovenstaande systematiek.

Koppeling AOW

De AOW wordt met ingang van 2011 gekoppeld aan de verdiende lonen in plaats van aan de contractlonen. Dit betekent dat de AOW sneller wordt verhoogd en daadwerkelijk welvaartsvast wordt. De budgettaire gevolgen worden opgevangen via een geleidelijke afbouw van de ouderenkortingen.

Flexibilisering

Het wordt mogelijk om de AOW in de tijd naar voren en naar achteren te flexibiliseren tegen een korting respectievelijk verhoging van 6,5% per jaar. De AOW-ingangsdatum kan maximaal terug geflexibiliseerd worden naar de leeftijd van 65 jaar. Een eerdere ingangsdatum mag wel, maar dan geldt in beginsel de voorwaarde dat de AOW plus het aanvullend pensioen gezamenlijk uitkomen boven het sociaal minimum.

Dit betekent de volgende belangrijke elementen:

- Er is geen sprake van inkomensafhankelijke korting bij het naar voren halen van de van de AOW;
- Er is maximale flexibiliteit voor het eerder of later laten ingaan van de AOW;
- De AOW wordt voortaan gekoppeld aan de verdiende lonen in plaats van aan de contractlonen (waardoor flexibiliteit ook praktisch beter mogelijk is);
- Er is een objectief systeem bedacht voor het inbouwen van de stijgende levensverwachting in de 'spil
- leeftijd' voor de AOW. Dit als alternatief voor het politieke handjevat over de ingangsdatum en fase-ring van een hogere AOW-leeftijd. Dit biedt meer

zekerheid voor de mensen. Een lange aankondigingsstermijn maakt daarvan deel uit.

2. Voorstellen in de aanvullende pensioenen

Het grootste probleem waarmee pensioenfondsen worden geconfronteerd is de stijgende levensverwachting van personen van 65 jaar en ouder. Hierdoor geldt voor hele generaties (zowel gepensioneerden die met pensioen zijn, als deelnemers die al een groot gedeelte van hun pensioen hebben opgebouwd), dat er eigenlijk te weinig premie is ingelegd. Dit moet worden opgevangen door (nog te betalen) premies en / of hogere beleggingsrendementen van pensioenfondsen.

De premies zijn in tien jaar tijd met gemiddeld 50% gestegen. Niet ingrijpen zal die stijging doen voortgaan, waardoor het aandeel van de pensioenpremies in de loonkosten steeds groter wordt en de overige arbeidsvoorwaarden steeds meer onder druk komen te staan. Eigenlijk is het maximum wat we aan premies voor het pensioen betalen bereikt. De premie als sturingselement om financiële schokken op te vangen is in de loop der tijd steeds geringer geworden en zal nog minder effectief worden door de vergrijzing van de bevolking. De toekomstige beleggingsopbrengsten (rentestand, aandelenkoersen en rendement op vastgoed) zijn steeds onzekerder geworden en de schokken lijken steeds groter te worden en frequenter op te treden. Hierdoor moeten pensioenfondsen steeds meer buffers aan gaan houden om de schokken op te vangen.

De politieke bemoeienis met de aanvullende pensioenen lijkt de laatste tijd steeds groter. Zo is het fiscale kader voor pensioenen, het zogenaamde Witteveenkader, sinds de invoering van vpl-akkoord (= vut, prepensioen en levensloop) in 2004 eerder gebruikt als politiek sturingsmodel, dan als faciliterend kader. Ook begint de politiek zich steeds meer te roeren over de omvang en samenstelling van pensioenfondsbesturen. Er is steeds meer sprake van bemoeienissen, niet in de laatste plaats onder aanvoering van De Nederlandsche Bank, met het beleggings- en vermogensbeleid van de pensioenfondsen. En de minister van SZW wenst dat pensioenfondsen met lagere rendementen op beleggingen gaan rekenen.

Gepensioneerden (en deelnemers) zijn indexatie in de loop der jaren gaan beschouwen als een recht, terwijl het meestal een voorwaardelijke toezegging betreft. Hier ligt een communicatieprobleem over de pensioen-toezeggingen. Dit vraagt sociale partners om meer de regie te gaan voeren en te laten zien dat het hen ernst is om vooral de kosten te beheersen en de solidariteit van

jong naar oud niet te veel te laten oplopen door risico's naar de toekomst door te schuiven. Daarom is de Stichting van de Arbeid tot de volgende afspraken gekomen.

Premiëneutrale vertaling stijgende levensverwachting

De samenhang tussen eerste pijler (AOW) en tweede pijler wordt, voor zover mogelijk, gehandhaafd. Dat wil zeggen dat ook in de tweede pijler de stijgende levensverwachting wordt ingebouwd op een vergelijkbare wijze als in de AOW. In 2011 wordt de pensioenrekenleeftijd (dit is een richtleeftijd waarmee pensioenfondsen kunnen rekenen voor het financieel en premiebeleid; de daadwerkelijke uittredingsleeftijd is aan de deelnemer zelf) aangepast aan de aangekondigde verhoging van de AOW-leeftijd (in 2020 naar 66 jaar). En vervolgens gebeurt dit elke vijf jaar op grond van geautoriseerde gegevens over de ontwikkeling van de levensverwachting. Concreet betekent dit dat de pensioenrekenleeftijd per 1 januari 2011 voor nieuw op te bouwen rechten naar 66 jaar gaat.

- Het incorporeren van de stijgende levensverwachting vindt voor elk fonds premie neutraal plaats. Omdat bij een hogere pensioenrekenleeftijd langer pensioenpremie wordt ingelegd en de reeds ingelegde premies langer renderen, staat één jaar langer leven niet gelijk aan één jaar langer doorwerken. In werkelijkheid is deze verhouding dat één jaar langer leven ongeveer neerkomt op zes à acht maanden langer doorwerken. Dit zal overigens van fonds tot fonds verschillen, afhankelijk van de bestandssamenstelling. Daarover is afgesproken dat deze ruimte binnen het pensioenfonds blijft, waarbij decentraal bepaald kan worden op welke wijze dit weer ten goede komt aan de deelnemers: het versterken van de indexatiekwaliteit, het verbeteren van de schokbestendigheid (en daarmee een vergroting van de zekerheid van de pensioentoezegging) of voor het verhogen van het opbouwpercentage.
- Een aantal fondsen heeft reeds de stijgende levensverwachting (deels) verrekend in de premie van 2010. De verhoging van de pensioenrekenleeftijd naar 66 jaar zal bij die fondsen leiden tot premievrijval. Dit is onder andere het geval bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP), deels bij Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW) en ook bij een aantal ondernemingspensioenfondsen. Afgesproken is dat deze premievrijval binnen het pensioenfonds blijft, waarbij decentraal bepaald kan worden op welke wijze dit weer ten goede komt aan de deelnemers.
- Bij elke volgende verhoging van de pensioenrekenleeftijd zal ook voor de vanaf 1 januari 2011 (ingangdatum van dit nieuwe systeem) opgebouwde rechten de pensioenrekenleeftijd in dezelfde mate worden verhoogd. De pensioenopbouw wordt dus vanaf 1 januari 2011 voorwaardelijk voor de levensverwachting.

Flexibiliteit

De StvdA roept op om de flexibiliteit binnen de pensioenregelingen verder te vergroten. Ten aanzien van de daadwerkelijke uittredingsleeftijd (dit in tegenstelling tot de landelijk vastgestelde rekenleeftijd) betekent dit niet alleen flexibiliteit ten aanzien van het eerder uittreden, maar ook wat betreft het later laten ingaan van het pensioen (met daarbij de mogelijkheid om langer premie in te leggen en pensioen op te bouwen). Ook deeltijd pensioen zou tot de mogelijkheden moeten behoren. De voorlichting hierover zal in ieder geval worden geïntensiveerd.

Risico's op financiële markten

Als onderdeel van de premiestabilisatie is afgesproken dat de risico's op de financiële markten niet alleen op de werknemers afgewenteld zullen worden. Er is afgesproken dat in beginsel deze risico's weliswaar binnen de premiestabilisatie worden gebracht, maar dat coalitiepartijen altijd de ruimte hebben om binnen het totale arbeidsvoorwaardenpakket herschikkingen aan te brengen ten gunste van het pensioen. Dat betreft overigens ook het niveau van de regeling en dus de premie. Het akkoord betekent daarom beslist geen premieplafond. Ook betekent dit dat onttrekkingen van gelden (donering aan werkgevers) uit een ondernemingspensioenfonds of zogenaamde premieholids niet meer aan de orde zijn.

Aanwending vrijvallende premies

Over de aanwending van de vrijval van tijdelijke inhaalpremie's en tijdelijke premies prepensioen (lees: vpl-rechten) in de komende jaren, doet de StvdA geen centrale aanbeveling. Dit is aan decentrale partijen om de besteding hiervan in het arbeidsvoorwaardenoverleg te bepalen.

Rol van politiek als wetgever

De StvdA roept de politiek op zich zoveel als mogelijk te onthouden van kostenverhogende maatregelen (en wil hierover ook afspraken met de politiek maken). Sociale partners zijn overeengekomen dat, indien onverhoopt toch kostenverhoging op dit punt optreedt, zij opnieuw met elkaar zullen overleggen hoe met deze kostenverhogingen moet worden omgegaan. Ze vallen dus uitdrukkelijk buiten de afgesproken premiestabilisatie.

De StvdA wil verder dat het fiscaal kader voor de aanvullende pensioenen weer faciliterend wordt voor de afspraken die sociale partners in pensioencontracten neerleggen. Het fiscaal pensioenkader moet niet langer bepalend zijn voor de vraag hoe pensioencontracten worden vormgegeven.

De MHP realiseert zich dat het geen positieve boodschap is dat de gemiddelde pensioendatum op een later moment komt te liggen. Toch acht de MHP dit van groot belang om ons pensioenstelsel toekomstbestendig te

maken. Daarbij passen ook meer individuele keuzemogelijkheden om met het totale pensioen (AOW en aanvullend pensioen) in de tijd te schuiven (eerder of later in laten gaan, deeltijdpensioen etc.). Het laatste wordt met dit akkoord bereikt.

Dat de rekenleeftijd feitelijk in de tweede pijler al eerder ingaat dan in de eerste pijler is vooral nodig omdat pensioenfondsen per 1 januari 2011 moeten acteren op de stijgende levensverwachting en anderzijds om te voorkomen dat tussen nu en 2020 (verhoging AOW-leeftijd) een lappendeken ontstaat van verschillende pensioenrekenleeftijden. Maar als gezegd, doordat zowel de eerste pijler als de tweede pijler flexibeler worden, is dit echt alleen een leeftijd om mee te rekenen, terwijl de daadwerkelijke keuze om met pensioen te gaan aan de deelnemer zelf is. Daarbij wordt een werknemer ook meer mogelijkheden gegeven om een eventueel pensioen te dichten.

3. Overige aandachtspunten

Communicatie en nieuw pensioencontract

De StvdA hecht er aan dat de communicatie over de pensioencontracten en toezeggingen duidelijk wordt gecommuniceerd met de deelnemers. Om de risico's meer transparant te maken voor de deelnemers wil de StvdA dit najaar verder werken aan een nieuw pensioencontract. Daarbij kan gedacht worden aan twee varianten, te weten het zogenaamde 'combicontract' (een schil met een lagere opbouw met een grote mate van zekerheid en een resultaatafhankelijke schil) en het zogenaamde 'reële contract' (volkomen flexibel contract met een reële, dat wil zeggen prijsbestendige pensioenambitie).

Opgebouwde rechten

'Eens gegeven blijft gegeven' is belangrijk voor het stelsel. Zowel werkgevers als werknemers zouden niet willen tornen aan de rechten die zijn opgebouwd tot 1 januari 2011. De vraag is of dit haalbaar zal zijn, omdat deze rechten (vanwege het risico van langer leven en van de financiële markten) onvoldoende zijn gefinancierd. Door een andere leeftijdsopbouw binnen de pensioenfondsen (relatief meer ouderen) is dit niet of nauwelijks nog op te vangen met een hogere premie. Het is dus de vraag of deze rechten geheel buiten schot kunnen blijven. De StvdA zal zich daarom bij de discussie over de aard van het contract in het najaar hierover nog nader beraden.

Flankerend arbeidsmarktbeleid

De MHP heeft steeds bepleit dat een hogere pensioenleeftijd ingangsdatum van pensioenen alleen gepaard kan gaan met een flankerend arbeidsmarktbeleid voor vooral oudere werknemers, c.q. levensfasebewust arbeidsmarktbeleid. Een gelijktijdig presenteren van een in detail uitgewerkt beleid is op dit moment echter praktisch niet haalbaar. Daarom wordt nu expliciet aangegeven dat in het najaar de StvdA zal komen met een uitgewerkt plan om de arbeidsmarktpositie voor oudere

werknemers te verbeteren. Daarbij kan gedacht worden aan rechtspositionele en sociale zekerheidsaspecten, leeftijdsbewust personeelsbeleid, werving en selectie, employability et cetera.

Samenstelling pensioenfondsbesturen

De StvdA gaat ook kort in op de governance van de pensioenfondsen. De wens om meer diversiteit in de pensioenfondsbesturen is een maatschappelijke wens, waar de StvdA wel oog voor heeft. Eerste vereiste is echter dat een pensioenfondsbestuurder deskundig is. Dat staat voor de StvdA voorop.

De MHP vindt het van groot belang dat het Nederlandse pensioenstelsel, dat op zich nog steeds tot één van de beste ter wereld behoort, ook in de toekomst solide blijft. Niets doen is vanwege het langer leven, de toename van onzekerheid op de financiële markten en de toenemende politieke bemoeienis, geen optie. Met dit pensioenakkoord wordt de basis gelegd om ook voor toekomstige generaties een goed pensioen te waarborgen.

Culemborg, 4 juni 2010

Meerderheid MHP stemt in met Pensioenakkoord 2010

Het Algemeen Bestuur van de vakcentrale MHP is akkoord gegaan met het principe-pensioenakkoord voorjaar 2010, zoals werknemers en werkgevers op 4 juni jl. zijn overeengekomen in de Stichting van de Arbeid.

"De bij de MHP aangesloten organisaties stellen wel als harde eis, dat zowel het nieuwe kabinet als de overheid als grootste werkgever zich houden aan het Stichtingsakkoord", aldus MHP-voorzitter Richard Steenberg. Indien dit niet het geval is zal het Stichtingsakkoord alsnog worden afgewezen. Het financiële marktrisico uitsluitend neerleggen bij werknemers en gepensioneerd blijft bij de MHP-achterban op bezwaren stuiten. Daarnaast dienen bestaande afspraken en opgebouwde pensioenrechten in de uitwerking van het akkoord gerespecteerd te worden. Voor de MHP blijven mogelijke inkomenspolitieke maatregelen zoals aftopping en fiscalisering onacceptabel.

Flankerend arbeidsmarktbeleid dient niet alleen gericht te zijn op de onderkant van de samenleving maar ook op middengroepen en hoger personeel. Voor verbetering en versterking van de arbeidsmarktpositie van ouderen dienen er nog dit jaar concrete en meetbare afspraken gemaakt te worden. Culemborg, 15 juli 2010



Vrijvallen spaarloon

Heeft u een spaarloonregeling? Dan is het bedrag dat u tussen 2006 en 2009 per 15 september vrij op te nemen. Minister van Financiën Jan Kees de Jager heeft dit besloten om de economie een boost te geven. Bedragen die zijn opgebouwd in 2010 blijven wel gewoon gedurende vier jaar geblokkeerd. Hoe werkt de spaarloonregeling ook alweer? Als de werkgever een spaarloonregeling ondersteunt wordt per jaar maximaal 613 euro uit het brutosalaris op een geblokkeerde rekening gestort. Na vier jaar zijn de gestorte bedragen vrij opneembaar (daarmee is het bruto salaris netto geworden). Over de tegoeden op de rekening wordt een rente betaald, die zodra kan worden opgenomen zodra hij is bijgeschreven.

KLM: nieuwe CAO aangenomen

Op de ledenvergadering van 26 mei is de nieuwe KLM CAO 2010/2011 door de leden goedgekeurd. De CAO heeft een looptijd 1,5 jaar: van 1 april 2010 tot 1 oktober 2011. Er is een loonstijging voorzien van 1,25% per 1 april 2011 en 0,5% per 1 september 2011. Voor de Certifying Staff is afgesproken dat er een EASA Part 66-vergoeding gaat komen die per 1 januari 2011 zal ingaan. De gesprekken over de precieze invulling hiervan zijn inmiddels van start gegaan. In deze gesprekken zal ook bekeken worden of de huidige EASA Part-145 toeslag een andere invulling moet gaan krijgen in samenhang met de EASA Part-66 toeslag.

CHC vecht erkenning NVLT aan

Afgelopen april heeft de rechter onze eis tot erkenning door CHC toegewezen. Dat betekent dat CHC onze deelname aan het arbeidsvoorwaardenoverleg moet toestaan op straffe van een dwangsom van 5000 euro per dag. Op de dag dat de uitspraak bekend werd kon Ron Scherft direct als NVLT-onderhandelaar aan de CAO-tafel aanschuiven. Inmiddels heeft het CHC management besloten om in hoger beroep te gaan tegen de erkenning. Op 15 oktober vindt een zogenaamde 'pleidooizitting' plaats bij de rechtbank in Amsterdam.

Hierna volgt een uitspraak. We houden u op de hoogte van de ontwikkelingen! Aangezien de NVLT inmiddels het overgrote deel van de technici vertegenwoordigt bij CHC, zien wij de uitspraak van de rechter met vertrouwen tegemoet.

CAO CHC laat op zich wachten

Ondanks de via de rechter afgedwongen erkenning om te mogen meedoen aan de CAO-onderhandelingen bij CHC wil het maar niet vlotten met de onderhandelingen. Er is inmiddels één gesprek gevoerd. Daarna heeft CHC de rem gezet op de onderhandelingen. Reden voor de vertraging is dat er nog geen akkoord is bereikt over de CAO's van de vliegers voor 2009. CHC stelt zich op het standpunt dat er eerst een overeenkomst met alle bonden moet zijn over de CAO van 2009 voordat zij verder kan gaan met een nieuwe voor 2010. Omdat de grond CAO per 1 mei dit jaar is verlopen, heeft de NVLT erop aangedrongen dat de onderhandelingen uiterlijk in oktober 2010 worden opgepakt. Wij vinden dat de rest van het personeel niet mag worden gegijzeld door verschillen van inzicht tussen het CHC management en andere bonden.

Arbeidsmarktwaardetoeslag CHC geïndexeerd

Na enige strubbelingen is de arbeidsmarktwaardetoeslag voor de GWK's van CHC Helicopters toch herzien. Dit was in de CAO overeengekomen. CHC beweerde dit eerst niet te kunnen, omdat zij de benodigde gegevens van andere bedrijven niet kende. De redenering was dat zij daarom ook de bedragen niet konden aanpassen. Omdat de NVLT de benodigde informatie wél had, hebben wij die aan het CHC management gegeven. Gevolg is dat de toeslag met terugwerkende kracht per 1 januari 2010 met ruim 200 euro per maand wordt verhoogd.

NVLT sluit zich aan bij UOV/MHP

Per 1 augustus 2010 is de NVLT aangesloten bij de Unie van Onafhankelijke Vakbonden/Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel. Tijdens de ledenvergaderingen van 14 juli zijn de leden hiermee unaniem akkoord gegaan. Het bestuur wil iedereen bedanken voor het in ons gestelde vertrouwen. Voor de duidelijkheid: het onafhankelijk karakter van de NVLT blijft gehandhaafd!

De aansluiting bij het UOV/MHP is voorlopig op proef en duurt tot 31 december 2011. Iedere drie maanden zal worden geëvalueerd of de aansluiting ons bevalt en ook door het UOV/MHP als positief wordt ervaren.

Bestuur NVLT

Muscae volitantes semper idem

Dat wil zeggen: 'ieders zicht wordt vertroebeld'. Het is altijd hetzelfde. En toch verandert er het een en ander. Vroeger behoorden vliegtuigonderhoudstechnici te weten hoe vliegtuigen vliegen, hoe vliegtuigsystemen werken en hoe die kennis overgedragen moet worden. Maar tegenwoordig moeten technici weten hoe ze moeten werken aan vliegtuigsystemen. Het gaat niet om de kennis, maar om de kunde. Daarom zal iedere vliegtuigtechnicus nieuwe competenties moeten aanleren. Er wordt een hoog niveau gevraagd, omdat de huidige vliegtuigtechnicus complexe beslissingen moet nemen om adequaat, doelbewust en gemotiveerd te kunnen handelen. Ook de EASA stuurt steeds meer op een praktische ervaringsopbouw. De theoretische trainingsduur is daardoor veel korter. Het gevaar is dat vliegtuigtechnici in hun opleiding te weinig kansen krijgen om werkelijk praktijkervaring op te doen.

En het is niet eenvoudiger geworden om technici op te leiden. Complexe systemen en onderhoudsprocessen, maar ook nieuwe materialen, vereisen dat technici goed opgeleid worden en dat kost tijd. Want er bestaat geen machine die een goede en gecertificeerde vliegtuigonderhoudstechnicus kan vervangen. Dat beeld moet voor iedereen duidelijk zijn.

Iedereen heeft 'muscae volitantes', maar sommige mensen zien ze, anderen niet. Er zijn mensen die er last van hebben omdat ze erop letten, te veel mee bezig zijn of ongerust zijn. Zij letten er bewust op. Het zijn dus vooral mensen, die angstig zijn en veel met zichzelf bezig, die er last van hebben.

Rob van Leeuwen

Impressie van het Omnes seminar in Parijs

Omnes is het platform van de gezamenlijke Nederlandse en Franse werknemersvertegenwoordigers bij KLM-Air France, waar ook de NVLT lid van is. Deze vertegenwoordigers komen regelmatig bij elkaar in seminars. Iedere keer wordt een ander actueel thema gepresenteerd door diverse gastsprekers. De seminars worden afwisselend in Frankrijk en in Nederland gehouden.

Op 6 en 7 juli werd een seminar gehouden met als thema 'Retirement and painful working conditions'. Het seminar werd gehouden op het hoofd kantoor van Air France in Parijs, Roissy Charles de Gaul. De NVLT-afvaardiging voor dit seminar bestond uit Rob Swankhuizen, Rene Vagevuur en - ondergetekende - Willem de Smit.

We vlogen met vlucht AF1441 van 5 juli. We gingen ruim op tijd weg, zodat we 's middags rustig de tijd hadden om op het kantoor van onze Franse vakbroeders van de techniek, de SNMAC, even bij te praten en gezamenlijke zaken af te stemmen.

De grote lijn van het seminar ging over de pensioenen en of de werknemers deze in een goede gezondheid behalen. Natuurlijk was ook de pensioenleeftijd een veelbesproken onderwerp. Het thema werd door een aantal gastsprekers vanuit verschillende invalshoeken en vanuit hun eigen expertise toegelicht. Onder de gastsprekers waren economen en sociologen. Zij hadden een interessante visie op de pensioenproblemen. Na de verschillende presentaties kwam steeds een levendige discussie op gang. De discussies werden strak geleid en gaven inzicht in de verschillende visies van zowel de Frans/Nederlandse kant als de verschillende bonden.

Het is mij in deze twee dagen wel duidelijk geworden dat er een groot verschil is tussen de Franse en Nederlandse pensioenwetgeving.

Verder zijn er tijdens het seminar nieuwe contacten gelegd en oude banden aangehaald. Door elkaar regelmatig te zien groeit het wederzijds respect met en de collegialiteit tussen vertegenwoordigers van de verschillende Franse en Nederlandse bonden. Het was nuttig en plezierig om tijdens alle informele contacten zaken te kunnen delen die eenieder aangaan binnen de KLM-Air France combinatie en die niet op de agenda van het seminar voorkomen.

Ik heb het als een zeer nuttig seminar ervaren en ben een hoop indrukken en contacten rijker.

Namens de NVLT delegatie,

Willem de Smit



Henk van der Lugt vertelt over zijn link met de Amerikaanse marine:

“Neem een duik in de rijke geschiedenis van de SunDowners”

Velen kennen hem, want hij is één van de oudgedienden op Schiphol Centrum. Henk van der Lugt. Al 31 jaar werkt hij op Schiphol, waar hij na zijn opleiding aan de MTS Luchtvaarttechniek in Den Haag begon als jongste bediende in de hangar. Zes jaar later maakte hij de overstap naar Schiphol Centrum, waar hij mechanisch grondwerktuigkundige is voor ondermeer de Boeing 777 en de MD-11.

“Ik heb Schiphol heel erg zien veranderen”, vertelt Henk. “We doen nu meer werk met minder mensen. Zelf heb ik het goed: ik ga met plezier naar mijn werk, omdat ik in staat ben om het werk achter me te laten als ik naar huis ga. Ik laat me niet gek maken. Je moet er wel geschikt voor zijn om je als GWK staande te houden op Schiphol Centrum. Rustig blijven onder druk, je hoofd koel houden, beslissingen kunnen nemen.”

Een bepaalde bescherming ten opzichte van de stress en de frustraties van het werk heeft hij overgehouden aan een moeilijke periode, tien jaar geleden. “Ik was overspannen en ben toen een lange tijd uit de roulatie geweest. Dat was ellendig. Gelukkig kreeg ik veel steun van mijn bedrijfsleider, LMO'ers en was er een fantastische bedrijfsarts toen. Uiteindelijk heb ik er veel van geleerd. Doordat ik dit zelf heb meegemaakt herken ik ook al snel de signalen bij mijn collega's. Ik hou ze onopvallend in de gaten en probeer ze zo nodig een duwtje in de goede richting te geven. Meestal krijg ik die jongens wel weer aan het lachen!”

SunDowners

Henk heeft een bijzondere hobby. Hij reist regelmatig naar de VS, als historicus van een roemrucht Amerikaans Fighter Squadron, de SunDowners VF-111. Gestationeerd in San Diego, waar ook de film Top Gun is opgenomen. Ooit nam hij uit pure interesse een duik in de rijke geschiedenis van deze gevechtseenheid. Al meer dan 30 jaar verzamelt hij alles over dit squadron, dat al in de Tweede Wereldoorlog actief was. Verhalen, documenten, foto's, uniforms, modellen van de bekende jagers met de 'haaiebek'; je kunt het zo gek niet bedenken of het is er. Het complete archief van de SunDowners bevindt zich op de zolderkamer van hun huis in Heerhugowaard, waar hij woont met zijn vrouw en 21-jarige dochter. Henk's ogen lichten op als hij vertelt over de feestelijke reünies, de leuke ontmoetingen en de bijzondere momenten die hij bij de Amerikaanse marine heeft meegemaakt. “Heel bijzonder was mijn ontmoeting met de dochter van een



omgekomen piloot, die tijdens de Tweede Wereldoorlog tot het fighter squadron behoorde. Zij had haar vader nooit gekend en had geen foto van hem. Maar ik vond vier kleine foto's in mijn archief, die ik haar kon geven.”

Kilo's lichter

Vrienden en bekenden die Henk een tijdje niet gezien hebben, herkennen hem bijna niet meer. Met een streng dieet viel hij in korte tijd ruim twintig kilo af. Ook zijn vrouw deed mee, en nu heerst er in huize Van der Lugt een gezonder en slanker regime. “Met de overtollige kilo's verdwenen ook mijn gewrichtsklachten en kortademigheid als sneeuw voor de zon”, vertelt Henk trots. “Heerlijk, ook omdat ik een fanatiek volleyballer ben.”

Erkenning en waardering

Henk vindt het belangrijk dat technici op Schiphol de waardering krijgen die ze verdienen en dat er zorgvuldig met hen wordt omgegaan. Daarom is hij ook al tien jaar lid van de NVLT. “Als zij er niet geweest waren was onze positie nog slechter geweest dan die nu is”, stelt hij vast. De mensen van de technische dienst op Schiphol hebben een verantwoordelijke taak en moeten hun werk onder moeilijke omstandigheden en onder enorme tijdsdruk doen. In zijn ogen is het droevig gesteld met het respect en de erkenning door de KLM voor deze inzet. “Ik vraag me af of de bedrijfsleiding wel weet met wat voor goede mensen ze te maken hebben. Die positieve feedback ontbreekt.”



Deze foto is op NAS Fallon gemaakt (sept 2008) en is een F-5N van VFC-111 SunDowners



Deze plaat heb ik in juni 2008 gemaakt in NAS Key West. Dit is een F-4N op een paal en is de gate guard voor deze basis. Deze F-4N vloog al bij de SunDowners in 1972 en is dus nu de Gateguard voor de basis waar de SunDowners nu vanaf vliegen.

Arbiter stelt KLM in het gelijk!?

In een langlopend conflict tussen KLM en NVLT is uiteindelijk door een arbiter, aangewezen door de kantonrechter, een uitspraak gedaan. Helaas heeft deze arbitrage negatief uitgepakt voor de NVLT. De zaak betreft extra vergoedingen voor luchtvaarttechnici met een autorisatie voor de Boeing 737-900.

Waar ging het om? EASA heeft de Boeing 737-900 een tijdlang als een apart type beschouwd, naast de Boeing 737-600/700/800. De vraag is nu of hierdoor ook het recht ontstaat op een extra vergoeding voor geautoriseerde luchtvaarttechnici, die met dit type werken. De NVLT meende van wel. Bijlage V van de KLM CAO geeft immers aan dat "De vergoeding geldt voor die werknemers die in het bezit zijn van een AML/EASA Part 145 autorisatie en deze nodig hebben voor het uitoefenen van hun functie bij de KLM." Dan is het logisch dat de luchtvaarttechnici die in de betreffende periode één of twee vliegtuigtypeautorisaties hadden en geautoriseerd waren voor de Boeing 737-600/700/800 en 900 in aanmerking kwamen voor een tweede en/of derde vergoeding.

Clustering

De KLM was het daar niet mee eens. Hun standpunt was dat luchtvaarttechnici geautoriseerd waren voor de Boeing 737 Next Generation als cluster en dat de Boeing 737-900 daar gewoon bij hoorde. Dit was volgens de KLM in overeenstemming met de term 'de AML/EASA Part 145 autorisatie' in de CAO. De NVLT heeft aangegeven dat dit cluster formeel gezien uit twee vliegtuigtypes bestond. De KLM vond echter dat zij naar eigen inzicht clusters van vliegtuigtypes mocht maken op de certificeringbevoegdheid van de luchtvaarttechnici en accepteerde op dit terrein geen formele beperking

Slepend conflict

Over dit geschil zijn in de loop van 3,5 jaar verschillende interne en externe gesprekken gevoerd tussen NVLT en KLM. We kwamen er samen niet uit, en uiteindelijk is belsloten dit geschilpunt uit de CAO aan een arbiter voor te leggen. De NVLT is een door de KLM erkende vakorganisatie. Daarom moeten zowel de KLM als de NVLT en de NVLT-leden die bij de KLM werken zich committeren aan de KLM CAO. De NVLT heeft de kantonrechter gevraagd te arbitrereren in de zaak. De kantonrechter heeft vervolgens de heer mr. J.J.U. de Haas als arbiter voorgesteld. Hij is als arbiter verbonden aan het Nederlands Arbitrage Instituut NAI en is reeds bekend in de luchtvaartwereld omdat hij vroeger als bedrijfsjurist bij Fokker heeft gewerkt. De arbitrage vervangt de procedure voor de overheidsrechter en is de aangewezen procedure volgens het CAO.

Arbitrage en uitspraak

Bij de arbitrage waren KLM medewerkers en NVLT bestuurders aanwezig en uiteraard de advocaten van

beide partijen. De NVLT had vooraf haar vordering toegelicht middels een pleitnotie. De KLM had als verweer haar memorie van antwoord ingeleverd. De arbiter hoorde de partijen aan en stelde enkele vragen. De uitspraak kwam zes weken later. De arbiter wees de vordering van de NVLT af. Concreet betekent dit dat de NVLT geen gelijk heeft gekregen en dat luchtvaarttechnici die geautoriseerd zijn voor de Boeing 737-900 niet in aanmerking komen voor een extra vergoeding. Het vonnis is bindend en de NVLT kan hier tegen niet in beroep gaan.

Kosten van rechtsbijstand

Het vonnis gaf aan dat de vergoeding Boeing 737-900 voor de luchtvaarttechnici voor de betreffende periode de KLM een extra kostenpost voor de salarissen zou hebben opgeleverd van € 320.000. Dit is gebaseerd op een calculatie van de KLM. Volgens de NVLT klopt dit bedrag niet; het is veel te hoog. Onze berekening wijst uit dat er een bedrag van ca. € 850 per Certifying Staff uitbetaald had moeten worden. Hooguit honderd luchtvaarttechnici kwamen in aanmerking voor een tweede of derde vergoeding. Als gevolg van de schatting van € 320.000 vallen de kosten van de rechtsbijstand relatief hoog uit. Het door NVLT aan KLM te betalen bedrag komt naar verwachting uit op € 14.400,- (exclusief BTW).

Teleurstellend

Uiteraard is de NVLT niet blij met het vonnis, maar vindt het wel belangrijk dat er een uitspraak is gekomen. NVLT is het op een aantal punten oneens met de argumentatie van de arbiter en heeft opmerkingen geplaatst bij zaken die onjuist zijn of verkeerd geïnterpreteerd. Wij presenteren hier slechts een samenvatting van de arbitragezaak. Voor een volledig overzicht van alle argumenten en opmerkingen verwijzen wij naar de website van de NVLT www.NVLT.org. Echter, aangezien er tegen deze uitspraak geen beroep mogelijk is, moeten we ons hierbij - ondanks al onze kanttekeningen - neerleggen.

Vervelende consequenties

De NVLT is er tot nu toe van uitgegaan dat met 'de AML/EASA Part 145 autorisatie' in de CAO de certificeringbevoegdheid voor een bepaald vliegtuigtype voor de betreffende luchtvaarttechnici werd bedoeld. Na de uitspraak van de arbiter blijkt deze passage voor een andere uitleg vatbaar. Hiermee kunnen meerdere vliegtuigtypes worden bedoeld. Als je deze lijn doortrekt, staat het de KLM vrij om op de certificeringbevoegdheid bijvoorbeeld de letter 'B' van Boeing te vermelden, waarmee alle Boeing vliegtuigen die bij het onderhoudsbedrijf worden gebruikt eronder kunnen vallen. KLM E&M zou dan nog maar één vergoeding aan de betreffende luchtvaarttechnici hoeven te betalen. De NVLT vindt dit zeer onwenselijk. Een CAO-tekst moet maar op één manier gelezen kunnen worden. De NVLT is een door de KLM erkende vakorganisatie. De KLM CAO is een overeenkomst tussen de KLM en de erkende vakorganisaties. De CAO behoren wij exact te kunnen interpreteren en exact aan onze leden te kunnen uitleggen.

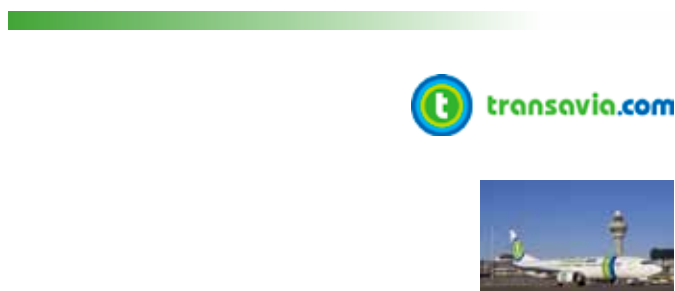
Toekomst

Deze langdurige zaak heeft ons vertrouwen in de KLM enigszins geschaad. Het blijkt noodzakelijk om alle bestaande en nieuwe afspraken met de KLM zeer uitvoerig en eenduidig vast te leggen. Ondanks de voor ons ongunstige afloop van deze zaak zal de NVLT een eventuele arbitragezaak in de toekomst niet uit de weg gaan.

Conclusie

Uiteraard is de NVLT niet blij met het vonnis, maar vindt het wel belangrijk dat er een uitspraak is gekomen. Een eventuele arbitragezaak in de toekomst zal door de NVLT niet uit de weg worden gegaan. We sluiten af met de woorden van een andere bekende "rijdende" arbiter:

"dit is mijn uitspraak en daar moet u het mee doen"..



Transavia in zwaar weer

Na jaren gedraaid te hebben met zwarte cijfers, dreigt Transavia voor het eerst sinds tientallen jaren in het boekjaar 2010/2011 in de **rode cijfers** te belanden. Een nieuw fenomeen binnen Transavia. Vorig jaar wist men nog trots te melden dat ondanks de crisis, hagelschade & recessie men ook het jaar 2009/2010 met een winstje had kunnen afsluiten.

Dit jaar lijkt het tij te zijn gekeerd. Terwijl andere maatschappijen weer een beetje uit de recessie herrijzen, komt Transavia in zwaar weer terecht. Dat klinkt vreemd, maar als de cijfers van Transavia kloppen, die onlangs aan de NVLT zijn gepresenteerd, is het echt zwaar weer. Vandaar dat Transavia de laatste weken druk bezig is om via *task forces* de hand op de knip te houden. Transavia geeft aan dat het te maken

heeft met te hoge interne kosten, dat men de concurrentie met andere low-cost operators moeilijk aan kan en dat het bedrijf een flinke tegenslag heeft te verwerken door de IJslandse aswolk.

Principeakkoord

Precies in dit boekjaar loopt ook de CAO af. Daarom deed Transavia aan de NVLT en alle andere erkende vakbonden het dringende verzoek om een crisis-CAO af te sluiten. Transavia wilde in eerste instantie de huidige CAO een halfjaar verlengen. In goed overleg met de groundbonden hebben we een principeakkoord kunnen afspreken voor 1 jaar met een loonsverhoging van 1,25% ingaande per 1 april 2011. Wel hebben we een goede werkgelegenheidsgarantie kunnen afspreken voor alle Transavia-medewerkers die nu in dienst zijn. Daarnaast hebben we nog enkele kleine wijzigingen weten door te voeren, die kostenneutraal zijn. Ook hebben we Transavia te kennen gegeven dat de door de NVLT ingediende voorstellen doorschuiven naar de volgende CAO-onderhandelingen.

Personeel uitlenen

Gezien de verslechterde situatie van Transavia volgen wij als NVLT nauwlettend de berichten in de media dat Martinair haar passagiersvluchten waarschijnlijk gaat opgeven. Wij vertegenwoordigen immers zowel Transavia als Martinair. Nu al zien we dat er steeds meer personeel uitgeleend wordt tussen de Technische Diensten van beide bedrijven en KLM. Op zich is dit een goede zaak: het helpt om het personeel bij alledrie de bedrijven aan het werk te houden. Maar het betekent wel dat er nu binnen één bedrijf medewerkers werken met drie verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten. Dat is geen probleem als het tijdelijk is. Wordt het uitleenen structureel, dan moeten we toch eens na gaan denken hoe we dit kunnen oplossen. Het is best mogelijk dat we op termijn een eigen Technische Dienst CAO moeten gaan schrijven, met op de kaft een dikke blauwe streep, een dunne groene en een dunne rode streep. Wie weet. Maar zo ver zijn we nog lang niet. In ieder geval gaan we weer een roerige winter tegemoet.

Winterverhuur

Transavia moet 's winters een aantal vliegtuigen uitleasen omdat men in deze maanden een overcapaciteit heeft. Dat is al sinds jaar en dag het geval. Die verhuur is vorig jaar minder goed gelukt en dat zie je ook aan de financiële resultaten. Transavia heeft de afgelopen maand aan haar personeelsleden laten weten dat men er al zeker van is een drietal vliegtuigen voor de gehele winter worden uitgeleased aan Suncountry in Minneapolis in de Verenigde Staten. Het is slechts een derde van de vliegtuigen die in de verhuur gaan, maar het begin is er. Nu maar hopen dat er snel meer klanten komen met de langzaam herstellende markt in het vooruitzicht.

Peter de Moor

Je pensioen, genoeg om van te leven?

Je werkt je leven lang bij één bedrijf en bouwt daar een pensioen op. Je bedje is gespreid, denk je dan. Hopelijk geniet je nog lange tijd van een goed pensioen en kun je de dingen blijven doen die altijd graag gedaan hebt.

Helaas is dat niet in alle gevallen de realiteit. Vakbonden maken over het algemeen goede afspraken voor de werknemers, maar niet in alle individuele gevallen pakken die afspraken even goed uit. In een veranderend pensioenlandschap zoals dat vanuit Den Haag op ons afkomt is het niet in alle individuele gevallen zo dat alle negatieve effecten in de pensioenregelingen worden gladgestreken.

We kennen oude regelingen onder een gedoogbeleid van de overheid. We kennen overgangsregelingen en nieuwe regelingen. Waar val je onder? Hoe zijn de negatieve effecten van nieuwe wetgeving zoveel mogelijk gecompenseerd in nieuwe pensioenregelingen?

Vroeg beginnen

Voor de meeste jongeren is pensioen een ver-van-mijn-bedverhaal. Ze besteden er weinig aandacht aan en zijn vaak niet op de hoogte van de effecten die pensioenafspraken en veranderende wetgeving op hun oudedagsvoorziening hebben. Meestal komen ze daar te laat achter om nog afdoende individuele maatregelen te kunnen treffen, zodat ze op het moment dat de pensioenleeftijd daar is een volledig pensioen kunnen ontvangen.

Persoonlijke omstandigheden kunnen leiden tot een pensioenbreuk of -gat. Heb je meerdere werkgevers gehad? Dan kan het zijn dat je onvoldoende pensioen hebt opgebouwd. Niet in alle gevallen is overdracht van pensioen mogelijk. Dan ontstaat er een pensioenbreuk; onvolledig pensioen is het gevolg. Ben je gescheiden, dan zal dat bijna altijd een pensioengat opleveren. Hoe groot dat gat is, hangt af van het moment van scheiding en de duur van het huwelijk tijdens de opbouwfase van het pensioen.

AOW

Heb je een deel van je werkzaam leven in het buitenland gewoond. Ook mensen die op latere leeftijd (na hun 15e jaar) in Nederland zijn komen wonen, hebben geen volledige AOW opgebouwd. Je mist dan 2% van je AOW per jaar dat je na je 15de levensjaar in het buitenland hebt gewoond. Sommige bedrijven hebben een voorziening in hun pensioenreglement dat voor deze onvolledige AOW-opbouw compenseert, maar dat geldt niet voor alle bedrijven.

Bos tax en partnerpensioen

Het partner(deel) AOW zou voor alle pensioenen die na 2015 ingaan komen te vervallen. Dat zou een flink gat slaan in de AOW-inkomsten totdat ook de partner de 65-jarige leeftijd bereikt. Omdat deze nieuwe regeling moeilijk uitvoerbaar bleek en niet in alle gevallen eerlijk kon worden toegepast, heeft het kabinet besloten deze regeling uit te voeren. De vraag blijft of er ter vervang-

ing nog een andere regeling komt. Daarbij komt nog dat de Bos tax op de AOW voor de zogenoemde 'rijke AOW'ers' wel wordt ingevoerd. Gezien het niveau van inkomens waarop deze tax is gericht, verwachten wij veel verzet daartegen uit onze achterban.

Goed op de hoogte

Hoe kom je er nu achter hoe het zit met je eigen pensioen? Ieder jaar krijg je een overzicht van je pensioenfondsen. Dit is een wettelijke verplichting. Helaas zijn de overzichten niet altijd erg duidelijk. Het is aan te raden om altijd contact met het pensioenfonds op te nemen als zaken niet duidelijk of foutief zijn. Ik raad iedereen aan eens goed over het pensioen na te denken. Ook de jongeren, want juist zij hebben nog de mogelijkheid breuken en gaten te dichtten.

Zwaar weer op komst

Voor de toekomst tekenen zich donkere wolken af aan de pensioenhemel. Op dit moment ziet het er naar uit dat enkele Nederlandse pensioenfondsen al pensioenen gaan afstempelen. Dat betekent dus minder pensioen. Het afstempelen kan wel een inkomensdaling tot wel 15% gaan bedragen. Gelukkig zijn er nog wel pensioenfondsen die over voldoende dekkingsgraad beschikken en zelfs nog kunnen indexeren. Binnen de bedrijven waarin wij opereren hebben wij nog geen alarmbellen horen rinkelen.

Ron Scherft