

Cao en sociaal plan Delta Lloyd 2012 binnenkort van start

Welke inzet kiezen we?

Beste mensen,

In deze ledeninfo informatie over het cao en sociaal plan overleg dat eind oktober zal starten.

Sociaal plan

We hebben in het afgelopen jaar al een paar keer met Delta Lloyd gesproken over het sociaal plan. Voldoet het sociaal plan nog aan het uitgangspunt van 'werk naar werk'? Daarover hebben we het in deze gesprekken gehad. De B route in het sociaal plan die uitgaat van snel vertrek zonder bemiddeling naar ander werk (=route A) is populairder geworden dan bij de introductie van de B route verwacht was. Ten tijde van de invoering van route B was deze route bedoeld voor de zeer kansrijken op de arbeidsmarkt. Route A was bedoeld voor eenieder die niet al een aanbod van een andere werkgever (bijna) op zak had. Gebruik van route B betekende toen in tegenstelling tot nu ook geen WW aanspraak. We zijn er niet over uit welke verklaring recht doet aan de wijziging van voorkeuren van boventallige werknemers. Of men is zekerder geworden van de slagingskansen op de arbeidsmarkt of route A is misschien niet aantrekkelijk genoeg. Ook hebben we de houdbaarheid van de seniorenregeling (58 + regeling) besproken. Werkgever heeft in voorgaande jaren aan de orde gesteld dat men twijfelt of de 58 + regeling de toets op verboden leeftijdsonderscheid kan doorstaan. Ook vindt men de kosten die verbonden zijn aan ongewijzigde continuering van de regeling hoog oplopen. Dat heeft te maken met de pensioenleeftijd, die stukje bij beetje opschuift naar 65 jaar en daarmee wordt het te overbruggen gedeelte ook steeds kostbaarder. In het huidige sociaal plan hebben we daar al via knip en plak werk een tijdelijke oplossing voor gevonden. In onze gesprekken, dus geen onderhandelingen, hebben we op tafel gelegd om het leeftijds criterium weg te halen en te

vervangen door het criterium afstand tot de arbeidsmarkt.

Daarmee is in ieder geval één probleem van Delta Lloyd opgelost. Om de kosten van een dergelijke regeling te beteugelen, is het wat ons betreft voorstelbaar dat een boventallige werknemer die dat wenst (van welke leeftijd dan ook maar met een evident grote afstand tot de arbeidsmarkt) niet uit dienst gaat bij Delta Lloyd. Omdat men in dienst blijft en daarmee het salaris blijft ontvangen, moet daar dan wel werk tegenover staan. En dat zou dan ook werk buiten Delta Lloyd kunnen zijn. We geloven niet dat Delta Lloyd zonder aarzeling met onze gedachtegang mee gaat. Bovendien zijn we zeer benieuwd hoe u tegen een dergelijke wijziging van de 58 + regeling aankijkt. Een andere oplossing is de huidige regeling volledig schrappen en daarvoor komt dan terug dat aftopping van de beëindigingsvergoeding wordt bepaald op basis van de AOW leeftijd. En niet zoals nu wordt gemaximeerd op basis van de eerst mogelijke pensioendatum. Daarmee zou men de oudere werknemers ook goed tegemoet komen. Een ander punt hebben we ook besproken. De 58 + regeling (70% van laatstverdiende salaris) is niet voor iedereen even aantrekkelijk. Zeker de lagere salarisgroepen houden weinig besteedbaar inkomen over als er 30 % vanaf gehaald wordt. We horen heel graag hoe u er over denkt, misschien zijn er nog wel heel andere punten die u graag geregeld wilt hebben in een sociaal plan.

Cao

Met de huidige situatie in Griekenland en mogelijke aanstaande bankencrisis en de snelheid

waarmee zoiets kan lopen is het misschien lastig om begin oktober al heel stellig te zijn over loonafspraken voor het nieuwe jaar. Maar misschien ook niet, want iedereen kan opzoeken wat het inflatieniveau is en hoe de bezuinigingen van dit flut kabinet de werknemers treffen. De FNV heeft daarom de looneis voor 2012 op 2,5% gezet met eenmalig 300 euro bruto. Vragen staat bij Delta Lloyd, zo hebben we eerder gemerkt, niet gelijk aan krijgen. Misschien moesten we daar in het komend overleg maar wat meer een punt van gaan maken. Hoe krijgen we wat we redelijk vinden? Misschien is vragen niet altijd voldoende en dan?

Er zijn tal van zaken die vragen om aandacht. Of het nu om werkdruk, meer of minder flexibiliteit in tijden en contractsvormen, Startpunt, opleidingen of beoordelingen, gaat. U mag het zeggen, u bent aan zet. Op basis van het gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV Bondgenoten voor 2012 en nadrukkelijk uw wensen bepalen we de inzet voor de cao en het sociaal plan van Delta Lloyd voor 2012.

Graag ontvangen we uw ideeën over de nieuwe cao en het nieuwe sociaal plan. Mail, bel of schiet een bekend kaderlid aan. U kunt natuurlijk ook op

de eigen afdeling een rondje doen en een top 5 van uw eigen afdeling mailen.

Zodra de wensen binnen zijn zullen we de eigen voorstellen vaststellen. Als de voorstellen van werkgever dan ook bekend zijn is dat een goed moment om die met elkaar te delen.

Tot zover,

Hartelijke groet,

FNV Bondgenoten onderhandelingsdelegatie,

Frans Elshout

Bob Bolte (vakbondsbestuurder)

Email: b.bolte@bg.fnv.nl

2418.BB.IG / Amsterdam, 11-10-2011