

SAMENWERKENDE VAKBONDEN

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel: (0345) 851 087
E: lng-w@unie.nl

FNV Bondgenoten
Postbus 9239
1006 AE AMSTERDAM
Tel: (020) 5856215
E: b.bolte@bg.fnv.nl

Aan de leden van FNV Bondgenoten en de Unie,
werkzaam bij de Grafische Bedrijfsfondsen (GBF)

Ons kenmerk : 1662.BB.IG.
Onderwerp : Cao en Sociaal Plan eindbod en stemronde
Datum : 1 juli 2010.

Beste mensen,

Graag vragen wij uw aandacht voor het volgende.

Met deze brief met bijlagen willen wij u graag informeren over het verloop van de onderhandelingen en het bereikte resultaat toelichten. In de bijlage treft u tevens een stembrief aan.

Het proces.

Na onze ledenvergadering op 24 februari, waarin we gezamenlijk onze inzet voor de cao en sociaal plan onderhandelingen hebben besproken, is het lang stil geweest. Dat betekent niet dat we op onze handen hebben gezeten. Het was soms vrij lastig om uw werkgever aan tafel te krijgen. Er zijn nogal wat afspraken op het laatste moment niet doorgegaan. Ook speelde nadrukkelijk mee dat aan de zijde van werkgever, ingegeven door voorschrijdend inzicht, de koers tijdens onderhandelingen een paar keer gewijzigd moest worden. Dat heeft er toe geleid dat het onderhandelingsproces langer heeft geduurd dan oorspronkelijk voorzien. Het onderhandelingsproces is een ruime week geleden vrij abrupt geëindigd met een eindbod van uw werkgever.

De resultaten.

We zijn redelijk tevreden over het sociaal plan, daar hebben we zelf ook veel energie in gestoken, dat moest een 'blijvertje' worden. Niet omdat we zoveel drastische ingrepen bij GBF voorzien maar omdat er een rustgevende werking uitgaat van een goed sociaal plan.

Hiervoor schreven we al over het voortschrijdend inzicht bij werkgever. Werkgever wilde graag marktconformiteit invoeren op allerlei gebied. Kan werkgever zich vergelijken met grote financiële instellingen of moet dat met andere pensioenuitvoerders die ook maar één grote opdrachtgever hebben? Tot op heden is het GBF niet gelukt om zich los te worstelen van haar grootste klant of beter: om meer grote klanten aan zich te binden. Meer diversiteit in de klantenkring zou lucht geven, want het is jullie bekend dat de grafische sector voor de crisis al een krimpsector was en dat het er, met de crisis er overheen, alleen maar dramatischer op is geworden. Dat klonk knalhard door in het cao overleg want GBF kan op dit moment geen andere koers varen, ze is financieel met handen en voeten gebonden aan de grafische sector.

In de onderhandelingen werd steeds duidelijker dat alle ingrijpende wijzigingen (nieuw beloningsbeleid, groei door schaal afhankelijk van prestatie, nieuwe loonschalen vaststellen ivm gewenste marktconformiteit, aanpassingen in de leeftijdsdagen etc.) die werkgever heeft voorgesteld, nadere uitwerking behoeft van ons inziens zonder passende compenserende financiële maatregelen op veel weerstand van de medewerkers zouden stuiten. Na lang overwegen heeft werkgever ingestemd met het terugtrekken van eigenlijk alle zware onderwerpen. Er is op dit moment simpelweg geen geld over om bijvoorbeeld een nieuwe structuur voor het beloningsbeleid door te voeren.

We hebben tijdens het overleg noodgedwongen ingezoomd op wat wel mogelijk zou zijn en dat was niet veel.

We zijn het eens geworden over de structuur van het Sociaal Plan, we denken met het sociaal plan structuur te bieden en rechten en plichten goed verwoord te hebben. Eigenlijk zitten in het resultaat alle elementen om een sociaal plan goed te noemen. Dus opleidingsbudget, outplacementbudget en een heel ruime periode om op zoek te gaan naar ander werk, die is voor iedereen 9 maanden, waarbij vrijstelling van werkzaamheden geldt met behoud van salaris. Maar we zijn het niet eens geworden over de hoogte van de beëindigingsvergoeding. GBF heeft van meet aan ingezet op de nieuwe kantonrechtersformule en wij op de oude formule. Uiteindelijk hebben we aangegeven dat we bereid waren mee te gaan in de nieuwe formule maar dan wel met een correctiefactor die een vergelijkbare uitkomst zou bieden als een berekening met de oude kantonrechtersformule. Daar wilde en/of kon GBF niet in meegaan. Dat is bijzonder spijtig omdat we het over het sociaal plan voor de rest eens waren. Wij waren zelfs bereid de 9 maanden bemiddelingstermijn te staffelen (naar de lengte van het dienstverband) en in ruil daarvoor een hogere correctiefactor dan $c = 1$ te bereiken. Nogmaals, werkgever wilde daar niet in meegaan en nu is het zo dat een medewerker met een dienstverband van 2 jaar recht heeft op een doorbetaalde bemiddelingstermijn van 9 maanden net zoals een medewerker met 40 dienstjaren recht heeft op 9 maanden.

Dezelfde opstelling van werkgever troffen wij aan bij de onderwerpen uit de cao. We hebben elkaar geprobeerd te naderen maar er zat en bleef ruimte zitten tussen wat wij acceptabel vonden en wat werkgever bereid was uit te geven.

Uiteindelijk heeft werkgever ons een eindbod gedaan. Een eindbod wil niet meer zeggen dan dat werkgever haar grenzen na langdurig overleg heeft bereikt en dat die grenzen niet 'matchen' met die van vakorganisaties. Een eindbod is een bod waarbij werkgever aan de vakbonden vraagt om het voor te leggen aan de leden. Het had namelijk geen zin meer om verder te onderhandelen want de verschillen bleven onoverbrugbaar. Het is nu aan de leden om een oordeel te vellen over het eindbod.

Bijgevoegd treft u het sociaal plan aan dat onderdeel uitmaakt van het eindbod. Hieronder het eindbod wat betrekking heeft op de cao;

Een looptijd van 18 maanden (1 februari 2010 tot 31 juli 2011)
0,5% structurele loonsverhoging per 1 juli 2010 en € 150 netto op 1 december 2010
WGA premie komt in zijn geheel voor rekening van werkgever
Protocolafspraken zullen gemaakt worden over de volgende onderwerpen:
invoering van een diversiteitsdag, invoering van een 80-90-100 regeling en thuis/telewerken.

Gedurende de looptijd zullen partijen in overleg treden over herziening van het beloningsbeleid en modernisering van de cao

Gaan de leden bij GBF akkoord met het eindbod dan hebben we een sociaal plan en een cao afspraak met een beperkte loonontwikkeling. Gaan de leden niet akkoord dan moeten we samen gaan kijken op welke manier we werkgever kunnen overtuigen om met meer over de brug te komen. Daarbij tekenen we wel aan dat we ondertussen wel overtuigd zijn dat werkgever ook echt haar grens bereikt heeft. Ons stemadvies is daarom neutraal. Want er ligt wel een goed sociaal plan maar niet met de gewenste hoogte van de beëindigingsvergoeding en op cao gebied een beperkte loonontwikkeling, ver onder het niveau van het centraal sociaal akkoord maar waarschijnlijk toch wat er nu maximaal bij uw werkgever mogelijk is.

Het is nu aan u om te oordelen. Uiteraard kunt u voor vragen en opmerkingen terecht bij uw vakbondsbestuurder. Wij wensen u veel wijsheid bij het uitbrengen van uw stem!

Met dankzegging aan onze kaderleden voor de ondersteuning tijdens de onderhandelingen,

Met vriendelijke groet,

Bob Bolte - FNV Bondgenoten
Wally Langenberg - De Unie

Bijlagen: sociaal plan en stembriefje