

Q&A: Vragen en antwoorden

Vraag: Neemt De Unie ook een voorstel op voor een RVU-regeling?

Antwoord: Bij de juridische afdeling van De Unie komen veel vragen binnen over dit onderwerp. We merken dat binnen de Rabobank een grote groep medewerkers ervaren dat de Rabobank voor hen geen gezonde werkomgeving meer is. In de voorstellenbrief benadrukt De Unie de optie van een 80/90/100-regeling. Dit is echter niet voor iedereen een goede oplossing. In de cao-onderhandelingen zal De Unie ook de aandacht vestigen op de tijdelijke RVU-optie. Ik wil ook benadrukken dat veel oudere medewerkers geen oplossing nodig hebben omdat zij met veel energie hun werk kunnen blijven doen.

Vraag: Kun je de 80/90/100-regeling alleen gebruiken als je full-timer bent?

Antwoord: het gaat om het idee dat je iets minder uren werkt maar dat je inkomen wel beschermd wordt en dat het niet ten koste gaat van je pensioenopbouw. De Unie had graag de afgelopen maanden een onderzoek gedaan naar een passende vormgeving bij de Rabobank. Dan hadden we nu een concreter voorstel kunnen formuleren.

Vraag: Is een 80/90/100-regeling alleen voor oudere werknemers geen leeftijdsdiscriminatie?

Antwoord: Het is toegestaan om onderscheid te maken op basis van leeftijd als er objectieve gronden zijn voor dit onderscheid. Dat is hier aan de orde. Er zijn wetenschappelijke onderzoeken die aantonen dat medewerkers vanaf 55 – 60 jaar in het algemeen meer tijd nodig hebben voor recuperatie. Uit andere onderzoeken is gebleken dat zij in het algemeen meer tijd nodig hebben om nieuwe vaardigheden aan te leren. Doorgaans kunnen deze medewerkers dit prima compenseren doordat zij veel ervaring hebben, maar als de veranderingen elkaar te snel opvolgen gaat dit soms mis. Dit is voldoende onderbouwing om een regeling alleen voor oudere medewerkers af te spreken. Bij verschillende bedrijven wordt een vergelijkbare regeling breder opengesteld. Dit zouden we bij de Rabobank op een later moment ook kunnen doen, tenminste, als de werkgever daaraan meewerkt.

Vraag: Leidt het voorstel van De Unie tot een betere pensioenregeling?

Antwoord: De huidige cao kent een naar verhouding goede pensioenregeling. Deze is weliswaar de afgelopen jaren steeds een klein beetje slechter geworden. Maar een premie van 34,5% is in vergelijking met de meeste andere bedrijven een hoge premie-inleg. Het voorstel is om nu over te gaan naar een ander systeem. Dit maakt het niet beter, wel anders. De beweging die we willen maken sluit aan bij de afspraken die gemaakt zijn in het pensioenakkoord en die neergelegd zullen worden in het Wet Toekomst Pensioenen die waarschijnlijk met ingang van 1 januari 2023 zal gelden.

Vraag: Waarom is er geen voorstel over het sociaal plan opgenomen?

Antwoord: De Unie gaat uit van een cao met een looptijd van 1 jaar van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Het huidige sociaal plan heeft een looptijd tot en met 31 december 2023. Er is geen aanleiding om nu te onderhandelen over verlenging van het sociaal plan. Als we gedurende de onderhandelingen besluiten om toch over een cao met een langere looptijd te praten moeten we ook het sociaal plan meenemen in de onderhandelingen.

Vraag: Kan De Unie ook een voorstel doen over het systeem van individuele salarisverhoging?

Antwoord: De Unie is actief betrokken in de werkgroep die onderzoekt hoe Grow beter toegepast kan worden. Deze werkgroep is echter nog niet klaar. We willen graag de resultaten van dit onderzoek en de adviezen van de werkgroep afwachten.