

aan het werk te blijven, in oude of nieuwe baan. Leden van de bond krijgen de kans om vast te stellen welke baan eigenlijk het best bij hen past en welke opleiding daarvoor nog nodig is. Bel eens met 030 751 1007 (CNV Info) en zeg dat je meer wilt weten van 'CNV Werkt'...

Let wel, die flexibiliteit betekent overigens niet dat je alles maar moet goed vinden wat de werkgever jou voor houdt. Raadpleeg jouw bestuurder bij de CNV BedrijvenBond om er zeker van te zijn dat jij eerlijk wordt behandeld.

Ondernemingsraad en vakbond

Ondernemingsraad en vakbond spelen een belangrijke rol als de onderneming reorganiseert. Het is voor jou van groot belang dat je in contact blijft met allebei! Omdat dit de mensen zijn waarmee de directie (verplicht) overlegt, zit daar de kennis over de reorganisatie.

Lid worden van de vakbond is bepaald geen onverstandige keuze. Maar bezoek in ieder geval de ledenvergadering van de CNV BedrijvenBond. Dan blijf je op de hoogte van de keuzes die gemaakt zijn en nog worden.

Werkloosheid en WW

Raak je werkloos dan kun je een uitkering aanvragen. Daarvoor moet je wel ingeschreven staan als werkzoekende. De maximale uitkeringsperiode bedraagt 38 maanden (3 jaar + 2 maanden).

Heb je tenminste 26 weken gewerkt in een periode van 36 weken, dan heb je recht op 3 maanden WW. Heb je de laatste 4 jaar achtereenvolgens tenminste 52 dagen gewerkt dan wordt de WW-uitkering in overeenstemming gebracht met dat arbeidsverleden. Bel met de CNV BedrijvenBond voor meer details over deze (ingewikkelde) regeling. (030 75 11 007)

De uitkering bedraagt 75 procent van het dagloon. Dit geldt de eerste 2 maanden. In de WW-periode daarna ontvang je 70 procent van het dagloon. Dit dagloon is echter niet het laatstverdiende loon, maar een gemiddelde van het loon dat je ontving toen je nog werkte. Dit is niet eindeloos: er geldt een bovengrens van circa 175 euro per dag.

Meer weten? Kijk op www.cnvbedrijvenbond.nl

Om de WW-uitkering te behouden heb je een sollicitatieplicht. En je bent verplicht deel te nemen aan reïntegratietrajecten.

CNV Info

Uiteraard zitten onze deskundigen ook klaar om antwoord te geven op vragen die in deze brochure niet aan de orde komen, maar wel voor jou spelen. Bel gerust met de afdeling CNV Info van de bond: 030 75 11 007.

En, overweeg toch nog eens dat lidmaatschap. Want dat bied je nog veel meer dan informatie. Rechtsbijstand - ook in privé-kwesties - bijvoorbeeld, die jou niks extra's kost.

Meer weten?

Kijk op www.cnvbedrijvenbond.nl

colofon

Dit is een uitgave van de **CNV BedrijvenBond**
Tiberdreef 4 / 3561 GG Utrecht | Postbus 2525 /
3500 GM Utrecht | T 030 75 11 007 |
info@cnv.net | www.cnvbedrijvenbond.nl

Redactie Wouter de Jong | **Grafische vormgeving** Bernadine de Mooij | **Grafische verzorging** Drukkerij Zuidam en Zonen B.V. Woerden |
december 2008

AANMELDINGSBON

| | | |
|----------------------------------------|---------------|----------------------------------|
| Naam | | Ingangsdatum lidmaatschap |
| Voorletters | M/V | Bank-/Gironummer |
| Geboortedatum | Nationaliteit | Handtekening |
| Adres | | |
| Postcode | | |
| Woonplaats | | |
| Telefoonnummer | | |
| E-mailadres | | |
| Werkzaam bij | | Bedrijfstak |
| Adres | | Werktijd per week |
| Postcode/Woonplaats | | Dit lid is opgegeven door |
| Telefoon | | Naam |
| Was u al eens lid van een bond? | | |
| Zo ja, welke? | | Adres |
| In de periode van | | Postcode/Woonplaats |
| tot | | Lidmaatschapsnummer |

Aanmeldingsbon opsturen naar:
CNV BedrijvenBond, antwoordnummer 4308, 3500 VE Utrecht (postzegel niet nodig)



Ondergetekende geeft tot wederopzegging toestemming om de contributie van de CNV BedrijvenBond per **maand/kwartaal/half jaar** af te schrijven van zijn of haar hierboven vermelde rekeningnummer. Wanneer een afschrijving niet in orde is, heb je recht binnen een maand zonder meer terugvordering te vragen bij jouw bank. De opzegtermijn van het lidmaatschap is drie maanden.

FLD1CRISIS09



Mijn bedrijf reorganiseert

Wat nu?

Jouw werkgever wil het bedrijf reorganiseren. Het personeelsbestand wordt ingekrompen, gedwongen ontslagen worden niet uitgesloten. Mooie boel! Wat nu? Of je nou kort of lang werkt bij deze baas, straks sta je mogelijk op straat! Wat mag je verwachten? En, belangrijker wellicht, wat moet je doen?

Een ding: zet nergens jouw handtekening en meld het direct aan de bond. De CNV BedrijvenBond doet er alles aan om te voorkomen dat leden werkloos worden.

In deze handige brochure zet de bond de belangrijkste dingen eens op een rij. Als richtsnoer voor jou in deze spannende fase van jouw werkzame leven. Uiteraard heeft de bond heel veel kennis in huis over dit onderwerp en worden zijn leden maximaal bijgestaan. Dat lidmaatschap loont dus echt. Sta daar eens bij stil als je de aanmeldingsbon tegenkomt in deze brochure...

Als een bedrijfsdirectie wil reorganiseren dan is het duidelijk: iets moet er anders gaan in de toekomst van de onderneming. Anders gedaan, of zelfs helemaal niet meer, of met minder mensen en middelen. In alle gevallen heeft een reorganisatie invloed op de mensen die in de onderneming werken. Zij krijgen ander werk toebedeeld of worden ontslagen. De directie moet met cijfers hard maken dat de reorganisatie noodzakelijk is. Zaken kunnen veranderen, maar dat kan niet zomaar ten koste van mensen.



Sociaal plan

Het sociaal plan is het pakket aan maatregelen dat wordt afgesproken als de reorganisatie noodzakelijk blijkt. Dit sociaal plan is bedoeld om de persoonlijke gevolgen van de reorganisatie voor medewerkers te stroomlijnen en te beperken. De CNV BedrijvenBond is nadrukkelijk partij in het opstellen van zo'n sociaal plan. De bestuurders van de bond proberen zo de belangen van de leden maximaal te behartigen.

Wie wordt ontslagen?

Als de reden van ontslag reëel is aangetoond dan moet vervolgens worden bepaald wie voor ontslag wordt voorgedragen. Daarvoor geldt het **afspiegelingsbeginsel**. Dit komt er op neer dat uit elke leeftijdscategorie (15-25, 25-35, 35-45, 45-55 en 55 jaar en ouder) binnen het personeelsbestand een evenredig en eerlijk aantal mensen voor ontslag wordt aangemeld. Het is niet langer zo dat degene die het laatste kwam werken als eerste weer wordt ontslagen. Binnen de genoemde leeftijdsgroepen geldt overigens wel dat wie als laatste werd aangenomen nu als eerste voor ontslag in aanmerking komt. Maar er zijn enkele uitzonderingen. Op dit punt kan de CNV BedrijvenBond dus een grote rol spelen en jouw helpen in verweer te komen tegen mogelijk ontslag.

Ontslagvergoeding

Een van de onderdelen van dat sociaal plan zal de ontslagvergoeding zijn. Wat krijgt elke ontslagen medewerker straks mee als compensatie voor het feit dat er geen werk meer is voor hem/haar? Daarvoor onderhandelt de CNV BedrijvenBond op het scherpst van de snede. Zaken als dienstjaren tellen daarbij zeker mee. De bond let ook scherp op de financiële positie van het bedrijf. Gaat het om hogere winst, of is er een echt probleem? In alle gevallen streeft de bond naar een maximale compensatie voor het aangerichte leed.

Van werk-naar-werk

Begeleiding naar een andere werkkring is ook vast onderdeel van de het sociaal plan. Want uitgangspunt blijft dat het hebben van werk in alle gevallen beter is dan werkloos thuis zitten. De bond zal er bij de werkgever op aan-

dringen dat deze zich tot het uiterste inspant om mensen elders aan de slag te helpen.

In dat verband zoekt de bond de oplossing niet zelden lokaal of regionaal, in werkpools. Waarom niet eerst bepalen of op hetzelfde bedrijventerrein niet toevallig een bedrijf dringend zit te springen om (bepaalde) medewerkers? Het spreekt voor zich dat het begeleiden van werk naar werk veel ingewikkelder wordt als de totale economische situatie verslechtert.

Een andere functie

In het sociaal plan worden vaak afspraken gemaakt over herplaatsing. Wie komen er voor ander werk in aanmerking? En welke loongaranties gelden er dan? De bond zal vaak proberen af te spreken dat indeling in een lagere loonschaal – die hoort bij de nieuwe functie – niet wordt gevoeld door de werknemer. Zijn/haar loon wordt aangevuld tot het oude peil.

Andere arbeidsvoorwaarden

Maar het gaat niet alleen om het geld. Veel werknemers stellen zich vooral op de hoogte van het (nieuwe) loon. Maar de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn minstens zo belangrijk. Hoe ziet de pensioenregeling er uit? En de vergoeding voor kinderopvang, of voor reiskosten? Dat soort dingen.

Wees flexibel!

Een reorganisatie is natuurlijk balen als het je overkomt. Maar het hoeft niet altijd naar te zijn. Soms blijkt achteraf dat ook voor jou geldt dat verandering van spijs jouw eetlust behoorlijk laat toenemen. Hoe dan ook, stel je flexibel op in het proces. Dat maakt jou bemiddelbaar en inzetbaar. Intern zo mogelijk, maar ook extern.

'CNV Werkt' is een project van de CNV BedrijvenBond dat mensen helpt om

