

## Voorstellenbrief De Unie

De Unie heeft het huidige sociaal plan bestudeerd en besproken met de leden. De leden zijn over het algemeen tevreden met het sociaal plan van Allianz. De meerderheid van de leden beschouwen de beëindigingsvergoeding als het belangrijkste instrument om een andere baan te vinden of te kunnen accepteren. Men vindt het daarom belangrijk om dit onderdeel van het sociaal plan op een goed niveau te houden. Voorts valt het op dat de grote meerderheid van de leden zich zegt te zullen richten op het vinden van een andere baan bij Allianz, of op een vergelijkbare baan als hun huidige functie elders in de verzekeringssector. De leden verwachten over het algemeen dat als zij zich moeten scholen voor een andere functie, dat deze scholing tot een jaar de tijd zal vergen.

Op basis van de mening van de leden en na de technische beoordeling van het sociaal plan stelt De Unie voor om de volgende onderwerpen in het overleg te betrekken.

- a) Artikel 2.3: het sociaal plan kent beperkte rechten toe aan medewerkers met een contract voor bepaalde tijd. De Unie wil graag bespreken of hiermee voldoende recht wordt gedaan aan externe medewerkers, waaronder ook uitzendkrachten en ZZP-ers.
- b) Artikel 2.4: de definitie van de functie laat open dat de functie onvoldoende wordt gedefinieerd in relatie tot de actuele werkzaamheden. Dit sluit niet aan bij de ontslagregels van het UWV. Ook de definitie van de passende functie willen we graag bespreken.
- c) In hoofdstuk 3 van het sociaal plan worden taken toegekend aan het ABLE mobility team. Dit gedeelte van het sociaal plan moet worden herschreven.
- d) In artikel 3.2.3 van het sociaal plan wordt de medewerker die het voorgenomen ontslag wil laten toetsen door het UWV hiervoor gestraft met een korting. De Unie wil dit aanpassen.
- e) De Unie wil de procedure voor selectie van een bemiddelingsbureau zoals opgeschreven in artikel 3.3.1 aanpassen.
- f) In artikel 3.3.3 wordt een budget gedefinieerd voor opleiding en scholing. Dit budget, € 5.000,=, is objectief gezien laag. De Unie is er voorstander van dat medewerkers die boventallig worden in de gelegenheid worden gesteld financieel advies in te winnen. Inclusief financieel advies stellen we een budget voor van € 10.000,=. De mogelijkheid die er thans is om € 2.000,= van dit budget te ontvangen bij vrijwillig vertrek willen we graag uit het sociaal plan.
- g) De Unie wil graag de termijn bespreken die boventallige medewerkers krijgen om gedurende het dienstverband een andere baan te zoeken. We stellen een periode voor van 3 maanden.
- h) We stellen voor om het nieuwe sociaal plan af te sluiten voor vijf jaar.
- i) De omvorming van de ontslagvergoeding (TV), nu nog gebaseerd op de kantonrechterformule van 2009 naar de Transitievergoeding (TV), zoals opgenomen in de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is voor ons bespreekbaar op basis van kostenneutraliteit. Daarnaast wijzen we erop dat de maximering van de kantonrechtersformule en de verrekening van opleidingskosten voor ons niet aan de orde is. Kostenneutraliteit zou neerkomen op:
  - a. dienstjaren tot 35 jaar 1.5 x TV
  - b. dienstjaren tot 45 jaar 3 x TV
  - c. dienstjaren tot 55 jaar 4.5 x TV
  - d. dienstjaren vanaf 55 jaar 6 x TV
- j) Een introductie van een pre-mobiele fase binnen reorganisatiegebieden waarin vrijwillig vertrek een mogelijkheid is. Bij vrijwillig vertrek is uitsluitend de ontslagvergoeding uit het sociaal plan van toepassing, de vrijwillig vertrekkers kunnen niet gebruik maken van de andere instrumenten.

We spreken de wens uit dat we op een constructieve wijze tot een mooi sociaal plan komen voor de medewerkers. We behouden ons het recht voor om andere en nieuwe voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,  
**De Unie**

Inge de Vries  
Belangenbehartiger