

Sociaal plan

Vergelijking tussen verzekeringsbedrijven

NN geeft aan dat het eigen sociaal plan duurder is dan sociale plannen van andere verzekeraars. Het is dus belangrijk om een vergelijking te maken met andere verzekeraars, we onderhandelen immers op basis van de feiten. Maar vergeet niet, het belang dat werknemers bij NN hechten aan het sociaal plan wordt met name bepaald door de inschatting die ze maken of dit sociaal plan op korte termijn nodig is. Medewerkers bij NN verwachten binnen afzienbare termijn reorganisatie, en vinden het sociaal plan dus een belangrijk issue.

Vergelijking tussen sociale plannen

Belangrijke onderdelen van een sociaal plan zijn:

- Inspanningen om gedwongen ontslag te voorkomen
- De zoektermijn (de termijn tussen het moment dat je weet dat je boventallig bent en de einddatum)
- Budget voor outplacement
- Beëindigingsvergoeding

Deze onderdelen worden hieronder uitgewerkt in een vergelijking tussen het sociaal plan van NN en van respectievelijk Aegon en a.s.r.* (noot onderaan: inmiddels is een nieuw sociaal plan overeengekomen. De leden van de vakorganisaties moeten hierover nog hun stem uitbrengen. In de onderhandelingen is het sociaal plan grotendeels ongewijzigd, maar de vermenigvuldigingfactoren zijn iets naar beneden bijgesteld.)

Ik heb gekozen voor deze bedrijven omdat ze op dezelfde markt opereren en in vergelijkbare situaties zijn. Vergelijking met verzekeraars die veel kleiner zijn heeft minder zin.

Het sociaal plan voorziet ook in tal van andere afspraken, enkele voorbeelden:

- Wordt boventalligheid bepaald volgens afspiegelingsbeginsel of op basis van selectiecriteria?
- Wanneer is een functie passend?
- Wat investeert de werkgever om medewerkers om te scholen naar passend werk intern?

Dit zijn belangrijke onderdelen, die vakorganisaties ook meewegen bij de beoordeling van de waarde van een sociaal plan. Voor de vergelijkbaarheid heb ik mij beperkt tot zaken die zich in cijfers laten narekenen.

De conclusie is dat NN een goed sociaal plan heeft. Er zijn sociale plannen die tot lagere kosten van de werkgever leiden. Maar het is niet het enige dure sociaal plan in de sector.

De Unie is blij met het huidige sociaal plan. Wij willen dit graag handhaven.

Inspanningen om gedwongen ontslag te voorkomen

NN	LVE, diverse programma's
Aegon	vrijwillig vertrek regeling, premobiliteit-programma
a.s.r.	budget voor opleiding € 2.000,-- en vrijwillig vertrekregeling

Zoektermijn

NN	4 – 6 maanden, afhankelijk van leeftijd
Aegon	1 maand
a.s.r.	4 – 6 maanden, afhankelijk van diensttijd

Budget voor outplacement en opleiding

NN	€ 12.500,--
Aegon	geen
a.s.r.	€ 4.000,-- tot 8.000,-- euro afhankelijk van eerdere inspanningen

Beëindigingsvergoeding

NN	volgens formule x 1,85
Aegon	volgens formule x vermenigvuldigingsfactor
a.s.r.	transitievergoeding met vermenigvuldigingsfactor afhankelijk van leeftijd

Formule NN

1/3 maandsalaris per gewerkt jaar voor de eerste 10 dienstjaren

1/2 maandsalaris per gewerkt jaar voor de volgende dienstjaren

Formule Aegon

Deel A: € 2.000,-- plus 2 tot 4 maanden afhankelijk van de leeftijd

Plus

Deel B: 1 maandsalaris per gewerkt dienstjaar maal 0,7 voor de eerste 6 dienstjaren
en maal 0,9 vanaf het 7^{de} dienstjaar

Vervolgens wordt het budget verhoogd met factor 1,15 indien het wordt gebruikt voor het aankopen van tijd om het dienstverband te verlengen. En met een factor 1,4 indien het wordt gebruikt voor het volgen van een opleiding of outplacement.

Formule a.s.r.

1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar

Plus

pro rata berekening over resterende dienstdtijd

met een maximum van € 84.000,-- (wordt jaarlijks geïndexeerd)

met een vermenigvuldigingfactor van

1,3 voor medewerkers tot en met 34 jaar

1,9 voor medewerkers van 35 tot en met 49 jaar

2,3 voor medewerkers van 50 tot en met 59 jaar

2,4 voor medewerkers van 60 jaar en ouder