

Onderhandelingsresultaat Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2021

Cao-partijen Verbond van Verzekeraars, FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen hebben op donderdag 3 december 2020 een onderhandelingsresultaat bereikt.

Cao-afspraken

Cao-partijen hebben de volgende afspraken met elkaar gemaakt:

1. Looptijd

De cao loopt vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

2. Loonparagraaf

De op 1 februari 2020 geldende salarisschalen en de op 31 januari 2021 geldende salarissen worden per 1 februari 2021 structureel verhoogd met 1,5%.

De op 1 februari 2021 geldende salarisschalen en de op 30 juni 2021 geldende salarissen worden per 1 juli 2021 structureel verhoogd met 0,75%.

3. Tijd- en plaatsafhankelijk werken (TPOW)

Wanneer een onderneming TPOW als werkmethode inzet gelden de volgende randvoorwaarden met inachtneming van een goede balans tussen het belang van de klant, de organisatie en de werknemer:

- Tijd- en plaatsafhankelijk werken is geen recht of plicht, maar een mogelijkheid om flexibel te werken qua werktijd of werklocatie;
- De werknemer en werkgever maken afspraken over:
 - de mate en frequentie waarin een werknemer tijd- en plaatsafhankelijk werkt;
 - de onderlinge bereikbaarheid;
 - de locatie waar de werkzaamheden worden uitgevoerd en eventuele werktijden die buiten de reguliere kantoortijden vallen.
- De bepalingen van het werktijden kader (zie cao art. 4.2.1.) blijven van toepassing;
- De overwerkregeling (zie cao art. 4.2.4.), de overwerkvergoeding (zie cao art. 3.4.4.) en de compensatie voor het werken op zaterdag (zie cao art. 3.4.2.) zijn niet van toepassing indien de werknemer zijn werktijd op eigen initiatief verschuift naar een tijdvak buiten het werktijdenkader;
- Er moet voldoende aandacht worden besteed aan de organisatie van het werk, de balans tussen werk en privé, het nemen van pauzes, het omgaan met werkdruk, de sociale samenhang binnen de organisatie en het duurzame inzetbaarheidsbeleid;
- De werkgever wijst de werknemer die tijd- en plaatsafhankelijk werkt nadrukkelijk op de Arbonormen voor de werkplek buiten kantoor. De inrichting van de Arboproof (thuis)werkplek valt onder de zorgplicht en verantwoordelijkheid van de werkgever. De werknemer zal zich daarbij inspannen om aan de Arbonormen te voldoen.

Bij het invoeren van TPOW wordt in overleg met de OR of PVT een regeling opgesteld die aan de volgende voorwaarden moet voldoen:

- Het verstrekken van een vergoeding en/of middelen voor het inrichten van de werkplek en het thuiswerken. Voorbeelden zijn dagvergoedingen, vergoedingen voor het inrichten van de werkplek thuis, telefoon en/ of internetaansluiting en reiskostenvergoedingen;



- Instructie over de inrichting van de werkplek op basis van de wettelijke Arbonormen;
- Communicatie- en/of IT voorzieningen die verstrekt worden;
- Aandacht voor de fiscale aspecten rond TPOW;
- Beschrijven van voorbeeldsituaties waarin TPOW niet wordt toegepast;
- Beschrijven van voorbeeldsituaties waarin werknemers verplicht kunnen worden op geplande thuiswerkdagen alsnog op kantoor te komen;
- Beschrijven van voorbeeldsituaties waarin de regeling niet wordt toegepast;
- Bepalingen over de evaluatie en bijstelling van de regeling.

Deze tekst vervangt artikel 4.2.2. in de cao.

4. Sociaal fonds

Cao-partijen hebben de afgelopen jaren zinvolle producten en diensten voor de verzekeringssector ontwikkeld. De producten en diensten zijn gefinancierd uit de werkgelegenheidsgelden. Deze financieringsbron raakt echter op. De komende maanden wordt breder gecommuniceerd over de activiteiten die al ontwikkeld om zo draagvlak te creëren voor de activiteiten en hun financiering. De paritaire Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid zal daarnaast aangeven welke producten en diensten voor de verzekeringssector beschikbaar zouden moeten komen en blijven. Ook zal de Taskforce aangeven hoe deze kunnen worden gefinancierd. Uiterlijk in september 2021 doet de Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid aan cao-partijen nadere voorstellen.

5. Werkcode en flexwerk

Werkcode

Cao-partijen onderschrijven de uitgangspunten en de waardes van de Werkcode. Vanuit dit gedachtegoed hebben partijen bij verschillende waardes afspraken gemaakt die gedurende de looptijd van de cao worden ingevuld waarbij als uitgangspunt geldt dat de uitzendkracht minimaal 26 weken bij dezelfde verzekeraar is uitgezonden.

Halverwege 2021 is er een evaluatie en aan de hand van deze evaluatie wordt een prioritering aangebracht in de verdere uitwerking van de Werkcode, om zo gezamenlijk binnen drie jaar te komen tot een volledige uitwerking van de Werkcode in de cao.

De waarden en afspraken luiden als volgt:

1. Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig;
 - Uitzendkrachten/gedetacheerden nemen we op in de HR-cyclus (niet dubbel, maar ook niet zonder);
 - Bedrijfscommunicatie is voor alle werkenden toegankelijk.
2. Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde;
 - We nemen goed opdrachtgeverschap (gericht op arbeidsvoorwaarden, duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling) voor uitzendbureaus/ detacheerbedrijven/facilitaire dienstverleners mee in het selectietraject;
 - Werkgevers besteden zelf meer aandacht aan het 'vergroten van je arbeidsmarktwaarde' voor uitzendkrachten.
3. Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap;
 - Minimaal 1x per jaar bespreking van alle werkvormen met OR of PVT (incl. verschillen in behandeling en check op rollen in functiehuis, ook om te kijken of structurele functies duurzaam worden ingevuld.



4. Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen;
 - We creëren meer bewustzijn voor pensioen en/of arbeidsongeschiktheid bij ZZP'ers en gedetacheerden door ze voor start te wijzen op passende producten;
5. Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties.
 - Afspraken met OR of PVT over openstelling vacatures voor flexibele arbeidsrelaties.

Vergewisbepaling

Cao-partijen zijn overeengekomen om met ingang van de eerstvolgende cao een zogeheten vergewisbepaling op te nemen in de cao. Artikel 2.1.3. wordt in de eerstvolgende cao aangevuld met de bepaling dat werkgevers zich ervan moeten vergewissen dat uitzendbureaus van door de werkgever ingeleende uitzendkrachten zich houden aan de beloningsafspraken in cao art. 2.1.3.

6. Functie- en loongebouw

De afspraak over de Taskforce Functie- en loongebouw in artikel 3.1.4. van de cao wordt gecontinueerd.

7. Werkdruktemeter

Naar verwachting wordt begin 2021 de werkdruktemeter gelanceerd voor de verzekeringssector. De meter is bedoeld om het werkplezier van alle medewerkers te meten, met als uiteindelijk doel om het onderwerp werkdruk bij verzekeraars bespreekbaar te maken en te houden. Dit instrument is in opdracht van cao-partijen onder leiding van de Taskforce Arbocatalogus ontwikkeld.

Cao-partijen bevelen organisaties aan om gebruik te maken van de werkdruktemeter en zullen hier aandacht voor vragen in de sector.

8. Duurzame inzetbaarheidsbudget

De regeling over het duurzame inzetbaarheidsbudget (artikel 6.4.4. van de cao) wordt structureel opgenomen. Het budget wordt jaarlijks toegekend en kan niet gespaard worden. Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers zich elk jaar bijscholen en zich blijven ontwikkelen.

9. Vitaliteitsregeling

De vitaliteitsverlofregeling in artikel 4.4.3. van de cao wordt omgezet in de vitaliteitsregeling en verplaatst naar hoofdstuk 6 - Duurzame Inzetbaarheid in de cao (artikel 6.4.5.).

Op grond van de regeling kan een werknemer ten behoeve van zijn duurzame inzetbaarheid twee maanden worden vrijgesteld van werk. De regeling is geen vakantie- of verlofregeling. De voorwaarde dat niet direct voorafgaand aan de pensionering van de regeling gebruik gemaakt kan worden wordt als volgt aangepast: De werknemer vraagt de vitaliteitsregeling uiterlijk 18 maanden voor zijn pensioendatum aan. De bedoeling hiervan is dat de periode tussen de einddatum van het vitaliteitsverlofregeling en het pensioen van de medewerker minimaal één jaar bedraagt.

De cao-tekst wordt op deze punten aangepast, de overige bepalingen veranderen niet.

Definitie duurzame inzetbaarheid

De volgende definitie van duurzame inzetbaarheid, die nu staat in artikel 6.2. van de cao, wordt opgenomen in de begrippenlijst van de cao: Duurzame inzetbaarheid is: Geschikt (competent, opgeleid), gezond en vitaal (energiek) blijven voor werk.



10. Carrièreswitch regeling

Partijen zijn overeen gekomen de volgende carrièreswitch regeling per de eerstvolgende cao op te nemen als artikel 6.4.12.

Met de carrièreswitchregeling kunnen werknemers een nieuwe wending geven aan hun carrière. Hiermee wordt hun duurzame inzetbaarheid gestimuleerd en krijgen zij de ruimte om bijvoorbeeld een overstap te maken naar het onderwijs (Convenant Aan de slag voor de klas), de zorg of een andere sector.

Inhoud van de regeling

De regeling houdt in dat de werknemer gedurende maximaal twee jaar zijn arbeidsduur per week kan aanpassen zodat hij tijd heeft om zich te oriënteren op zijn verdere carrière. Aan het eind van deze periode wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd.

De duur van de regeling is maximaal twee jaar. De aangepaste arbeidsduur is ten minste 50% van de individuele arbeidsduur. De werknemer dient een verzoek in bij de werkgever waarin hij aangeeft wat de gewenste duur en de gewenste aanpassing van de arbeidsduur zijn. De werkgever gaat akkoord, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. In dat geval kan in overleg een kortere of langere duur en/of een andere arbeidsduur afgesproken worden.

Indien de individuele arbeidsduur hierdoor minder dan 16 uur per week wordt, is instemming van de werkgever nodig.

Voorafgaand aan de carrièreswitch periode sluiten de werknemer en de werkgever een vaststellingsovereenkomst, waarin onder meer is geregeld dat aan het eind van deze periode het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd zonder transitievergoeding.

Carrièreswitch aanvulling

Tijdens het gebruik van de regeling, krijgt de medewerker een 'carrière switch-aanvulling' op zijn inkomen. De werknemer krijgt een aanvulling op de overeengekomen vaste looncomponenten waaronder:

- het maandsalaris,
- vakantietoeslag,
- jaarlijkse uitkering,
- een eventuele aanvulling op het salaris op grond van artikel 3.1.3 van de cao.

De aanvulling is een percentage van het verschil tussen bovenstaande looncomponenten vóór het ingaan van de regeling en tijdens het gebruik van de regeling. Het percentage is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat de werknemer bij zijn huidige werkgever heeft bij ingang van de regeling:

- 0 tot 10 dienstjaren: 20%
- 10 tot 20 dienstjaren: 30%
- 20 tot 30 dienstjaren: 40%
- 30 of meer dienstjaren: 50%

Arbeidsvoorwaarden

Vanaf het moment van ingang van de regeling is sprake van een parttime dienstverband. Het maandsalaris, daarvan afgeleide arbeidsvoorwaarden en de pensioenopbouw worden naar rato aangepast. Voor overige arbeidsvoorwaarden gelden - voor zover van toepassing - de parttime bepalingen van de desbetreffende regelingen.

Aanvraag en toekennen van de carrièreswitchregeling

Het doel van de regeling is om een nieuwe wending te geven aan de carrière. Wanneer de werknemer van de regeling gebruik wil maken, dient hij hiervoor ten minste 4 maanden van tevoren een schriftelijk verzoek in bij zijn leidinggevende.



De leidinggevende beoordeelt het verzoek als een verzoek om een kortere arbeidsduur. Bij de beoordeling kijkt de leidinggevende ook naar de (on)wenselijkheid van het vertrek van de medewerker na afloop van de regeling.

Werkgevers met minder dan tien werknemers

Werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben, zijn niet verplicht om de regeling aan hun werknemers aan te bieden.

11. Vervroegd uittreden

Cao partijen zijn overeen gekomen om de volgende aanvulling op de RVU-regeling Regeling Vervroeg Uittreden (hierna te noemen 'RVU') in de cao op te nemen. De regeling gaat in vanaf het moment dat een RVU-regeling wettelijk mogelijk is.

In aanvulling op de wettelijke regeling inzake de RVU zijn de navolgende regels van toepassing:

- De werknemer die binnen drie jaar de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, kan van de RVU-regeling gebruik maken. Hiervoor dient hij tenminste 4 maanden van tevoren een schriftelijk verzoek in bij zijn leidinggevende.
- De werknemer bepaalt zelf de duur van de regeling. De leidinggevende gaat met het verzoek akkoord, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden.
- Indien de werkgever meerdere aanvragen tegelijkertijd ontvangt, heeft hij de mogelijkheid de startdatum van de aanvraag in overleg met de werknemer te verplaatsen dan wel het verzoek af te wijzen.
- De werknemer kan desgewenst de vervroegde uittreedregeling aanvullen door bijvoorbeeld het aanvullend pensioen naar voren te halen.

Werkgevers met minder dan tien werknemers

Werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben, zijn niet verplicht om de regeling aan hun werknemers aan te bieden.

Evaluatie en voortzetting van de regeling

De intentie van cao-partijen is om deze regeling gedurende de nu beoogde wettelijke regeling van vijf jaar op te nemen in de cao.

Het is voorts de intentie van cao-partijen om vóór 1 september 2021 een beleidsevaluatie plaats te laten vinden door cao-partijen. Evaluatiepunten zijn: bereikt de regeling het beoogde doel, zijn de kosten van de regeling acceptabel en is de regeling voor werknemers en werkgevers praktisch werkbaar. De beleidsevaluatie dient als input voor het overleg over een volgende cao.

De regeling blijft gehandhaafd totdat een volgende cao is overeengekomen.

12. Leerrekening

Cao-partijen zijn overeen gekomen om gedurende de looptijd van de cao een studie te doen naar de leerrekening. Deze studie zal worden uitgevoerd door de paritaire Taskforce Samenhangend inzetbaarheidsbeleid.

13. Diversiteit

Het onderwerp diversiteit is een onderdeel van de Sociale Agenda en wordt in het Regieteam Sociale Agenda besproken.

Den Haag, 4 december 2020



Namens de Sector Arbeidsvoorwaarden van
het Verbond van Verzekeraars:

G.Th. Pluym

M. Patist

A.D.A. Deurloo

Namens de vakorganisaties:

G.J.A. van Hees, FNV Finance

I. de Vries, De Unie

T. Westerink, CNV Vakmensen



VERBOND VAN VERZEKERAARS



Vakmensen

