

Onderhandelingsresultaat Cao voor de Zorgverzekeraars 2020-2021



Aan Cao-partijen

VAN
Tom Drewes

KENMERK
N-20-1166

Maandag 23 november 2020 is een onderhandelingsresultaat voor de Cao voor de Zorgverzekeraars 2020-2021 tot stand gekomen.

DATUM
25 november 2020

Het akkoord is gesloten tussen FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen enerzijds en Zorgverzekeraars Nederland anderzijds.

1. Beloning en looptijd

De cao is aangegaan voor een periode van 12 maanden: 1 oktober 2020 tot 1 oktober 2021.

De op 30 september 2020 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 oktober 2020 structureel verhoogd met 2,5%. 1% van deze loonsverhoging wordt uit de indexatietoeslag betaald (zie onderdeel 3).

2. Pensioen

Door de lage rentestand en het aflopen van de in 2016 afgesproken premieovereenkomst met een vaste premie worden partijen in 2021 geconfronteerd met een premiestijging van 12% van de loonsom. In april is een pensioenstudie gestart waarin is ingezet op een overstap naar een pensioenregeling die minder geraakt wordt door de lage rentestand. De onderzochte beschikbare premieregeling past binnen de kaders van het in de zomer afgesloten pensioenakkoord. Mede doordat de volledige uitwerking van dit akkoord en al haar varianten nog meer tijd vraagt is het niet gelukt om de overstap naar een nieuwe regeling nu reeds te maken.

Cao-partijen hebben voor 2021 de volgende maatregelen genomen om de premiestijging van 3%-punten voor werknemers en 9%-punten voor werkgevers te voorkomen.

- Uitgangspunt blijft de overeengekomen regeling, met een opbouwpercentage van 1,875%. Echter voor het jaar 2021 is afgesproken het opbouwpercentage tijdelijk vast te stellen op het percentage dat kan worden betaald met een premie van 28,1% van de pensioengrondslag.
- Dit levert voor het jaar 2021 een opbouwpercentage van 1,082% op.
- Het risico van overlijden en arbeidsongeschiktheid in 2021 blijft verzekerd op basis van het conform de pensioenregeling geldende opbouwpercentage van 1,875%. Zie de bijlage voor de uitwerking hiervan.
- In verband met de lagere opbouw wordt de premie voor werknemers verlaagd van 7,13% naar 5,43% van de pensioengrondslag. De verlaging wordt deels uit de indexatietoeslag betaald (zie onderdeel 3).
- Deze verlaging wordt structureel toegekend. De verlaging van 1,7% van de pensioengrondslag (7,13% – 5,43%) komt overeen met een percentage van 1,23% van de loonsom. Op het moment

Notitie

Cao voor de Zorgverzekeraars 2020-2021

dat een overstap wordt gemaakt naar een nieuwe pensioenregeling, kan het percentage van 1,23% anders worden ingezet door cao-partijen. Voorstellen daartoe kunnen door vakorganisaties worden gedaan. Dit geldt eveneens voor het deel van de indexatietoeslag dat in 2020 is aangewend om de werknemersbijdrage in de pensioenpremie te matigen, dit betreft 0,66% van de loonsom.

- Partijen zetten in op een overstap naar een nieuwe regeling uiterlijk per 1 januari 2023. In het jaar 2021 wordt de mogelijkheid van een overstap per 1 januari 2022 gezien.

3. Indexatietoeslag

De indexatietoeslag is bij een pensioenwijziging in 2015 door cao-partijen afgesproken en zou doorlopen tot en met het jaar 2024. In de huidige overgangsperiode naar een nieuwe regeling kiezen cao-partijen ervoor de indexatietoeslag anders in te zetten. De indexatietoeslag van 2,85% van de loonsom wordt als volgt aangewend:

- Structureel voor premieverlaging vanaf 2020 : 1,35%
- Structureel voor premieverlaging vanaf 2021 : 0,5%
- Structureel voor loonsverhoging per 1-10-2020 : 1,0%

De indexatietoeslag is hiermee volledig structureel aangewend en komt te vervallen.

4. Aanvullend geboorteverlof voor partners (WIEG)

Vanaf 1 juli 2020 hebben partners een wettelijk recht maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof op te nemen. De uitkering die via de werkgever bij het UWV wordt aangevraagd bedraagt 70% van het salaris met een maximum van 70% van het maximum dagloon.

De UWV-uitkering zal door de werkgever worden aangevuld tot 100% van het maandsalaris. Deze regeling geldt als de partner van de medewerker op 1 oktober 2020 of later is bevallen.

5. Thuiswerkbeleid

Tijd- en plaats onafhankelijk werken kan bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé. Werkgevers zullen een thuiswerkbeleid opstellen. Een met de ondernemingsraad afgestemde thuiswerkregeling voldoet in ieder geval aan de volgende voorwaarden:

- De werkplek moet op basis van Arbonormen worden ingericht, inclusief werkinstructie;
- De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek. Het maakt daarbij geen verschil of werknemers op kantoor of plaatsafhankelijk werken.
- Tijdens het thuiswerken is de werknemer ook verantwoordelijk om zijn werkplek op de juiste manier te gebruiken.

- Er wordt aangegeven door wie, op welke manier en in welke mate er tijd- en plaatsonafhankelijk gewerkt kan worden en hoe dit tussen medewerker en leidinggevende wordt ingevuld;
- Er is geregeld welke voorzieningen de werkgever aan de medewerker verstrekt;
- De medewerker ontvangt een vergoeding in verband met thuiswerken waarbij rekening wordt gehouden met de fiscale mogelijkheden.

Het thuiswerkbeleid zal voor 1 juli 2021 door cao-partijen worden geëvalueerd. Indien de evaluatie tot een negatieve uitkomst leidt spreken cao-partijen nu reeds af dat in de cao 2021-2022 aanvullende afspraken worden gemaakt met betrekking tot het thuiswerkbeleid.

6. Werken voor derden

Bij het werken voor derden geldt voor medewerkers met een deeltijd dienstverband nu alleen een meldplicht van de nevenwerkzaamheden. Hieraan wordt toegevoegd, dat parttimemedewerkers bij het aangaan van een tweede dienstverband elders rekening dienen te houden met de vereisten van de compliance-regelingen die bij de betreffende zorgverzekeraar gelden. Deze bepaling geldt vanaf 1-1-2021.

7. Bijdrage ZKV

Aan de bepaling in de cao zal worden toegevoegd, dat de werkgever met de ondernemingsraad kan afspreken, dat de bijdrage ZKV alleen van toepassing is in het geval dat de medewerker bij het eigen bedrijf verzekerd is.

8. Werkcode

Er is een werkcode afgesproken tussen vakorganisaties en verschillende bedrijven binnen de financiële dienstverlening met als doel te komen tot één arbeidsmarkt voor alle werkenden.

De uitgangspunten van de werkcode zullen binnen het Sectorfonds worden besproken. Partijen gaan na in hoeverre de Cao voor de Zorgverzekeraars in lijn is met de werkcode en wat dat betekent voor de agenda van het Cao-overleg 2021.

9. Mantelzorgverlof

Met een tekstuele wijziging wordt duidelijk gemaakt, dat de 5 dagen verlof jaarlijks beschikbaar komen.

Notitie

Cao voor de Zorgverzekeraars 2020-2021

BIJLAGE

Risicodekking nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen vanaf 1 januari 2021

- Het opbouwpercentage ouderdomspensioen (OP) 2021 bedraagt 1,082%;
- Het opbouwpercentage partnerpensioen (PP) 2021 bedraagt 0,7574% (dat is 70% van het opbouwpercentage OP);
- Het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum tijdens dienstverband is op risicobasis verzekerd. Het toekomstig partnerpensioen wordt vastgesteld op het huidige (hogere) percentage (1,3125% per dienstjaar).
- Premievrije voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid (pvi) is op risicobasis verzekerd. De toekomstige pensioenopbouw voor een arbeidsongeschikte deelnemer wordt op basis van het huidige (hogere) opbouwpercentage bepaald. Dat betekent voor het ouderdomspensioen 1,875% per dienstjaar en 1,3125% voor het partnerpensioen.