

Onderhandelingsresultaat Cao voor de Zorgverzekeraars 2026-2027

Aan FNV Finance
De Unie
CNV

1. Loon en looptijd

De cao wordt aangegaan voor een periode van 12 maanden: van 1 oktober 2026 tot 1 oktober 2027. De op 30 september 2026 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 oktober 2026 structureel verhoogd met 3,75%.

2. Arbeidsongeschiktheidspensioen

Als gevolg van de Wet toekomst pensioenen en het stoppen van de uitvoering door de huidige pensioenuitvoerder, wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen per 1 januari 2027 ondergebracht bij een verzekeraar. De nieuwe regeling bestaat uit een combinatie van een WGA-hiaatverzekering en een WIA-excedentverzekering, waarmee werknemers aanvullend verzekerd blijven voor inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid, zowel tot als boven de WIA-salarisgrens. Hiermee wordt een verbetering van de inkomensbescherming gerealiseerd. De premie wordt door werkgever en werknemer ieder voor de helft gedragen.

3. Diversiteit

Medewerkers met een niet-christelijke geloofsovertuiging kunnen ervoor kiezen om op Goede Vrijdag te werken. De gewerkte uren kunnen in overleg met de leidinggevende worden ingezet om op een ander moment in hetzelfde kalenderjaar verlof op te nemen. Een verzoek hiervoor dient uiterlijk zes weken voor Goede Vrijdag gedaan te worden. In principe kent werkgever het verzoek toe.

Werkgever kan een verzoek weigeren indien er op Goede Vrijdag voor een medewerker geen zinvolle werkzaamheden beschikbaar zijn.

4. Mantelzorg

Werkgevers onderstrepen het belang van duurzaam en mantelzorgvriendelijk werkgeverschap. Voortbouwend op de ingezette dialoog in de cao-periode 2024-2026, dragen werkgevers er in de komende cao-periode zorg voor dat alle medewerkers en leidinggevenden geïnformeerd zijn over de beschikbare regelingen en faciliteiten om werk en mantelzorg optimaal te combineren. HRM en leidinggevenden bieden gerichte ondersteuning aan medewerkers en leidinggevenden om het constructieve gesprek over mantelzorg te blijven voeren en passende oplossingen te vinden. Alle werkgevers zorgen dat mantelzorgvriendelijk werken een thema is waar blijvend aandacht voor is en geborgd in HR-instrumenten en communicatiekanalen.

5. Artificiële Intelligentie

Artificiële Intelligentie (AI) speelt een steeds grotere rol in de financiële sector, zo ook in de branche van de Zorgverzekeraars. Het gebruik van AI-systemen vindt bij alle Zorgverzekeraars veilig en verantwoord plaats binnen de kaders van de EU AI Act en de AVG. In lijn met de EU AI Act draagt de werkgever zorg voor voldoende AI-geletterdheid bij medewerkers. Medewerkers die werken met AI-systemen ontvangen

Onderhandelingsresultaat Cao voor de Zorgverzekeraars 2026-2027

gerichte training over de werking en het goed gebruik van deze systemen. Daarnaast faciliteert de werkgever algemene scholing en kennisdeling om de kennis op het gebied van AI actueel te houden.

Werkgevers maken afspraken over AI met de medezeggenschap waarbij ook de kwalitatieve en kwantitatieve effecten van AI op de strategische personeelsplanning van de eigen organisatie worden meegenomen.

Werkgevers bespreken de vorderingen bij de zorgverzekeraars op het gebied van AI periodiek met de vakorganisaties.

6. Loontransparantie

Cao-partijen vinden het belangrijk om eerlijk te belonen en onderschrijven dat beloningsverschillen op basis van geslacht objectief te rechtvaardigen behoren te zijn.

Belangrijke elementen uit de nieuwe wetgeving zijn al geborgd in onze cao. In de lopende cao hebben we de afspraak gemaakt om gezamenlijk een partner te zoeken die de loonkloofanalyses kan uitvoeren, rekening houdend met de wettelijke vereisten. We verwachten dit keuzeprocess op korte termijn af te ronden.

De komende cao-periode zullen cao- partijen en ondernemingsraden afspraken maken over de implementatie van de geldende wetgeving.

7. Gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden

Uitzendkrachten hebben recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als medewerkers in dienst van de werkgever in gelijke functies, conform deze cao.

8. Transitie naar het nieuwe pensioenstelsel (WTP)

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen met SBZ de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel per 1 januari 2028 voorbereiden op basis van het afgesproken transitieplan.

9. Voortzetting PAWW-regeling (Private Aanvulling WW en WGA)

De PAWW-regeling zal worden voortgezet. Partijen onderschrijven het belang van solidariteit en bescherming bij werkloosheid.

10. Reiskosten

Werkgevers en vakbonden vinden het belangrijk dat mobiliteit de juiste aandacht krijgt en blijven daarom zorgvuldig kijken naar de mobiliteitsregelingen die binnen de sector worden toegepast. Daarbij is er oog voor goede, passende en toekomstbestendige afspraken. Een aantal zorgverzekeraars heeft conform de mogelijkheid in de cao in samenspraak met hun ondernemingsraad andere afspraken gemaakt over mobiliteitsregelingen.

11. Belang werknemersvertegenwoordiging

Werkgevers stellen – naast de werkgeversbijdrage - een eenmalige bijdrage ter beschikking aan de vakorganisaties voor promotie om hiermee het belang van werknemersvertegenwoordiging te ondersteunen.