

FNV Finance, de heer B. Bolte
CNV, de heer A. Mulder
De Unie, de heer E.H.A. Geurts

Den Haag
4 oktober 2024

Betreft

Inzetbrief nieuwe Cao voor het Verzekeringsbedrijf

Geachte heren Bolte, Mulder en Geurts, beste Bob, André en Emanuel,

We hebben de afgelopen jaren veel op ons af zien komen. Telkens zijn wij er met elkaar in geslaagd om daarbij passende cao-afspraken te maken. Dit geeft ons vertrouwen dat wij ook voor deze nieuwe cao-onderhandelingen op constructieve wijze met elkaar in gesprek zullen gaan om de cao aan te scherpen op de ontwikkelingen waarmee de verzekeringssector te maken heeft. Dit zijn thema's als krapte op de arbeidsmarkt, diversiteit en inclusie, duurzaamheid, digitalisering en AI en natuurlijk ook toenemende wet- en regelgeving.

Wij hebben niet de illusie dat wij alle ontwikkelingen kunnen en moeten vertalen in een nieuwe cao, maar het is belangrijk om bij het maken van afspraken deze ontwikkelingen wel steeds in ons achterhoofd te houden. Dat is waar onze werkgevers en medewerkers mee bezig zijn. Het is aan ons om hen daar waar mogelijk te faciliteren en ruimte te geven op dat op te pakken zoals dat past bij hun eigen organisatie. Daarnaast moeten wij niet vergeten dat wij gezamenlijk al voor veel mooie, moderne arbeidsvoorwaarden in onze cao hebben gezorgd. Ook lopen er nog een aantal werkafspraken zoals vereenvoudiging van meer- en overwerk, indexering van het pensioengevend inkomen bij arbeidsongeschiktheid en (onderzoek naar) de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Kortom, er is werk aan de winkel en dat brengt mee dat we onze effort op de juiste punten willen inzetten.

Dit leidt er toe dat wij in ieder geval de volgende thema's met jullie willen bespreken in het kader van een nieuwe Cao voor het Verzekeringsbedrijf:

1. Loonontwikkeling

De looptijd van een nieuwe cao en eventuele loonsverhoging willen wij laten aansluiten bij hetgeen hiervoor staat opgenomen, de andere afspraken die in de cao zijn en worden gemaakt, alsook de (kosten)ontwikkelingen. De loonafpraak uit de huidige cao, die voornamelijk is gemaakt in het licht van inflatiecompensatie, heeft, zoals jullie weten, in onze achterban het nodige stof doen opwaaien. Vanuit het kostenaspect van de verhoging sec, maar ook in combinatie met de kosten van het nieuwe pensioenstelsel en de inflatiecompensatiemaatregelen die verzekeraars zelf al hebben

genomen. Daarnaast nam de collectieve loonsverhoging de ruimte weg bij verzekeraars voor ondernemings specifiek (prestatiegericht) belonen. Ook miste onze achterban dat er geen onderscheid werd gemaakt tussen hogere dan wel lage lonen.

Deze feedback nemen we mee in de aankomende onderhandelingen en we willen er met de nieuwe cao voor zorgen dat werkgevers financieel gezond en concurrerend kunnen blijven en tegelijkertijd een stabiele, moderne en aantrekkelijke werkomgeving bieden voor bestaande en nieuwe medewerkers, op collectief én op ondernemingsniveau.

2. Looptijd

Wij zien voor de nieuwe cao graag een langere looptijd. Een langere duur brengt immers meer zekerheid en rust ten aanzien van de uitvoering van de afspraken. Daarnaast brengt een andere einddatum dan 31 december met zich mee dat de jaarlijkse begroting van werkgevers meer sluitend kan worden gemaakt.

3. TPOW - vereenvoudiging meer- en overwerk

De wens van werkgevers is nog steeds om tot één begrijpelijke regeling te komen die past bij het huidige tijd- en plaatsafhankelijk werken en de juridische toets doorstaat. Overwerk dient tijdelijk te zijn én in opdracht van de werkgever, zodat overwerken voor zowel medewerker als werkgever duidelijk is.

4. Diversiteit en inclusie

In de afgelopen cao's hebben wij op dit onderwerp al stappen gezet, door onder meer het opnemen van verlof voor regenbooggezinnen en transitieverlof. Om verder aan te sluiten bij onze multiculturele samenleving stellen wij voor om het opnemen van feestdagen hierbij beter te laten aansluiten door een diversiteitsdag in de cao op te nemen. Een aantal verzekeraars zijn hiermee al aan de slag. Daarbij lijkt het ons ook goed de huidige verlofregelingen te vereenvoudigen. Hierbij is het van belang rekening te houden met organisatorische gevolgen voor en bestaande arbeidsvoorwaarden bij werkgevers.

Daarnaast is de Werkgroep Equal pay aan de slag met de werkafpraak die wij hebben gemaakt over een onderzoek naar de (eventuele) loonkloof tussen mannen en vrouwen in de sector. Verder is er diverse wet- en regelgeving op komst. Om onduidelijkheid en overlap te voorkomen, lijkt het niet nodig hierover bepalingen in de cao op te nemen.

5. Arbeidsmarktkrapte

Voor dit onderwerp zijn er meerdere routes die bewandeld kunnen en moeten worden om medewerkers te behouden. Vanuit het Regieteam Sociale Agenda hebben wij met elkaar vastgesteld dat het behouden van medewerkers een speerpunt is. Daarom is vanuit de Werkgroep Oversteken op de arbeidsmarkt de pilot 'vanwerkverzekerd' gestart om medewerkers voor onze sector te behouden door hen te begeleiden naar banen bij andere verzekeraars. In dat kader willen wij voorstellen de carrièreswitch-regeling uit de cao te halen. De reden is dat de regeling niet gebruikt wordt en werkgevers het belangrijk vinden medewerkers voor de sector te behouden.

6. Duurzaamheid

Duurzaamheid is een thema dat speelt bij alle verzekeraars en graag zouden wij met jullie verkennen wat hier op sectorniveau over afgesproken kan worden. Wij denken bijvoorbeeld aan het verbinden van het budget voor duurzame inzetbaarheid aan maatregelen op het gebied van duurzaamheid.

Een onderwerp vanuit de CSRD is het bevorderen van gezondheid en veiligheid van medewerkers. Hieraan geven wij invulling met het vernieuwen van de Arbocatalogus.

7. Pensioen

Een onderwerp dat al langer op onze agenda staat en waarover de Werkgroep Pensioen zich heeft gebogen en ons heeft geadviseerd. De markt biedt geen indexering van het pensioengevend inkomen bij arbeidsongeschiktheid aan, gebaseerd op de (fluctuerende) cao-loonsverhogingen. Werkgevers blijven daarom op het standpunt om deze bepaling voor de IDC-regeling in de cao te schrappen. Verder stellen wij voor doorlopend te blijven communiceren over de Wet toekomst pensioenen.

8. AI/ RPA

Graag verkennen wij met jullie de mogelijkheden voor het omgaan met kunstmatige intelligentie en/ of robotic process automation in relatie tot arbeidsvoorwaarden. Deze onderwerpen worden steeds belangrijker en hebben een potentieel grote impact voor onze sector, waardoor wij de noodzaak voelen dit tijdig ter tafel te brengen.

9. Cao-tekst

Uiteraard maken we verder graag afspraken met jullie over aanpassingen van de cao die noodzakelijk zijn. Het gaat hierbij om bepalingen niet meer juist zijn door (nieuwe) wetgeving, tijdsverloop, et cetera. Wij willen het cao-secretariaat vragen hier een inventarisatie voor te maken.

Op 14 oktober a.s. gaan wij graag met jullie in gesprek over het vormgeven van een nieuwe cao, zoals wij dat de voorgaande jaren steeds op constructieve wijze met elkaar hebben gedaan. Wij bespreken dan graag de voornoemde thema's met jullie, alsook de thema's die jullie aandragen.

Het spreekt voor zich dat wij ons het recht voorbehouden om tijdens de gesprekken met gewijzigde of aanvullende voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,
namens de onderhandelingsdelegatie werkgevers,

Arnest Deurloo
Voorzitter