

Onderhandelingsresultaat vakorganisaties en werkgevers CAO Verzekeringsbedrijf Binnendienst en Buitendienst 2009 – 2011

1. Looptijd

De contractperiode loopt van 1 december 2009 tot 1 juni 2011.

2. Salarissen

De op 28 februari 2010 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 maart 2010 structureel verhoogd met 0,9 %.

De op 31 januari 2011 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 februari 2011 structureel verhoogd met 0,5 %.

3. Compliance en gelijke behandeling

Compliance is in de verzekeringssector een belangrijk thema. Dat betekent dat het ook voor de CAO-teksten geldt dat deze behoren te voldoen aan de wettelijke voorschriften op het gebied van gelijke behandeling. De betreffende artikelen (2.8, 3.1.2, 3.2, 3.4.2, 3.5.2, 3.6.1, 3.6.9, 4.6.3.a, 6.2.1, 6.2.3.b, 6.2.6, 6.3.1.c, 6.3.2.c, Bijlage VI pagina 77 en pagina 79 CAO Binnendienst en corresponderende artikelen in de CAO Buitendienst plus artikel 6.2.3.h CAO Buitendienst) zijn in overeenstemming met de wet gebracht.

Voor de volgende artikelen zijn overgangsafspraken gemaakt:

- Arbeidsduur oudere werknemers (artikel 3.1 lid 2 Binnendienst): als overgangsmaatregel blijft deze regeling van toepassing voor werknemers die op 1-1-2010 55 jaar of ouder zijn.
- Arbeidsduurverkortings 60+ (artikel 3.2 Binnendienst en 3.6 Buitendienst): als overgangsmaatregel blijft deze regeling van toepassing voor werknemers die op 1-1-2010 55 jaar of ouder zijn.
- Extra vakantiedagen op basis van leeftijd (artikel 3.6 lid 1 Binnendienst en artikel 3.1 lid 1 Buitendienst): als overgangsmaatregel kunnen werknemers die op 1 januari 2010 in dienst zijn, nog maximaal twee stappen maken volgens de huidige systematiek en voorwaarden.

4. Pakket Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid

De protocolafpraak wordt verlengd tot het einde van de looptijd van deze CAO. De tekst van het protocol zal worden aangepast. In de CAO-periode zullen de werkgelegenheidsgelden definitief worden bestemd.

Elders verworven competenties (EVC)

Aan de Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid zal worden gevraagd te bezien welke mogelijkheden er zijn om het gebruik van EVC's te stimuleren. In artikel 6.3.2c Binnendienst en Buitendienst zal het volgende worden opgenomen: "In het gesprek over het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt voor medewerkers die niet beschikken over een diploma op het niveau waarop zij een functie vervullen, bezien of deelname aan een EVC-procedure toegevoegde waarde heeft."

Loopbaancheck

Artikel 6.3.2c Binnendienst en artikel 6.3.2c Buitendienst worden aangepast. Iedere werknemer krijgt de mogelijkheid om een maal in de drie jaar op kosten van de werkgever in het kader van zijn persoonlijke ontwikkelingsplan een toekomstgerichte loopbaancheck te doen.

Wajong

Er komt een project met als doel om 5 Wajongers in de sector werkervaring te laten opdoen. Dit project zal op basis van de bestaande protocolafspraken gefinancierd worden vanuit de beschikbare werkgelegenheidsgelden. In onderling overleg tussen partijen kan het aantal van 5 worden verhoogd.

Langdurig zorgverlof en mantelzorg

Het is reeds mogelijk om (onbetaald) verlof op te nemen voor langdurig zorg, namelijk via de regeling van artikel 3.9 lid 7 Binnendienst, resp. 3.4 lid 7 Buitendienst. Verlof voor zorgtaken.

De huidige groep ten behoeve waarvan langdurig onbetaald zorgverlof kan worden opgenomen - ernstig zieke partner, (pleeg)kind of (pleeg)ouder – wordt uitgebreid. Dat houdt in dat werknemers die mantelzorg verlenen aan verdere familieleden of vrienden vanaf nu ook gebruik kunnen maken van deze verlofregeling. Het begrip “Mantelzorg” zal worden opgenomen in de titel van artikel 3.9 Binnendienst, resp. 3.4 Buitendienst.

Ouderschapsverlof

De huidige termijn van ouderschapsverlof van 17 weken zoals vermeld in artikel 3.9 lid 6 Binnendienst en artikel 3.4 lid 6 Buitendienst wordt in overeenstemming gebracht met de wettelijke regeling van het ouderschap in de Wet arbeid en zorg en zal tot 26 weken worden verhoogd.

De huidige beperking dat het ouderschapsverlof aaneengesloten dient te worden opgenomen, vervalt. De bepaling dat gedurende het ouderschapsverlof de pensioenregeling en de deelname in de personeelsregelingen doorlopen alsof de arbeidsduur niet is gewijzigd, blijft gehandhaafd. Er wordt daarbij wel vanuit gegaan dat bij een wijziging van de betreffende wetgeving, waarbij bijvoorbeeld de termijnen zouden worden verlengd, opnieuw in overleg wordt getreden.

Kraamverlof

Het kraamverlof zal voortaan 100% worden uitbetaald, dat wil zeggen dat dit niet meer ten laste komt van de vakantiedagen.

Calamiteitenverlof

Het calamiteitenverlof zal voortaan 50% betaald zijn, dat wil zeggen dat in plaats van geheel, dit voortaan voor de helft ten laste komt van de vakantiedagen.

Kortdurend zorgverlof

Tijdens het kortdurend zorgverlof wordt 100% in plaats van 70% van het geldende brutosalaris vergoed.

Cursus ter voorbereiding op aanstaande pensionering

De kosten voor deelname aan een deze cursus worden voor maximaal 1000 euro vergoed, voor zover het gaat om een cursus die plaatsvindt in Nederland en wordt georganiseerd door een gecertificeerd en erkend opleidingsinstituut. Het aantal dagen extra verlof genoemd in de desbetreffende artikelen 3.10 Binnendienst en 3.5 Buitendienst, wordt teruggebracht van 5 naar 4 dagen.

5. Arbeidsomstandighedenbeleid

Nauw verwant aan de aandacht voor inzetbaarheid is de aandacht voor omstandigheden waaronder de arbeid verricht wordt. In de CAO wordt een protocol opgenomen waarin is afgesproken dat er extra aandacht zal zijn in 2010 voor de implementatie en de communicatie over de oplossingen voor arbeidsomstandighedenbeleid zoals beschreven in de arbocatalogus www.gezondverbond.nl, alsmede de ontwikkeling daarvan. Met het oog daarop zal een budget van € 50.000,= beschikbaar worden gesteld.

6. Arbeidstijdenkader

In artikel 3.3 lid 6 Binnendienst zal als volgt worden gewijzigd:

“Bij het vaststellen van de individuele arbeidstijden staan de bediening van de klant, het goed functioneren van de organisatie en behoud van de werkgelegenheid centraal. Waar mogelijk wordt de voorkeur van de werknemer gevolgd. Als dit organisatorisch niet mogelijk of zinvol is, wordt dit duidelijk uitgelegd aan de werknemer, zodat die zich kan richten op een andere voorkeur. Uren waarop niet gewerkt wordt, worden als herkenbare vrije tijd ingepland.”

Afgesproken is tijdens de looptijd van deze CAO te onderzoeken of en hoe het arbeidstijdenkader en de toeslagen moeten worden aangepast. Er zal worden onderzocht welke invloed het Nieuwe Werken hierop heeft.

7. Pensioen

Partijen hebben afgesproken een studie te doen naar de indexering van de pensioenen. Verder zal een studie worden gedaan naar de houdbaarheid en toekomstbestendigheid van de pensioenregeling. Daarbij kan onder andere worden gekeken naar de invloed van de kabinetsplannen over de AOW en naar de franchise, ambitieniveau, flexpensioen c.q. CAO-overgangsregelingen etc.

8. Internationale collegialiteit

In het kader van versterking van internationale collegialiteit zal € 40.000,= ter beschikking worden gesteld ten behoeve van internationale vakbondsprojecten.

Den Haag, 14 januari 2010

Drs. Ir. P.J.A.T. Loijson

G.W.E. ter Welle

W.P. de Ruijter

Drs A. Overmars

MBA B.J. de Groot