

Onderhandelingsresultaat Cao voor het Verzekeringsbedrijf concept 6 januari 2022

Cao-partijen Verbond van Verzekeraars, FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen hebben op 6 januari 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt.

Cao-afspraken

Cao-partijen hebben de volgende afspraken met elkaar gemaakt:

1. Looptijd

De cao loopt vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

2. Algemene salarisverhoging

De op 31 januari 2022 geldende salarisschalen en de op 31 januari 2022 geldende salarissen worden per 1 februari 2022 structureel verhoogd met 2,75 %.

De op 31 december 2022 geldende salarisschalen en de op 31 december 2022 geldende salarissen worden per 1 januari 2023 structureel verhoogd met 2,75 %.

3. Studies over pensioen

In opdracht van cao-partijen is er een paritaire Werkgroep Pensioen ingesteld, die cao-partijen gedurende de looptijd van de cao adviseert over pensioenen en in ieder geval over de volgende onderwerpen, waarbij het doel is om in de volgende cao (uitvoerbare) afspraken te maken:

1. Cao-partijen hebben in voorgaande cao's afgesproken dat het pensioengevend inkomen in geval van arbeidsongeschiktheid wordt aangepast met de loonontwikkeling van de cao (Bijlagen 5.1.1., 5.2 en 5.3 in de cao (Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid). Deze afspraak blijkt in de markt niet verkrijgbaar en partijen hebben geconcludeerd dat de afspraak niet uitvoerbaar is. Partijen hebben de intentie om deze kwestie zo snel mogelijk op te lossen gedurende de looptijd van de cao. Daarom krijgt de paritaire Werkgroep Pensioen de opdracht om tijdens de looptijd van de cao met een voorstel te komen voor hoe het pensioengevend inkomen mee te laten ontwikkelen met de ontwikkeling van de koopkracht.
2. De voorbereiding voor de overgang van de pensioenregeling in de cao naar het nieuwe pensioenstelsel.
3. De premiestaffel van de IDC-regeling in het licht van de pensioenregeling in de cao en het landelijk pensioenakkoord, voor zover bepaalde uitgangspunten vanuit het pensioenakkoord vaststaan.



4. De verhoging van de pensioenen met een toeslag (indexering), waarbij per 2013 in de cao de indexering van onvoorwaardelijk naar voorwaardelijk is omgezet (Bijlagen 5.1.1. en 5.2. van de cao).

4. **Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (TPOW)**

Cao-partijen hebben besloten om, in aanvulling op art. 4.2.2. van de cao, een modelregeling TPOW op te stellen. Deze modelregeling kan door individuele verzekeraars worden gebruikt als uitwerking van een TPOW regeling die staat in art. 4.2.2.

Modelregeling: zie bijlage bij dit onderhandelingsresultaat.

5. **Sociaal beleid, duurzame inzetbaarheid en werkgelegenheid**

a. *Werkcode en flexwerk*

Cao-partijen onderschrijven de uitgangspunten en de waardes van de Werkcode en vanuit dit gedachtengoed hebben zij afspraken gemaakt over de verdere invulling hiervan.

Zoals opgenomen in het Onderhandelingsresultaat van de cao 2021, zal met ingang van de cao 2022, de vergewisbepaling in de cao worden opgenomen in de vorm van een nieuw artikel 2.1.4.:

Werkgevers moeten zich ervan vergewissen dat uitzendbureaus van door werkgever ingeleende uitzendkrachten zich houden aan de bepalingen over beloning, toeslagen en uitkeringen artikel 2.1.3.

Daarnaast wordt art. 2.1.3. uitgebreid met de volgende bepaling:

Uitzendkrachten worden bij de inlenende organisatie, bij sollicitatie en instroom op vaste functies, gelijke kansen en dezelfde positie geboden als werknemers die in dienst zijn bij de werkgever. Bij een reorganisatie krijgen werknemers die in dienst zijn bij de werkgever voorrang boven uitzendkrachten.

De begrippenlijst in 1.1. wordt als volgt aangevuld:

Uitzendkracht: de persoon die met een uitzendonderneming een uitzendovereenkomst is aangegaan ten behoeve van werkzaamheden bij de werkgever.

Art. 2.1.1., 3^e alinea, wordt als volgt aangepast:

Partijen hanteren het uitgangspunt dat het werk zoveel mogelijk wordt uitgevoerd door werknemers met een vast of tijdelijk contract en dat de inzet van flexwerknemers **in aantal en in tijd** beperkt blijft.

Art. 6.1.3., waarde 1 (werkenden behandelen we gelijkwaardig) wordt als volgt aangevuld:



- Uitzendkrachten/gedetacheerden nemen we op in de HR-cyclus **en we besteden aandacht aan hun ontwikkeling** (voor zover dit niet al door het uitzendbureau wordt geregeld);
- Bedrijfscommunicatie **en arbeidsvoorwaardelijke informatie** is voor alle werkenden toegankelijk.

Art. 6.1.3., waarde 2 (arbeidsmarktwaarde vergroten) wordt als volgt aangevuld:

- Voor uitzendkrachten worden geen bedingen overeen gekomen die hun arbeidsmobiliteit beperken.

Art. 6.1.3., waarde 4 (toegang voorzieningen etc.) wordt als volgt aangevuld:

- **We bespreken het zelfstandig ondernemerschap met zzp-ers en we creëren meer bewustzijn voor pensioen en/of arbeidsongeschiktheid bij ZZP'ers en gedetacheerden door ze voor de start van de werkzaamheden te wijzen op het belang hiervan.**

b. Diversiteit en inclusie

Cao-partijen zijn overeengekomen om de huidige emancipatie regeling (artikel 6.5.) te vervangen voor een regeling die ziet op brede diversiteit en inclusie. De volgende tekst zal opgenomen worden in de cao als artikel 6.5.:

6.5. Diversiteit en inclusie, her-indiensttrekking en tegengaan van seksuele intimidatie

6.5.1. Algemeen

De werkgever voert, binnen het geformuleerde sociaal beleid, actief beleid dat is gericht op een divers samengesteld personeelsbestand en een inclusieve organisatiecultuur. De werkgever zal hierbij de verschillende dimensies van diversiteit in overweging nemen (zoals bijvoorbeeld gender, leeftijd, arbeidshandicap) en zich richten op die dimensie, die past bij de organisatie en haar ambitie op het gebied van diversiteit en inclusiviteit. Daarnaast richt het beleid zich op de onderwerpen gelijke beloning en gelijke in- en doorstroomkansen.

6.5.2. Tegengaan seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag

De werkgever zal zich inzetten voor een veilige en sociale werkplek. Dit is een werkplek waar de werkgever op een veilige wijze ruimte geeft om ervaringen van seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag te melden en te bespreken. Daarnaast zal de werkgever zich actief inspannen om dergelijk gedrag te voorkomen en te bestrijden.

c. Paritaire activiteiten

Cao-partijen zijn -na evaluatie- overeengekomen dat paritaire activiteiten die zinvol zijn voor de verzekeringssector te continueren, onder andere in relatie tot de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, duurzame inzetbaarheid en de Sociale Agenda. Deze activiteiten worden nu gefinancierd vanuit de werkgelegenheidsgelden, maar vanaf 2023 gefinancierd via het Verbond van Verzekeraars, als de werkgelegenheidsgelden geheel zijn gebruikt. Deze bijdrage is expliciet geoormerkt.



Besluitvorming en financiering

Bij de besluitvorming is de inhoudelijke agenda leidend. De inhoudelijke agenda vormt de basis voor het model van samenwerking aan bestaande en nieuwe activiteiten, de deelnemers daaraan en de financieringsbehoefte daarvan (waarbij buffervorming wordt voorkomen):

- Partijen besluiten in het kwartaaloverleg over activiteiten voor de verzekeraars die onder de werkingssfeer Cao voor het Verzekeringsbedrijf vallen (werkgevers en werknemers);
- Het Regieteam Sociale Agenda besluit over activiteiten voor de gehele sector (werkgevers en werknemers) en gedispenseerde werkgevers en hun werknemers genoemd in artikel 1.2.1 van de cao.

Deze besluiten worden genomen op een tijdstip waarbij de voorziene kosten van de activiteiten kunnen worden meegenomen in het Jaarplan en de financieringsmethodiek van het Verbond van Verzekeraars voor het daaropvolgende jaar. Ditzelfde geldt voor de evaluatie van de in het lopende jaar verrichte activiteiten.

Vervolgens wordt op de reguliere wijze verantwoording afgelegd door de betrokken partijen.

d. Vervroegd uittreden (RVU)

Art. 6.4.7. van de cao wordt als volgt aangepast:

Werknemers mogen drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd onder voorwaarden, op grond van een tijdelijke aanpassing in de Wet op de loonbelasting, met ingang van 1 januari 2021 eerder stoppen met werken, zonder dat dit fiscaal als een RVU (Regeling vervroegd uittreden) belast wordt.

Een fulltime werknemer (met een 36 – 40 uren contract) die van deze regeling gebruik wil maken heeft recht op de op dat moment geldende maximale fiscaal toegestane vrijstelling. Voor parttimers is dit naar rato.

Deze aanpassing is een uitvloeisel van het pensioenakkoord van 2019.

De werknemer kan gebruik maken van deze regeling wanneer hij bij zijn werkgever ten minste 10 jaar in dienst is.

Daarnaast wordt de beleidsevaluatie-afspraken uit art. 6.4.7. verwijderd.

e. Werkgroep Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid

Cao-partijen vinden duurzame inzetbaarheid essentieel en hebben afgesproken de paritaire Werkgroep Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid opdracht te geven om na te gaan op welke wijze de sector wordt geïnformeerd en geïnspireerd over duurzame inzetbaarheid.

f. Leerrekening

De afspraak over de studie naar de leerrekening in artikel 6.4.13. wordt gecontinueerd. Deze studie zal worden voortgezet door de paritaire Werkgroep Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid.

g. Arbocatalogus

Cao-partijen vinden de promotie en het gebruik van de (instrumenten uit de) Arbocatalogus, waaronder de Werkdruktemeter, belangrijk. Na de beoogde vernieuwing



van de (branche)Arbocatalogus voor het (zorg)verzekeringsbedrijf, willen cao-partijen door middel van een campagne de bekendheid van en het gebruik bij werkgevers, werknemers, OR en PVT vergroten. De vernieuwing zal begin 2022 van start gaan en wordt uitgevoerd door de Werkgroep Arbocatalogus.

h. Carrièreswitchregeling

De in het Onderhandelingsresultaat van de cao 2021 opgenomen carrièreswitchregeling wordt opgenomen in artikel 6.4.12. van de cao. Met deze regeling kunnen werknemers een nieuwe wending geven aan hun carrière, wordt duurzame inzetbaarheid gestimuleerd en krijgen zij de ruimte om een overstap te maken naar een andere sector.

De tekst van de regeling was al opgenomen in Bijlage 6.4.12. van de cao. Voor de inhoud van de regeling, zie deze bijlage.

6. Verlof

a. Rouwverlof

Bij rouwverlof staat een veilige en gezonde terugkeer op de werkvloer met de benodigde emotionele ondersteuning van de werknemer centraal. Daarom wordt de cao als volgt aangepast: De bepalingen in art. 4.4.1. van de cao over verlof bij overlijden vervallen. In plaats daarvan komt de volgende bepaling in de cao:

Rouwverlof

De werknemer heeft recht op rouwverlof met behoud van salaris in de volgende situaties:¹

- Bij overlijden van de partner of van een inwonend kind zonder partner: twee kalenderweken.
- Bij overlijden van een ouder, een uitwonend kind of een kind met partner, inclusief de dag van begrafenis of crematie: twee dagen.
- Wanneer de werknemer ook de begrafenis of crematie moet regelen, de tijd die daarvoor nodig is en maximaal vijf dagen.

De werkgever heeft een inspanningsverplichting om de werknemer na zijn rouwverlof veilig en gezond te kunnen laten terugkeren in zijn werk en om de werknemer hierbij alle benodigde ondersteuning te geven. Voor meer informatie, zie de hiertoe opgestelde handreiking.

b. Regenbooggezinnen

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de verzekeringssector inclusief is voor alle werknemers. Zij zijn zich ervan bewust dat er gezinnen in allerlei vormen en kleuren bestaan en het voor alle gezinnen belangrijk is dat er ruimte is voor hechting en binding van het gezin, ongeacht de samenstelling ervan. De cao wordt zo aangepast dat de daadwerkelijke opvoeder(s)/verzorger(s) van een kind aanspraak maken op de diverse verlofvormen in de Wet arbeid en zorg en cao.

¹ Voor de begrippen ouder en kind, zie hierna bij 'regenbooggezinnen'.



Daarom wordt de begrippenlijst in art. 1.1. uitgebreid met de volgende begrippen:

Kind: Het eigen, stief-, pleeg- of adoptiekind van de werknemer of van de partner van de werknemer of het kind dat hij of zijn partner daadwerkelijk verzorgt.

Ouder: De eigen, stief-, pleeg-, adoptieouder of daadwerkelijke verzorger van de werknemer of van de partner van de werknemer.

Daarnaast wordt art. 4.4.2., de eerste alinea, als volgt aangepast:

De bepalingen in de Wet arbeid en zorg zijn van toepassing, zie de betreffende wettekst. Waar in deze wet wordt verwezen naar ouder of kind geldt de omschrijving van ouder en van kind in cao art. 1.1. Daarnaast gelden in afwijking op deze wet of in aanvulling daarop de volgende bepalingen

Zwangerschapsverlof en (aanvullend) geboorteverlof

Cao-partijen zijn overeengekomen dat bevallingsverlof zou moeten gelden voor de feitelijke verzorger van het kind wanneer de moeder tijdens de periode van bevallingsverlof overlijdt. Tevens zijn cao-partijen overeengekomen dat het (aanvullend) geboorteverlof zou moeten gelden voor de feitelijke verzorger van het kind. Voor een deel is dit geregeld door het opnemen van de begrippen 'ouder' en 'kind'. Daarnaast wordt het zwangerschaps- en bevallingsverlof in art. 4.4.2. aangevuld met de volgende bepaling:

Wanneer de moeder overlijdt in de periode dat zij recht had op bevallingsverlof heeft de werknemer recht op het overblijvende deel van dit verlof wanneer hij op dat moment als ouder de verzorging van het kind op zich neemt. Desgevraagd moet de werknemer aantonen dat hij deze rol op zich heeft genomen.

c. Transitieverlof

Een werknemer die van geslacht wil veranderen krijgt hiervoor verlof. Cao-partijen vinden het belangrijk om vast te stellen dat hier geen sprake is van verzuim wegens ziekte. Art. 4.4.1. wordt hiertoe uitgebreid met de volgende bepaling:

Transitieverlof

Wanneer een werknemer een medische behandeling moet ondergaan in verband met geslachtsverandering krijgt hij daarvoor verlof voor de duur van de tijd die hiervoor nodig is. Hij overlegt daarover met de werkgever. Voor het bepalen van de verlofduur kan zo nodig advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts.

d. Ouderschapsverlof

De Wet arbeid en zorg wordt zo aangepast dat ouders die recht hebben op ouderschapsverlof vanaf 2 augustus 2022 de eerste 9 weken een uitkering krijgen via het UWV van 50% van hun salaris tot 50% van het wettelijk maximum dagloon. Er is nog discussie over de vraag of dit 70% moet zijn. Partijen zijn overeengekomen dat de loondoorbetaling gedurende deze eerste negen weken vanaf 2 augustus 2022 70% is van het laatst verdiende loon. Wanneer de wetgever zou besluiten om het percentage hoger dan 70% te stellen, wordt de wetgever gevolgd.



Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao monitoren in welke mate van deze aanvullende regeling gebruik gemaakt wordt.

7. Functie- en loongebouw

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

Art. 3.1.4. wordt als volgt aangepast:

Gedurende de looptijd van de cao wordt een werkgroep ingesteld die **een nieuw, modern functiegebouw en vervolgens een daarbij passend loongebouw ontwikkelt**. Het te ontwikkelen functiegebouw komt in de plaats van artikel 3.1.1. van de cao. Het te ontwikkelen loongebouw moet aansluiten bij het nieuw ontwikkelde functiegebouw en komt in plaats van artikel 3.2.1. en bijlage 3.2.1. van de cao. Bijlage III in de Cao Binnendienst 2018 – 2019 is vervallen.

8. Dispensatie

- a. Cao-partijen zullen bij een dispensatieverzoek zoals bedoeld in art. 1.2.1. in ieder geval de volgende toetsingscriteria hanteren:
- de redenen waarom dispensatie wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn; van gegronde redenen is sprake wanneer de situatie in de onderneming die dispensatie wil, afwijkt van wat in de bedrijfstak gebruikelijk is;
 - de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
 - de door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen;
 - de werkgever beschikt over een eigen rechtsgeldige collectieve arbeidsovereenkomst die is ondertekend door ten minste één van de bij de cao Verzekeringsbedrijf aangesloten vakorganisaties.

Om voor dispensatie in aanmerking te komen moet ten minste aan al deze criteria worden voldaan.

- b. Indien de werkgever en/of één of meer dochtermaatschappijen niet meer aan ten minste één van bovenstaande criteria voldoet, vervalt de dispensatie.
- c. De aanvraag voor dispensatie wordt ingediend bij de paritaire commissie.

9. Aanvulling 3^e WW-jaar

Partijen continueren de aansluiting bij Stichting PAWW voor de periode van vijf jaar vanaf 1 oktober 2022. Partijen vinden het belangrijk om het vangnet van de Stichting PAWW actief onder de aandacht te brengen van hun achterbannen en vooral ook van werknemers die in aanmerking komen voor een aanvullende uitkering na 2 jaar WW of loongerelateerde WGA. Partijen zullen zich jaarlijks door Stichting PAWW nauwkeurig laten informeren over het gebruik van de regeling.

10. Stimuleren vakbondswerk

In 2022 zullen vakorganisaties bij werkgevers een 'maand van de vakbond' organiseren. De werkgevers zullen deze actie faciliteren.



Ter ondersteuning van deze actie zal de werkgever gedurende twaalf maanden het vakbondslidmaatschap van de werknemers voor 50% vergoeden. Dit geldt zowel voor bestaande leden van de vakbonden als voor nieuwe leden.

Den Haag, 6 januari 2021

Namens de Sector Arbeidsvoorwaarden van
het Verbond van Verzekeraars:

Namens de vakorganisaties:

A.D.A. Deurloo

G.J.A. van Hees, FNV Finance

J.P.P. Barth

T. Westerink, CNV Vakmensen

M. Patist

E.H.A. Geurts, De Unie



VERBOND VAN VERZEKERAARS



Vakmensen



Finance





Bijlage 4.2.2. Modelregeling Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (TPOW)

In aanvulling op artikel 4.2.2. van de cao over Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (TPOW) kan de werkgever gebruik maken van de volgende modelregeling. De inhoud van deze modelregeling wordt door de werkgever passend gemaakt voor zijn eigen organisatie en kan aangepast en aangevuld worden.

Regeling

1. TPOW biedt je flexibiliteit in je werklocatie en je werktijden. Aan afspraken over TPOW en/ of de inhoud van deze regeling kun je geen recht op thuiswerken ontlenen.
2. Je maakt afspraken met je leidinggevende over het [aantal] dagen dat je thuis werkt en het [aantal] dagen dat je op kantoor werkt per [periode] en je werktijden die buiten de reguliere kantoortijden vallen.
3. Het werktijdencader in de cao (zie cao art. 4.2.1.) is hierbij van toepassing. Als je op eigen initiatief je werktijden verschuift naar een tijdvak buiten de gebruikelijke werktijd, zijn 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.) niet van toepassing.
4. Ook maak je afspraken met je leidinggevende over je (on)bereikbaarheid voor je werkgever en de klanten en wanneer je op geplande werkdagen thuis alsnog naar kantoor zal komen.
5. Je zorgt er samen met je werkgever voor dat je werkplek thuis voldoet aan de Arbonormen voor de werkplek buiten kantoor. Deze kun je vinden op [info]. Voldoet je werkplek thuis niet (meer) aan deze Arbonormen, dan kun je geen gebruik (meer) maken van TPOW.
6. Jaarlijks evalueren we met jou de gemaakte afspraken over TPOW. Daarbij gaat het in ieder geval over de volgende onderwerpen: de inrichting van je werkplek thuis, je werkdagen en werktijden en de mate waarin thuiswerken voor jou belastend kan zijn, inclusief je (on)bereikbaarheid en je balans tussen werk en privé.
7. Voor je werk thuis ontvang je van je werkgever de volgende [vergoedingen en/ of middelen; selecteer hier wat van toepassing is]:
 - a. [Eenmalig [€ bedrag] voor het inrichten van de werkplek thuis.]
 - b. [Een vergoeding van [€ bedrag] per jaar voor het inrichten van de werkplek thuis.]
 - c. [Middelen voor inrichting van de werkplek thuis, aan te schaffen via je werkgever.]
 - d. [Een laptop, zie daarvoor de laptopregeling van je werkgever.]
 - e. [Een mobiele telefoon, zie daarvoor de telefoonregeling van je werkgever.]
 - f. [Een vergoeding van [€ bedrag] per dag [in lijn met de fiscale vrijstelling]. Voor een thuiswerk dag krijg je geen vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer.]
 - g. [Een vergoeding van [€ bedrag] per [periode] voor een telefoon- of internetaansluiting.]

Overige bepalingen

Werknemers met de volgende functies kunnen, gezien hun werkzaamheden en verantwoordelijkheden niet tijd- en plaatsonafhankelijk werken: [functies]

Deze regeling wordt periodiek geëvalueerd. De regeling is overeen gekomen met instemming van de [OR / PVT] en kan gewijzigd worden met instemming van de [OR / PVT].



Ondertekening

Door ondertekening van deze regeling, kun je gebruik maken van TPOW en bevestig je de inhoud van de regeling te kennen en na te leven.

CONCEPT