

Onderhandelingsresultaat Cao voor de Zorgverzekeraars 2019-2020

VAN
Tom Drewes

KENMERK
N-19-1128

DATUM
19 september 2019

Donderdag 19 september 2019 is een onderhandelingsresultaat bereikt over de Cao voor de Zorgverzekeraars 2019-2020.

Het akkoord is gesloten tussen FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen enerzijds en Zorgverzekeraars Nederland anderzijds. De betrokken partijen leggen het resultaat voor aan hun leden. De uitkomst van de ledenraadpleging zal op 8 oktober 2019 bekend worden.

1. Beloning en looptijd

De cao is aangegaan voor een periode van 15 maanden: 1 juli 2019 tot 1 oktober 2020. De op 30 juni 2019 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 juli 2019 structureel verhoogd met 3%. De op 30 juni 2020 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 juli 2020 structureel verhoogd met 0,75%.

2. Pensioen

Het bestuur van Pensioenfonds SBZ heeft besloten de pensioenpremie per 1 januari 2020 met 3,6% punt van de pensioengrondslag te verhogen.

Dit komt overeen met 2,6% punt van de loonsom. Volgens de reguliere premieverdeling zou de werkgever hiervan 1,95% (75%) betalen en de medewerker 0,65% (25%).

In afwijking hiervan wordt voor het jaar 2020 de volgende verdeling afgesproken. De extra werkgeversbijdrage wordt voor 1,25% punt van de loonsom door de werkgever betaald. Het restant van de verhoogde werkgeversbijdrage en de verhoogde werknemerspremie worden gefinancierd vanuit de toeslag van 2,85% van de loonsom ten behoeve van indexatie, die werkgevers jaarlijks aan SBZ betalen.

Mede gelet op de totale weging van het overeengekomen arbeidsvoorwaardenpakket stellen sociale partners de toeslag ten behoeve van indexatie voor het jaar 2020 vast op 1% van de loonsom.

Cao voor de Zorgverzekeraars 2019-2020

3. Ontwikkeling

3.1 MBO4-diploma

Medewerkers die niet in het bezit zijn van een diploma op MBO4-niveau worden gestimuleerd dit diploma te behalen. Het lesgeld en de kosten van het studiemateriaal voor deze opleiding zijn voor rekening van de werkgever.

3.2 Studietijd

De drie studieverlofdagen die nu alleen van toepassing zijn bij de voorbereiding van een examen (hoofdstuk 6 artikel 3) kunnen in het vervolg ook worden ingezet als de studie niet wordt afgesloten met een examen. Voorwaarde blijft, dat de opleiding rechtstreeks van belang moet zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden bij de werkgever.

Artikel 14 van hoofdstuk 3 (bijzonder verlof bij vormingscursussen) komt te vervallen.

4. Duurzame inzetbaarheid

4.1 Sabbatical

Cao-partijen introduceren een sabbatical regeling met een brede insteek. De regeling biedt mogelijkheden voor medewerkers in verschillende levensfasen (waaronder ook voor oudere werknemers in het kader van langer doorwerken).

Met betrekking tot de sabbaticalregeling gelden de volgende uitgangspunten:

1. De regeling wordt breed opengesteld: er worden geen maxima gesteld aan het aantal aanvragen en geen beperkingen gesteld aan doelen voor de sabbatical;
2. Een sabbatical kan worden aangevraagd door een werknemer die 18 maanden of langer in dienst is en een vast dienstverband heeft;
3. Een sabbatical dient tenminste 6 maanden van tevoren te worden aangevraagd, tenzij het doel waarvoor de sabbatical wordt opgenomen dit in de weg staat;
4. Bij toekenning van een sabbatical mag door de werkgever rekening worden gehouden met bezettingseisen;
5. Een sabbatical kan eens in de 7 jaar worden opgenomen;
6. Het verlof bedraagt minimaal 2 maanden en maximaal 3 maanden. De gekozen periode dient aaneengesloten te worden opgenomen;
7. Tijdens de sabbatical wordt de pensioenregeling voortgezet en blijven de medewerker en de werkgever de gebruikelijke premie betalen;
8. Tijdens de sabbatical wordt 40% van het salaris doorbetaald;
9. De volledige opbouw van vakantiedagen, vakantietoeslag en 13e maand loopt door tijdens de sabbatical;
10. Medewerkers die binnen 10 jaar met AOW gaan, zijn niet gehouden aan het opnemen van de sabbatical in een aaneengesloten periode;

Cao voor de Zorgverzekeraars 2019-2020

11. Bij ziekte bestaat recht op loondoorbetaling conform hoofdstuk 7 van de cao;
12. De medewerker wordt geïnformeerd over de gevolgen voor sociale zekerheidsuitkeringen van de deelname aan de sabbaticalregeling;
13. Als de medewerker het via het Arbeidsvoorwaarden Keuze Systeem opgespaarde langdurig verlof wil gebruiken ter verlenging van de sabbatical, kan dat alleen in overleg met de werkgever. De medewerker kan het langdurig verlof zondermeer gebruiken als aanvulling op de sabbatical uitkering van 40%.
14. De regeling treedt in werking per 1-1-2020.

Werkgever stelt een uitvoeringsreglement op en legt dit ter instemming voor aan de ondernemingsraad. De sabbaticalregeling zal na twee jaar worden geëvalueerd binnen het Sectorfonds.

4.2 Foto (financieel advies)

De medewerker komt eenmalig in aanmerking voor een vergoeding van de kosten van een financiële foto/financieel advies in de volgende situaties:

- De verwachte AOW-leeftijd van de medewerker wordt binnen 10 jaar bereikt of;
- De medewerker zet een stap in zijn loopbaan die een inkomensachteruitgang met zich meebrengt of;
- Er is sprake van een organisatieverandering die voor de medewerker een inkomensachteruitgang met zich meebrengt.

De werkgever vergoedt 50% van de kosten van het financieel advies tot een maximum van € 350.

4.3 Loopbaanpad zorgsector

De zorgverzekeraars branche krimpt, er vervallen nog steeds arbeidsplaatsen bij zorgverzekeraars. Afgesproken is om binnen het Sectorfonds een onderzoek te starten naar een ontwikkelingslijn naar functies in de zorg.

5. Flexwerk

Op 10 december vindt een conferentie "Werkbeweging" binnen de financiële sector plaats. De bevindingen van deze conferentie zullen worden besproken binnen het Sectorfonds.

6. Vertrouwenspersoon

Iedere zorgverzekeraar stelt een door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) gecertificeerde vertrouwenspersoon aan.

Cao voor de Zorgverzekeraars 2019-2020

7. Mantelzorg

De maximaal 5 dagen per kalenderjaar bijzonder verlof in verband met de feitelijke verzorging van een ernstig ziek familielid (hoofdstuk 3 lid 13 van de cao) worden verplaatst naar de regeling "Verlof in verband met mantelzorg" (hoofdstuk 3 lid 12 van de cao).

Bij mantelzorg kan het naast een familielid ook gaan om een naaste. De voorwaarden voor mantelzorgverlof zoals opgenomen in hoofdstuk 3 lid 12 zijn van toepassing.

8. Opbouw en opname van vakantiedagen bij ziekte

Huidige tekst hoofdstuk 3 artikel 9:

"De medewerker die re-integratieactiviteiten verricht, wordt ook geacht vakantie op te nemen".

Nieuwe tekst:

"Ook bij ziekte bouwt de medewerker volledig verlof op. De regels met betrekking tot het vervallen van vakantiedagen zijn van toepassing. Als tijdens ziekte vakantie-uren worden opgenomen, moet de bedrijfsarts hiervoor altijd vóóraf toestemming geven. De vakantie-uren die worden opgenomen tijdens ziekte worden voor de volledig overeengekomen arbeidsduur op het verlofsaldo in mindering gebracht. Dit geldt zowel voor de gedeeltelijk als de volledig arbeidsongeschikte medewerker."

9. Vakantiedagen in uren opnemen

Huidige tekst hoofdstuk 3 artikel 9:

"De medewerker zal jaarlijks minimaal 2 kalenderweken aaneengesloten vakantie opnemen. De medewerker kan zijn overige vakantie-uren minimaal in de vorm van dagdelen opnemen".

Nieuwe tekst:

"De medewerker zal jaarlijks minimaal 2 kalenderweken aaneengesloten vakantie opnemen. De medewerker kan zijn overige vakantie in dagen of uren opnemen".

10. Verlengde opzegtermijn

Huidige tekst hoofdstuk 2 artikel 7:

"De wettelijke opzegtermijnen zijn van toepassing".

Nieuwe tekst:

"De wettelijke regeling van artikel 7:672 BW met betrekking tot opzegging is van toepassing. Van de opzegtermijn van 1 maand van de medewerker, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de medewerker mag hierbij niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van de opzegtermijn voor de medewerker".

Cao voor de Zorgverzekeraars 2019-2020

11. Verduidelijken tekst met betrekking tot de bijdrage ZKV

Huidige tekst hoofdstuk 4 artikel 11

“De werkgever levert aan de medewerker een bijdrage in verband met de premie voor de ziektekostenverzekering. Deze bijdrage wordt voortgezet na pensionering of uittreding wegens VUT”.

Tekst toevoegen:

“De hier bedoelde bijdrage staat los van een eventuele verplichte wettelijke bijdrage op grond van de Zorgverzekeringswet”.

12. Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid (IVA)

Huidige tekst hoofdstuk 7 artikel 2:

“Deze verzekering vult het inkomen in het derde tot en met het zesde ziektejaar (uiterlijk tot aan de ingangsdatum van de AOW) aan conform artikel 29 lid 2 en 3 van het pensioenreglement 2014 van SBZ tot:

- 80% van het laatstverdiende salaris als de medewerker recht heeft op een WGA-uitkering in verband met volledige arbeidsongeschiktheid;
- 85% van het laatstverdiende salaris als de medewerker recht heeft op een IVA-uitkering in verband met volledige arbeidsongeschiktheid”.

Tekst toevoegen:

“In geval van een vervroegde IVA-uitkering, die eerder ingaat dan de aanvang van het derde ziektejaar, zal het arbeidsongeschiktheidspensioen van SBZ ingaan op de vervroegde IVA-datum. De duur van het arbeidsongeschiktheidspensioen blijft gemaximeerd op 4 jaar (en uiterlijk tot aan de ingangsdatum van de AOW”.

13. Ontslag na arbeidsongeschiktheid

Huidige tekst hoofdstuk 7 artikel 6:

“De gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker re-integreert zo veel mogelijk bij de eigen werkgever. Als dit niet mogelijk is dan werkt hij actief mee aan externe re-integratie. Als de re-integratie 3 jaar na zijn eerste ziektedag nog niet geslaagd is, kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen.

Als de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker gedetacheerd is bij een andere werkgever eindigt de detachering uiterlijk 2 jaar na de eerste detacheringdag”.

Nieuwe tekst:

“De geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker re-integreert zo veel mogelijk bij de eigen werkgever. Als dit niet mogelijk is dan werkt hij actief mee aan externe re-integratie. Als de medewerker 104 weken na zijn eerste ziektedag nog arbeidsongeschikt is, dan kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen.

Cao voor de Zorgverzekeraars 2019-2020

Indien sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de medewerker is succesvol gereïntegreerd voor een lager aantal uren dan de contracturen, dan zal de arbeidsovereenkomst alleen worden beëindigd voor het deel dat de medewerker arbeidsongeschikt is”.

14. 104 weken ziekte

Huidige tekst hoofdstuk 7 artikel 1:

"Als de medewerker niet in staat is de bedongen werkzaamheden te verrichten in verband met ongeschiktheid door ziekte is de werkgever wettelijk verplicht om gedurende de eerste twee jaren, 70% van het salaris door te betalen. Ziekteperiodes die elkaar binnen 4 weken opvolgen worden bij elkaar geteld."

Nieuwe tekst:

"Als de medewerker niet in staat is de bedongen werkzaamheden te verrichten in verband met ongeschiktheid door ziekte is de werkgever wettelijk verplicht om gedurende 104 weken ziekte, 70% van het salaris door te betalen. Ziekteperiodes die elkaar binnen 4 weken opvolgen worden bij elkaar geteld."