



Inzet brief FNV Finance voor de cao voor het verzekeringsbedrijf 2025

T.a.v. de heer W. Kooiman (voorzitter) en mevrouw S. Kooij (secretariaat)

Datum 2 oktober 2024

Geachte mevrouw Kooij en heer Kooiman,

Graag vragen we aandacht voor het volgende.

De wereld om ons heen is dynamisch en verandert sneller dan ooit. Dat heeft invloed op de manier waarop we leven, werken en leren. FNV Finance vindt het niet meer dan logisch dat de aangesloten verzekeraars daarin meebewegen en aantrekkelijk willen blijven voor al het benodigde talent; jong en oud, man, vrouw en/of anders. Dit is keihard nodig om als sector succesvol en relevant te blijven in deze spannende tijd. Het vraagt om een werkomgeving met arbeidsvoorwaarden die medewerkers financieel gezond houdt, en vitaal en duurzaam inzetbaar maakt.

De huidige cao is afgesproken met veel aandacht en tijd voor de implementatie Wet Toekomst Pensioenen. De uitkomst van de loononderhandeling viel aan beide kanten een beetje tegen. Werkgevers dachten teveel uit te geven en werknemers hoopten op meer om de opgelopen inflatieschade te compenseren. Het mag geen verbazing wekken dat veel van onze leden ook deze keer uitkijken naar de loonontwikkeling en de reactie van de werkgevers op de door FNV gepresenteerde verkorting van de voltijdsnorm. De looptijd van een jaar is onze leden goed bevallen.

Onderstaande voorstellen zijn gebaseerd op de uitkomsten van de FNV Finance enquête, eerder gehouden onder de werknemers bij de aangesloten verzekeraars. Daarnaast is de input van leden, het centraal gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV en de sociaalmaatschappelijke thema's die op dit moment actueel zijn, meegenomen in de voorstellen.

Voorstellen

Looptijd

FNV Finance stelt een looptijd van 12 maanden voor.

Salarisontwikkeling

APC als basis

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud willen we de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie indexeren. Dat wil zeggen dat telkens per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Bovenstaande is de beschrijving van de systematiek om het salaris automatisch mee laten groeien met de inflatie. We willen die basis graag afspreken in de nog af te spreken cao's. Onze ervaring is dat elke onderhandeling op nul begint terwijl het normaal zou moeten zijn om de salarissen zonder onderhandeling mee te laten stijgen met de prijzen.

Looneis

Daarnaast stelt FNV Finance een looneis van 7 %, de loonontwikkeling via de af te spreken APC mag hierop in aftrek worden gebracht.

Leefbaar loon

We stellen voor om het minimum uurloon in de sector op 16 euro vast te stellen. Werknemers die werken bij een verzekeraar hebben recht op een leefbaar loon.

Jeugdloon

We stellen voor om nu eindelijk het jeugdloon in de sector af te schaffen. Het is echt onbegrijpelijk dat die bepaling nog steeds in de cao staat. Een werknemer krijgt ook geen korting op de huur omdat hij of zij 20 jaar is.

Loonkloof

In de huidige cao hebben we afgesproken om aan de slag te gaan met het onderzoek naar de loonkloof. Uit eerdere onderzoeken blijkt dat de loonkloof man-vrouw aanzienlijk is bij financiële instellingen. We stellen voor om binnen de looptijd van de cao een gedegen onderzoeksmethode ontwikkeld te hebben, die bij alle aangesloten verzekeraars ingezet gaat worden. Het spreekt voor zich dat niet objectief te verklaren verschillen in betaling, voor gelijk werk, gecorrigeerd moeten worden. De uitkomsten van het onderzoek zullen door werkgevers direct openbaar worden gemaakt.

Vergoedingen thuiswerk en mobiliteit

We stellen voor de fiscaal maximale grenzen (die veelal niet kostendekkend zijn) voor thuiswerken en mobiliteit vast te leggen in de cao. Het geniet de voorkeur om ingeval van mobiliteitsvergoedingen, klimaatvriendelijke oplossingen (fietsvergoedingen, OV kaarten e.d.) extra financieel te stimuleren.

Fit en Vitaal

In de huidige cao is een aanbeveling opgenomen om toepassing van een 80-90-100 regeling met de eigen ondernemingsraad te bespreken. We zijn benieuwd naar de uitkomsten van die overleggen. Ook zijn we benieuwd naar ervaringen van verzekeraars die al langer een dergelijke regeling hanteren. We stellen voor om de 80-90-100 regeling sectorbreed in te voeren.

Verder stellen we voor om een verkorte voltijdsnorm in te voeren. We verwijzen daarbij naar bijgevoegde whitepaper. We denken dat alle doorgevoerde efficiency maatregelen in de afgelopen jaren vooral hebben geleid tot baanverlies en extra druk op werknemers en aan de andere kant voor verbeterde winstmarges voor de werkgevers. Het is de hoogste tijd om de volgende of al ingezette efficiency maatregelen (denk bijvoorbeeld aan A.I.) ten gunste te laten komen aan het verbeteren van het welzijn van werknemers. De krapte op de arbeidsmarkt is een veel gehoord tegenargument van werkgevers maar die krapte gaan we niet oplossen door overbelaste werknemers nog meer te laten werken. Maatregelen die slimmer werken bevorderen, het ziekteverzuim naar beneden brengen en zorgen voor een betere life work balance daarentegen zorgen voor behoud van werknemers én een verbeterde arbeidsmarktpropositie. De ervaringen bij een aantal grote verzekeraars en de sector zorgverzekeraars waar al langer gewerkt wordt met een verkorte voltijdsnorm laten zien dat de tegenwerpingen van werkgevers veelal in praktijk gelogenstraft worden.

We stellen verder voor om de huidige vitaliteitsregeling in de cao te verruimen. Niet eens per 7 jaar maar eens per 3,5 jaar in aaneengesloten vorm. We stellen voor om de vitaliteitsperiode te verruimen van twee naar drie maanden. We stellen verder voor om de vitaliteitsregeling ook op uurbasis te kunnen opnemen. Veel werknemers werken hard om fit te blijven maar doen dat voor of na de werkdag. Werken aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid moet ook tijdens het werk kunnen. We denken hierbij niet alleen aan opleidingen maar juist ook aan sporten.

We stellen verder voor om het duurzaam inzetbaarheidsbudget voor wat betreft de bestedingsdoelen te verruimen met sportabonnementen/opleidingen.

Jaarlijkse maand van de vakbond

We stellen voor dat werkgevers bereid zijn voor nieuwe werknemers een introductie lidmaatschap aan te bieden bij een vakorganisatie naar keuze. Het aanbieden zou onderdeel kunnen zijn van de maand van de vakbond die georganiseerd wordt om draagvlak en bekendheid met het werk van vakorganisaties te vergroten in de sector.

Werkgeversbijdrage

We stellen voor de bijdrage te verhogen met de af te spreken loonontwikkeling.

Internationale solidariteit

We stellen voor om een bijdrage aan het internationale vakbondswerk af te spreken.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de gesprekken aanvullende of gewijzigde voorstellen te doen.

We zien uit naar constructieve gesprekken en treden de onderhandelingen met vertrouwen tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Tim Klaasen kaderlid FNV Finance

Bob Bolte vakbondsbestuurder FNV Finance