

Integraal voorstel Werkgevers

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp	Inhoud
Uitgangspunten	1. Realistische agenda voor 2025 en verder. 2. Kritisch blijven op kiezen en halen ambities, vanwege grote hoeveelheid dossiers en tijdbeslag vakorganisaties en werkgevers. Ook geen ‘dubbele’ acties en niet te veel vooruit lopen op wet- en regelgeving. 3. Diversiteit werkgevers vraagt relatief grote vrijheid in deze cao. 4. Noodzakelijke aanpassingen uit vorige cao doorvoeren. 5. Looptijd naar 18 maanden: dit geeft rust en duidelijkheid qua duur en sluit qua eindmoment beter aan op budget planning. Verder blijkt het ook nu al moeilijk opvolging te geven aan de gezamenlijke ambities.
Loon	1. 3,5% per 1 januari 2025 (of anders zo snel mogelijk) voor zowel salarissen als salarisschalen bij looptijd van 18 maanden. Alternatief bespreekbaar om lagere inkomensgroepen te ondersteunen. Motivering: inflatieverwachting, verhoging 1 januari 2024, ruimte op ondernemingsniveau en kosten totaalpakket. 2. Geen automatische prijscompensatie. Motivering: geen automatische kostenstijging in de sector, loon sectorspecifiek maken, concurrentiepositie verzekeraars, ruimte op ondernemingsniveau. 3. Minimumloon van € 16,- per uur (Wettelijk minimum uurloon 2025: €14,06). 4. Afschaffen jeugdlonen. 5. Openstaande actie; voorzet voor functie- en loongebouw van vakorganisaties.

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp	Inhoud
Vergoedingen	• Geen fiscaal maximale vergoeding voor reiskosten (woon naar werk en zakelijk) en thuiswerkvergoeding vanwege verscheidenheid bestaande regelingen bij werkgevers. • Geen bijdrage ziektekostenverzekering (overeenstemming).
Jaarlijkse uitkering	• Opnemen dat als de werkgever bedrijfseigen regelingen heeft die hij wenst te verrekenen met rechten uit cao-bepalingen, dat de werkgever in de bedrijfseigen regeling duidelijk beschrijft op welke wijze deze verrekening plaatsvindt. • Motivering: weinig problemen met huidige bepaling, verzekeraar(s) die verrekenen en vergoedingen naast de jaarlijkse uitkering.
Werkweek	• Voltijdsnorm gelijk houden. • Arbeidsmarktkrapte, (verhoudingsgewijs) dalende productiviteit en problemen bij werkgevers voorkomen. • Effecten op niveau individuele werkgever zijn niet goed in te schatten. • Ook zijn er al flexibele mogelijkheden: deeltijdwerk, meer- en minderuren, TPOW, diverse verlofvormen, vitaliteitsregeling.
Contract	• Bepalingen over contract voor onbepaalde tijd gelijk houden (overeenstemming).
Pensioen	• Schrappen bepaling over indexering pensioen bij arbeidsongeschiktheid voor IDC regeling. Vormt probleem voor cao-partijen omdat dit niet breed verkrijgbaar is. • Rol OR bij dispensatieverzoeken: in beginsel akkoord met voorstel secretariaat, maar let op effect van niet verlenen dispensatie door de commissie op duur en complexiteit van het proces. • 80/90/100 tekst in Cao gelijk houden: gelet op uitkomsten interne enquête.

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp

Inhoud

RVU

- De huidige RVU loopt 31 december 2025 af. De nieuwe regeling gaat in per 1 januari 2026
- Sociale partners dienen een aantal zaken op te pakken, waaronder:
 - Onderbouwen van de afbakening van de doelgroep: gericht op zware functies en werkzaamheden. Deze objectieve onderbouwing wordt daarna gevalideerd door een derde erkende partij.
 - Aangeven of er op sector niveau de noodzaak is de extra fiscale ruimte van EUR 3.600,- per jaar toe te kennen voor werknemers met een laag inkomen of een laag pensioen.
 - Er zal in beginsel geen sprake zijn van een inkomensgrens, einddatum of maximale instroom. Dit kunnen sociale partners echter wel overeenkomen.
 - Evaluatie van de bestaande regeling.
- Let op dat in de RVU mogelijk gewaarborgd wordt dat de regeling zich uitsluitend richt op zwaar werk.
- De nieuwe RVU is erg recent. Nadere richting voor macro- en sectorniveau zal daarmee nog volgen
- Praktisch voorstel:
 - In de komende CAO de bestaande RVU continueren met een procesafspraken naar (onder meer) de zaken genoemd hierboven.
 - Bij de voorgestelde looptijd van 18 maanden is een beroep op artikel 1.5, tweede zin van de CAO mogelijk: Wanneer verandering van wet- of regelgeving dat noodzakelijk maakt zullen partijen daarover overleggen en kan de cao gedurende de looptijd worden aangepast.
- Vraag: is een bepaling voor overgangsrecht noodzakelijk?

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp	Inhoud
Verlof	• Ouderschapsverlof gelijk houden. Het is nu 70% van het laatstverdiende loon i.p.v. 70% dagloon. Dit bij de vorige CAO verhoogd. • 5 mei een jaarlijkse vrije dag (overeenstemming). Echter als een bedrijf al een diversiteitsdag heeft dan wel het verlof boven het minimum uitkomt (= 25 dg), dan geldt dit niet voor deze onderneming. • Verlofdagen meer inwisselbaar voor levens- of geloofsovertuiging. Afspraak per onderneming in overleg met de OR of de PVT. Een diversiteitsdag maakt deel uit van deze inwisselbare dagen en is in de CAO geen jaarlijkse vrije dag. • Rouwverlof: akkoord met voorstel secretariaat. • Geen separate MVO-dagen.
Vitaliteitsregeling	• Vitaliteitsregeling gelijk houden. Motivering: groot financieel effect vanwege benodigde voorziening en impact op de bedrijfsvoering. • Regeling beschikbaar maken op uurbasis is administratief een grote uitdaging en niet wenselijk, te meer nu dit ook indruist tegen de oorspronkelijke gedachte van de regeling. • De regeling is in 2023 en 2024 aangepast.
Carrierswitch-regeling	• Afschaffen vanwege beperkt gebruik. • Alternatieve ‘werkfase regelingen” beschikbaar: voorbereiding op aanstaande pensionering, vitaliteitsregeling en RVU.
Mantelzorg	• De werkgever bespreekt met de OR en/of PVT de behoeften voor ondersteuning van medewerkers die mantelzorg verrichten en het gebruik hiervan (optioneel eventueel hoe zij hierbij ondersteund kunnen worden). Onderdeel van deze dialoog vormt de vraag of de huidige verlofmogelijkheden en de toepassing daarvan toereikend zijn. • Organiseren van (een) kennis sessie(s) • Geen vergoeding en individuele organisatie de keuze laten om mantelzorgvriendelijke organisatie te zijn.

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp	Inhoud
Duurzame inzetbaarheid	• Budget voor duurzame inzetbaarheid verhogen naar € 1.000 • Uitgangspunten duurzame inzetbaarheid Ontwikkelingen op het gebied van onder meer Artificial Intelligence, Data, ESG en de demografie hebben (grote) invloed op de verzekeringssector, werkgever en werknemer en de organisatie van het werk. Ook is een goede balans tussen werk en privé belangrijk om duurzaam inzetbaar te blijven. Partijen vinden het daarom belangrijk dat werknemers duurzaam inzetbaar zijn én blijven. Dat wil zeggen geschikt (competent, opgeleid), gezond en vitaal (energiek) blijven voor werk van nu en in de toekomst In de eigen functie of in een andere functie, binnen of buiten het eigen bedrijf of de sector. De werkgever neemt deze ontwikkelingen op in de strategische personeelsplanning volgens artikel 6.3.1. De werknemer neemt deze ontwikkelingen op in het persoonlijk ontwikkelingsplan volgens artikel 6.4.2. Continue ontwikkeling is een voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid. Dat is nodig omdat het werk en de markt steeds sneller veranderen. Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever. Zij spreken elkaar daar regelmatig en minimaal jaarlijks over om hier concrete invulling aan te geven. Werknemers zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor hun duurzame inzetbaarheid. Van hen wordt verwacht dat zij zich inspannen om te blijven voldoen aan de professionele eisen van hun functie, dat zij hun geschiktheid voor hun werk actueel houden en daarbij openstaan voor nieuwe ervaringen, dat zij ontwikkelingen volgen en optimaal gebruik maken van opleidingen en trainingen. Zij zijn daarop aanspreekbaar.

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp

Inhoud

Duurzame inzetbaarheid (vervolg)

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het creëren van een omgeving waarin zij werknemers actief stimuleren en ondersteunen om aan hun duurzame inzetbaarheid te werken. Deze verantwoordelijkheid betekent onder meer dat zij over het belang van duurzame inzetbaarheid communiceren en stimuleren dat leidinggevenden en werknemers elkaar spreken over duurzame inzetbaarheid. ~~en dat zij hiervoor faciliteiten, instrumenten, vergoedingen en tijd beschikbaar stellen. En ook dat leidinggevenden worden geactiveerd en gefaciliteerd gesprekken met werknemers te voeren.~~

6.1.1. Persoonlijk ontwikkelingsplan

De werkgever ~~stimuleert~~ draagt er voor zorg dat de werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan opstelt ~~dat te stellen~~ aansluit op zijn individuele ontwikkelings- en scholingsbehoefte. In het plan komen competenties, kennis, vaardigheden en gedrag aan de orde.

In het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt aandacht geschonken aan aspecten die raken aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, mede gelet op de verblijfsduur van de werknemer in de huidige functie en mogelijke toekomstige verandering van de functie ~~en van het werk~~ (waaronder de functie-inhoud en het mogelijk vervallen van de functie). Hierbij moet onder meer worden gedacht aan het, indien voor de individuele werknemer noodzakelijk, ruimer toekennen van onder meer opleidingen, trainingen en ontwikkelingstrajecten en tijd die daarvoor nodig is, evenals het volgen van stages.

In gesprek

Zo vaak als nodig is en ten minste eenmaal per jaar vindt tussen werknemer en leidinggevende een gesprek plaats (eventueel in het kader van een beoordelings-/functioneringsgesprek) over de voortgang van de afspraken in het persoonlijk ontwikkelingsplan. ~~De leidinggevende coacht hierbij de werknemer.~~

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp	Inhoud
Duurzaamheid	• Geen aanpassing op duurzaam woon- werkverkeer een duurzame woning (overeenstemming).
Seksuele intimidatie	• Afspraak maken via Werkgroep Arbocatalogus. • In de Cao staat al een moderne regeling.

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp	Inhoud
Diversiteit/ Equal Pay	Gelijke beloning: • Gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde (equal pay) is een elementair beginsel binnen de arbeidsverhoudingen. De werkgever heeft dit beginsel verankerd in het beloningsbeleid. • De werkgever bereidt zich voor op vertaling van de EU-richtlijn en Nederlandse wetgeving voor gelijke beloning en loontransparantie door hier in beleidsvorming rekening mee te houden en dit met de OR of PVT te bespreken. Aanvullend: • Kaderregeling met aspecten van de EU-richtlijn/ Nederlandse wetgeving waarmee de werkgever geholpen wordt om invulling aan het bovenstaande te geven.

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp

Inhoud

Meer- en overwerk

- Definitie overwerk. De tijd die de werknemer in opdracht van de werkgever werkt buiten de voor hem/haar overeengekomen arbeidsduur per week.
 - Overwerkvergoeding. De vergoeding voor overwerk is gelijk aan het uurloon. Dit uurloon vermeerderd de werkgever met 8% vakantietoeslag, 8,33% jaarlijkse uitkering, 10,1 % doorbetaling loon tijdens vakantie. Dit percentage op het uurloon mag de werkgever in plaats van maandelijks ook jaarlijks uitkeren. Werkgever draagt over het overwerk pensioenpremies af en houdt werknemerspremies in. Indien de pensioenregeling overwerk uitsluit van de pensioengrondslag vergoedt de werkgever een bedrag gelijk aan de werkgeverspremie over het uurloon, Deze afdracht/vergoeding mag de werkgever in plaats van maandelijks ook jaarlijks doen/uitkeren. Daarnaast betaalt de werkgever dan de overwerktoeslagen.
 - Voor de volledigheid. Dit voorstel houdt in dat het begrip meerwerk en de artikelen met betrekking tot meerwerk worden verwijderd uit de Cao.
 - Tijd voor Tijd bepaling uit huidige Cao artikel 3.4.4 (Overwerk) blijft van kracht.
 - Motivering: zie separate memo.
-

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp

Inhoud

AI

- Kader voor het gebruik van kunstmatige intelligentie
- In aanvulling op artikel 6.3. 'Strategische personeelsplanning en opleidingen' informeert de werkgever de werknemers over het gebruik en de impact die kunstmatige intelligentie kan hebben op werkzaamheden. Kunstmatige intelligentie (AI) heeft betrekking op technologieën die taken uitvoeren die normaal menselijke intelligentie vereisen, zoals leren, redeneren, en probleemoplossing.
- Het doel van dit kader is om een leidraad te geven voor het maken van afspraken tussen werkgever en werknemer over het gebruik van AI en de impact die dit kan hebben. Dit kader dient als leidraad, maar kan door de werkgever passend worden gemaakt en aangevuld voor zijn eigen organisatie.
 - Kennisdeling. Organiseer regelmatig informatiesessies of opleidingen om werknemers op de hoogte te houden van ontwikkelingen en veranderingen met betrekking tot AI. De werkgever biedt adequate training en ondersteuning aan werknemers om hen voor te bereiden op het werken met AI-technologieën.
 - Communicatie. Bevorder een cultuur van open communicatie waarin werknemers hun ervaringen over de impact van AI, en de dilemma's die daarbij kunnen ontstaan, op hun werk kunnen delen.
 - Het gebruik van AI in de praktijk. De werkgever informeert werknemers over het doel en het gebruik van AI-toepassingen in de bedrijfsprocessen en maakt duidelijk welke invloed dit heeft op de taken en verantwoordelijkheden.
 - Impact op werkzaamheden. Bespreek minimaal jaarlijks met de OR of PVT of, en zo ja hoe, AI bepaalde taken zal overnemen, welke functies dit zal raken en hoe dit de werkgelegenheid (op welke termijn) zal beïnvloeden.
 - Privacy. Werkzaamheden waarbij gebruik wordt gemaakt van AI-systemen voldoen aan de veiligheids- en privacyrichtlijnen (om de gegevens van) werknemers te beschermen.
 - Evaluatie en aanpassing. Evalueer de impact van AI op het werk en of de gestelde doelen zijn behaald. Ga daarbij ook in op aanvullende mogelijkheden en risico's en hoe risico's te voorkomen of beperken. Bespreek dit met de OR of PVT. Neem hierbij ook de ervaringen van werknemers mee.
 - Ethiek en verantwoordelijkheid. Volg het 'Ethisch Kader' van het Verbond van Verzekeraars. Het ethisch kader geeft weer waar verzekeraars voor staan bij het gebruik van AI en andere datagedreven producten en processen.

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp	Inhoud
Vakbondsfaciliteiten	• Maand van de vakbond (bestaande regeling). • De werkgever zal, indien mogelijk, meewerken aan het fiscaal vriendelijk betalen van vakbondscontributie (bestaande regeling) • De werkgever zal gedurende twaalf maanden het vakbondslidmaatschap van de werknemers voor 50% vergoeden. Dit geldt zowel voor bestaande leden van de vakorganisaties als voor nieuwe leden (bestaande regeling). • Openstaande actie vakbonden: inzicht geven in internationale werkzaamheden. • Geen verhoging bijdrage. Dit is in 2024 aangepast naar € 324 k in plaats van € 300 k. • Geen aparte vergoeding voor MVO doel.
Paritaire CAO commissie	• Akkoord met voorstel secretariaat. Aandachtspunt: de bepaling over binding in de 4^e alinea is niet helemaal duidelijk.

Bijlagen bij Integraal voorstel Werkgevers

Voorstel 9 december 2024

Onderwerp

Inhoud

Meer- en overwerk • Analyse meer- en overwerk
