

Concept voorstellenbrief cao voor de zorgverzekeraars

In onze voorstellenbrief gaan we uit van een looptijd van 1 jaar. Als de voorkeur van de werkgevers uitgaat naar een cao met een langere looptijd, dan is dit voor ons bespreekbaar. De Unie past dan wel het voorstel voor salarisverhoging aan.

De voorstellen van De Unie zijn gebaseerd op de inbreng van de leden en op het arbeidsvoorwaardenbeleid van De Unie. Ons arbeidsvoorwaardenbeleid is vastgelegd in de perspectiefnota. Deze voeg ik toe bij deze brief.

Inkomen

De Unie heeft een onderzoek gedaan naar de uitgavenzekerheid van middelbaar en hoger personeel. Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers ook bij een stijgend inkomen ervaren dat hun bestedingsruimte daalt. Dit effect is beperkt bij jongeren. Zij krijgen naast de collectieve salarisverhoging over het algemeen ook een individuele salarisverhoging omdat zij nog groeien in hun schaal. De oudere werknemers geven aan dat zij merken dat hun bestedingsruimte daalt en zij geven aan zich zorgen te maken over de hoogte van bijvoorbeeld de huur of hypotheek, de energiekosten en onderhoud van de woning. Veelal uitgaven waarop men maar een beperkte invloed op kan uitoefenen.

De Unie constateert dat een stevige salarisverhoging noodzakelijk is om medewerkers het komende jaar zekerheid te geven over hun bestedingsmogelijkheden.

De Unie stelt daarom voor de salarissen en salarisschalen per 1 juli 2019 structureel te verhogen met 4%.

Jubileumregeling

Nog maar 1 op de 3 werknemers werkt langer dan 10 jaar bij dezelfde werkgever. De jubileumregeling wordt dus steeds minder uitgekeerd. Vanaf een dienstverband van 25 jaar is het mogelijk om een vergoeding van één maandinkomen onbelast te ontvangen. En vanaf 40 jaar nogmaals één maandinkomen onbelast. Wij stellen voor om de waarde op te bouwen per dienstjaar en naar rato te verstrekken bij uitdiensttreding. Onder de 25 jaar betreft dit dus een bruto vergoeding en vanaf 25 jaar een deels onbelaste vergoeding. Vertrekt een werknemer na 39 jaar, dan is zijn jubileumuitkering dus bijna 2x het maandinkomen onbelast. Met de verder stijgende AOW-leeftijd zet dit ook de deur open voor een jubileumuitkering boven de 40 jaar dienstverband. Uiteraard willen wij de medewerkers die wel 25 of 40 jaar binnen de sector werkzaam zijn, hun jubileum (inclusief de daarbij behorende feestelijkheden en jubileumuitkering) niet ontnemen.

Vertrouwenspersoon

Als onderdeel van de invulling van de Arbwetgeving, stellen wij voor om in de cao het hebben van een (interne of externe) vertrouwenspersoon op te nemen. De vertrouwenspersoon zal dezelfde rechtsbescherming moeten genieten als een lid van de medezeggenschapsraad. De interne vertrouwenspersoon moet volledig worden gefaciliteerd in het volgen en behalen van de geaccrediteerde opleidingen en worden vrijgesteld voor de benodigde tijd die deze functie vereist.

Inzetbaarheid

Bij de zorgverzekeraars neemt de werkgelegenheid nog steeds gestaag af. En de aard van de functies verandert. Dit is het gevolg van o.a. automatisering en robotisering.

Nu de arbeidsmarkt weer aantrekt, liggen er nieuwe kansen voor medewerkers. Kansen op een andere baan, met meer perspectief dan Zorgverzekeraars hen kunnen bieden. De Unie wil daarom nu graag opnieuw investeren in Inzetbaarheid. Er zijn verschillende personeelsinstrumenten die de werknemers kunnen helpen. Bijvoorbeeld een financiële foto, een sabbatical of een persoonlijk ontwikkelingsbudget in tijd of geld.

Sabbatical regeling

De pensioenleeftijd schuift steeds verder op. Vanuit werknemers en werkgevers is de vraag hoe je gezond de eindstreep kan halen. Werkomstandigheden passen niet altijd bij een AOW-leeftijd die inmiddels boven de 67 jaar ligt. Dus moeten werkgever en werknemer zich inspannen om gezond werken tot de pensioendatum mogelijk te maken.

Maar ook in andere levensfasen kan er sprake zijn van een tijdelijke overbelasting die tot uitval dreigt te leiden. Je kunt bijvoorbeeld denken aan werknemers die hun werk combineren met belastende mantelzorgverplichtingen. Of werknemers die zich tijdelijk extra vrij moeten maken voor hun gezin.

Een regeling waarbij de werknemer wordt gefaciliteerd om tijdelijk minder te gaan werken, kan behulpzaam zijn. Deze regeling zou leeftijd-neutraal toegepast moeten worden.

Aanpassing cao-teksten

Werkings sfeer

Bij de tekstvernieuwing is afgesproken dat er geen inhoudelijke wijzigingen zouden worden doorgevoerd. Ondanks de zorgvuldigheid bij de tekstredactie blijkt dat er nu toch een wijziging is ontstaan in de werkingssfeerbepaling. De Unie wil deze tekst, conform de oorspronkelijke bedoeling van de werkingssfeer herstellen.

Artikel 13 bijzonder verlof

De wettelijke regeling vaderschapsverlof wordt aangepast. De Unie stelt voor in de cao op te nemen dat vaders bij de geboorte van hun kind recht hebben op doorbetaald verlof gelijk aan de omvang van tweemaal hun werkweek met een minimum van vier dagen.