

## Voorstellenbrief cao Verzekeringsbedrijven

### Omgevingsfactoren

De voorstellenbrief van De Unie is voor ons de basis voor de cao-onderhandelingen. Bij het vaststellen van de voorstellenbrief hebben wij ons gebaseerd op:

- De [perspectiefnota](#) van De Unie.
- De [sociale agenda](#) voor 2019-2021 voor de verzekeringsbranche.
- Nieuwe wet- en regelgeving.
- Ideeën van leden van De Unie.

Er zijn veel raakvlakken tussen enerzijds de perspectiefnota van De Unie en anderzijds de sociale agenda van de branche. De ambities uit de sociale agenda zijn daarom een goede basis voor onze voorstellenbrief. Wij vertrouwen erop dat werkgevers deze voorstellen zullen steunen, aangezien zij zich ook al verbonden hebben aan de sociale agenda. Voor de uitwerking van de sociale agenda zijn soms financiële middelen noodzakelijk. De Unie wil daartoe een afspraak maken voor structurele financiering van een paritair Ontwikkelingsfonds.

### Instroom

In het hoofdstuk “Instroom” van de sociale agenda wordt ingegaan op de uitdaging die de arbeidsmarkt biedt. De ontwikkelingen in werkwijze en organisatie van het werk. En de uiteenlopende wensen en verwachtingen van werknemers met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden.

De Unie wil in deze cao-onderhandelingen de volgende ambities invullen:

- Aanbieden van arbeidsvoorwaarden met ruimte voor maatwerk en passend bij het levensfasebeleid.
- Medewerkers in staat stellen hun werk-privébalans in evenwicht te houden.
- De in bijlage III van de Cao opgenomen aanwijzingen voor functie-indeling zijn verouderd. De Unie streeft naar een herkenbare bijlage die aansluit bij de huidige bedrijfsvoering.

### Mobiliteit

In het hoofdstuk “Mobiliteit” van de sociale agenda wordt de nadruk gelegd op het belang van werkgever en werknemers bij mobiliteit. Waarbij er vooral aandacht is voor het belang van werknemers om hun arbeidsmarktwaarde op peil te houden. En de aanpassingen in het personeelsbeleid, alsmede de instrumenten die hieraan bijdragen.

De Unie wil in deze cao-onderhandelingen de volgende ambities invullen:

- Medewerkers faciliteren om zelf de regie te voeren over hun inzetbaarheid en loopbaan.
- Medewerkers informeren over hun belang bij mobiliteit.
- Medewerkers hebben recht op een periodieke loopbaanscan en op ondersteuning bij het opstellen van hun persoonlijke opleidingsplan.

### Arbeidsvoorwaarden

In het hoofdstuk “Arbeidsvoorwaarden” van de sociale agenda hebben partijen zich uitgesproken over het belang van een pakket aan arbeidsvoorwaarden dat enerzijds op de krappe arbeidsmarkt interessant is voor medewerkers en anderzijds tegemoetkomt aan de druk op kostenontwikkeling in de sector.

De Unie wil in deze cao-onderhandelingen de volgende ambities invullen:

- Het ontwikkelen van concrete instrumenten, waaronder de financiële foto en een sabbatical die medewerkers kunnen benutten om op een vitale en verantwoord manier actief te blijven in het arbeidsproces.
- Een functiewaarderingsstelsel uit onder handelen dat de ontwikkelingen in de sector ondersteunt.
- In aansluiting op de wet WIEG de vergoeding voor geboorteverlof aan te vullen tot het normale salaris van betrokkene.
- Als onderdeel van de invulling van de Arbowetgeving, 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.

- De Unie organiseert samen met verschillende verzekeringsbedrijven op 10 december 2019 een conferentie over flexwerk. De bevindingen van deze conferentie brengen wij ook in bij het cao-overleg.

#### 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. De 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 januari 2020 structureel te verhogen met 4%.

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

De Unie behoudt zich het recht voor om voorafgaand aan of tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen in te dienen.

Met vriendelijke groet,

**De Unie**

Inge de Vries  
Belangenbehartiger