

## Voorstellen De Unie cao voor de verzekeraars

Hoewel de cao voor de verzekeraars als een prima (minimum-)cao wordt beschouwd, heeft De Unie tóch een aantal (wijzigings)voorstellen.

### Looptijd

De Unie gaat we uit van een cao met een looptijd van één 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.

### Inkomen

Ondanks dat de sector al jaren onder druk staat door nieuwe regelgeving en nieuwe aanbieders, is het zo dat er vorig jaar goede resultaten zijn behaald. Dit jaar zijn de voorlopige resultaten uitstekend alhoewel we de schade door de wateroverlast nog niet precies kennen. De Unie stelt daarom voor de salarissen en salarisschalen per 1 januari 2022 structureel te verhogen met 3%.

### Pensioen

Er komt een nieuw pensioenstelsel. Dan is het moment daar om naar een eventuele nieuwe pensioenregeling te kijken. De Unie stelt voor om de lopende pensioenstudie voort te zetten en te onderzoeken wat de effecten zijn van de vernomen latere ingang van de nieuwe pensioenwetgeving.

### Inzetbaarheid

De Unie wil graag ook op sectoraal niveau investeren op inzetbaarheid van de medewerkers. Dit door een persoonlijk ontwikkelbudget in tijd en/of geld en inzetbaarheidsprojecten vanuit het sociaal fonds.

### Arbocatalogus

Op [www.gezondverbond.nl](http://www.gezondverbond.nl) staat de Arbocatalogus voor de sector met instructies, tips en standaarden voor zaken als werkdruk, beeldschermwerk en ongewenst gedrag. De Unie wil enerzijds een check op de toepassing van de Arbocatalogus in de sector alsook afspraken over de (verdere) promotie ervan.

### TPOW / thuiswerkbeleid

In de cao 2021 is er een afspraak gemaakt over tijd- en plaatsafhankelijk werken / thuiswerkbeleid. De uitvoering ervan stemmen werkgevers af met hun OR. Voor De Unie is het van belang dat er in de branche een afspraak is waarbij de voorzieningen, werkpatronen en vergoedingen geregeld zijn. De Unie wil graag een evaluatie van de bestaande regelingen en check of deze minimaal voldoen aan de gemaakte cao-afspraken.

### Kinderopvang

Zeker zolang er sprake is van een 'verplichting' tot thuiswerken pleit De Unie voor een vergoeding voor kinderopvang zodat thuiswerk ook echt thuiswerk kan zijn en/of op kantoor de gewenste uren kunnen worden gemaakt.

### Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Er staat in de cao 2021 een principe-overeenkomst dat de regeling voor 5 jaar wordt opgenomen en dat cao-partijen deze zouden evalueren. De Unie heeft een uitvraag onder haar leden gedaan en daarbij zijn de volgende observaties gegeven:

- Veel oudere werknemers zijn jong begonnen met werken. Het komt vaak voor dan medewerkers van 62 jaar een dienstverband hebben van meer dan 40 jaar;
- De technologische ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Niet iedereen kan hierin mee;
- Veel oudere werknemers zien steeds meer op tegen de druk om hun wft-diploma's op niveau te houden;
- Oudere werknemers zijn niet alleen duur in salaris (einde van hun schaal), maar ook duur in pensioen. Als zij eerder met pensioen gaan biedt dit kansen voor jongere instromers.
- De regeling is op bedrijfsniveau niet overal even bekend (gemaakt) en praktisch uitgewerkt.
- In de praktijk is de terugval van het inkomen en verlies van overige arbeidsvoorwaarden te groot om de huidige regeling goed te laten werken voor de doelgroep.
- Er is wel een maximum maar geen minimum bedrag.
- Door de pensioendatum van 68 jaar is er al een gat met de AOW op 67. Met de huidige regeling is het onvoldoende aantrekkelijk om eerder te stoppen.

De Unie stelt voor om de regeling te continueren maar qua waarde en bekendheid te verbeteren om het beoogde gebruik ervan te verhogen.

#### Emancipatie

Voor De Unie is discriminatie is op geen enkele manier wenselijk en willen wij de juiste mens voor de juiste functie. De Unie pleit daarmee voor een inclusief HR-beleid waarmee eenieder die in de verzekeringssector wil werken zonder voorbehoud wordt ontvangen.

#### Representativiteit

Het werk dat vakorganisaties (arbeidsvoorwaardelijk) verrichten ten behoeve van de sector is waardevol voor werkgevers en werknemers. De Unie stelt voor om te investeren in de bekendheid en het draagvlak van vakorganisaties. Dit door jaarlijks de maand van de vakbond te organiseren. Daarin kunnen niet-leden een jaar lang kennis maken met een vakbond naar keuze en wordt het lidmaatschap vergoed door werkgevers. Daarnaast stelt De Unie voor om de huidige leden van vakorganisaties hun jaarlidmaatschap te vergoeden (al dan niet via een cafetariasysteem).

#### Werkgeversbijdrage

De Unie pleit voor een verhoging van de werkgeversbijdrage.

#### Wijziging/aanvullingen

De Unie behoudt zich het recht voor om haar voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen.