

Notitie

Voorstellenbrief werkgevers Cao voor de Zorgverzekeraars 2024 e.v.



Aan Vakorganisaties

VAN
Tom Drewes

KENMERK
ZN-24-017381

DATUM
23-5-2024

Inleiding

Uitgangspunt voor werkgevers bij deze Cao is dat wij een aantal thema's goed willen regelen binnen de branche. De loontonwikkeling en het pensioen zijn daarvan de belangrijkste voorbeelden. Daarnaast zijn in het verleden goede afspraken in de cao opgenomen op een breed terrein.

Wij willen - gezien de verschillen tussen de vijf aangesloten zorgverzekeraars – ruimte houden voor maatwerk op ondernemingsniveau. Bij de aangesloten zorgverzekeraars zijn goede afspraken gemaakt op tal van onderwerpen zoals thuiswerkvergoedingen, vitaliteit, mobiliteit en vergoeding van ziektekostenverzekering.

Na de discussie die hierover op 14 mei is gevoerd hebben werkgevers besloten om het voorstel voor de aanpassing van de regeling "Werken op ongebruikelijke uren" voor deze cao-onderhandeling te laten vallen.

1. Loon en looptijd

Loonbod

Wij beseffen dat de afgelopen jaren bijzonder zijn geweest. Eind 2022 hebben wij afspraken gemaakt voor een cao voor twee jaar met tweemaal een structurele verhoging van 4% en een eenmalige compensatie voor inflatie van € 1.000. De inflatie over de periode 2022-2025 kent een grillig verloop. Daarbij komt dat de methodiek tussentijds is aangepast, omdat de stijging van de energieprijzen voor een te groot deel was meegenomen. Voor zorgverzekeraars is van belang, dat de loonaanpassing over een langere periode in lijn ligt met de zorgverzekeraars die niet onder de cao vallen en de financiële dienstverlening in brede zin. Naast de salarisaanpassing betrekken wij ook de kosten van de andere te maken cao-afspraken in de onderhandelingen.

Het geheel overziende doen wij een loonbod van 5% per 1 oktober 2024 en 3% per 1 oktober 2025. Beide cijfers op basis van 12 maanden.

Looptijd

Qua looptijd stellen wij een cao met een looptijd voor van 21 maanden. In dat geval loopt de cao tot 1 juli 2026. Dit biedt ons inziens twee voordelen:

- meer ruimte om de loonstijging mee te nemen in de premieberekening van het najaar

Notitie

Voorstellenbrief werkgevers **Cao voor de Zorgverzekeraars 2024**

e.v.

- geen onderbreking meer van twee maanden in de onderhandelingen tijdens de zomerperiode zoals bij de huidige expiratedatum van 1 oktober het geval is.

Rekening houdend met de looptijd tot 1 juli 2026 komt de aanpassing per 1 oktober 2025 in ons voorstel uit op 2,25%.

2. Pensioen

Vakorganisaties en zorgverzekeraars hebben ingestemd met het transitieplan en de overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 juli 2026. Dit dient nog in de cao verankerd te worden. Onderdeel daarvan is het opnemen van de pensioenambitie in de cao.

De discussie over het arbeidsongeschiktheidspensioen is nog niet afgerond tijdens het pensioenoverleg en komt nu terug in het cao-overleg. Daarbij wordt gezocht naar meer marktconformiteit, zodat het makkelijker wordt om een uitvoerder te vinden en de uitvoeringskosten binnen de perken te houden. Kostenneutraliteit is daarbij het uitgangspunt. De besprekingen over de mogelijke inrichting van de regeling met APS lopen nog. Het voorstel voor de cao-tafel zal worden opgesteld als daar duidelijkheid over is.

3. Sabbaticalregeling

De sabbaticalregeling is een succes. Het is een mooie arbeidsvoorwaarde die wij ook richting de toekomst willen behouden. Daarbij willen we wel een aantal aanpassingen doorvoeren in de voorwaarden, bijvoorbeeld als het gaat om de periode dat medewerkers in dienst moeten zijn op het moment dat de sabbatical ingaat. Dat is nu al na één of anderhalf jaar.

De sabbatical is bedoeld als een onderbreking van de reguliere werkzaamheden. In deze periode kan de medewerker tijd vrijmaken voor een zelfgekozen doel. In de praktijk komt het voor, dat medewerkers gelijk of kort na de sabbatical vertrekken. Dit komt niet overeen met het doel van de regeling. Wij stellen daarom voor deze gevallen een terugbetalingsregeling voor. Er is ook geen sprake van onderbreking van de werkzaamheden als de sabbatical voorafgaand aan pensionering ineens wordt opgenomen. Uiteraard is het in dit geval wel mogelijk om variant te benutten waarbij de sabbatical - binnen de 10 jaar voor pensionering – gespreid wordt opgenomen.

Voorstellen:

- Het opnemen van sabbaticalverlof wordt mogelijk na een dienstverband van 3,5 jaar
- Bij vertrek binnen één jaar na het opnemen van een sabbatical wordt de vergoeding voor de sabbatical teruggevorderd. Dit geldt niet bij gespreid opnemen.
- Het opnemen van een aaneengesloten sabbaticalverlof is niet mogelijk direct voorafgaand aan pensionering.

Notitie

Voorstellenbrief werkgevers Cao voor de Zorgverzekeraars 2024

e.v.

4. Diversiteit dag

Werkgevers stellen voor om Goede Vrijdag als officiële feestdag om te zetten naar een diversiteit dag. Op deze manier wordt tegemoetgekomen aan medewerkers met andere religies of die andere maatschappelijke onderwerpen belangrijk vinden.

5. Overwerkbepaling

Met het oog op het verschuiven van de pensioenleeftijd en het langer doorwerken stellen werkgevers voor de leeftijd waarboven overwerk niet meer verplicht kan worden gesteld, te verhogen van 55 naar 60 jaar.

6. Bepaling uitzendkrachten

Werkgevers stellen een aanpassing voor in artikel 9 van hoofdstuk 2:

“De periode waarin de medewerker direct voorafgaand aan zijn indiensttreding voor de werkgever heeft gewerkt als uitzendkracht, telt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Dit geldt alleen als de totale uitzendperiode onderbroken is geweest door arbeidsongeschiktheid”.

Voorgesteld wordt de laatste volzin van dit artikel te schrappen. Deze zin zorgde ervoor, dat er niet automatisch een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstond als de uitzendkracht op enig moment een dienstverband voor bepaalde tijd werd aangeboden. Bij ziekte van de uitzendkracht werd de uitzendovereenkomst direct stopgezet en ontstond er zo een schakel in de keten.

Door de nieuwe cao voor uitzendkrachten (1 juli 2023), waarin is bepaald dat de uitzending niet eindigt als de uitzendkracht ziek wordt, komt het financiële risico (loondoorbetaling bij ziekte) volledig bij het uitzendbureau te liggen. Uitzendbureaus omzeilen dat vanaf die datum door alleen nog maar uitzendcontracten voor 4 weken te sluiten.

Nadeel hiervan is echter, dat een opdrachtgever elke 4 weken met een nieuwe schakel wordt geconfronteerd. Doet de uitzendkracht het goed en wil men langer van zijn diensten gebruik maken, dan kan de opdrachtgever hem na dat halve jaar geen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bieden, maar kan hem alleen nog maar voor onbepaalde tijd in dienst nemen. Dat is vaak net een brug te ver, waardoor dit niet gebeurt: vervelend voor de uitzendkracht maar ook voor de opdrachtgever.

Schrappen van de laatste volzin van artikel 9 lid 2 maakt het weer mogelijk de uitzendkracht een contract voor bepaalde tijd aan te bieden.