

Inzet cao Zorgverzekeraars 2024 en verder De Unie

De Unie heeft een aantal thema's benoemd met een analyse, acties en beoogde doelen. De inzet is met behulp van de leden en arbeidsvoorwaardelijke coördinatie bij De Unie tot stand gekomen.

Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen

Analyse: de koopkracht daalt na enkele jaren als gevolg van onverwacht hoge inflatie. De waarde van het inkomen is - ondanks de loonsverhogingen - behoorlijk afgenomen. Met de vergrijzing en ontgroening is (goed) personeel op de arbeidsmarkt schaars aan het worden. Aantrekkelijk werkgeverschap is een must om personeel te behouden en ook aan te trekken.

- De Unie stelt voor om een cao af te sluiten van 1 oktober 2024 tot en met 31 december 2025 en de betaalde salarissen en salarisschalen per 1 oktober 2024 structureel te verhogen met de (verwachte) inflatie over 2025 plus één procent én een correctie over de afgelopen cao-periode.
- Een regeling vergoeding reiskosten (woonwerk en zakelijk) waarbij gebruik wordt gemaakt van de maximale fiscale vrijstelling. In hoofdstuk 4.16 "reiskosten voor dienstverkeer" wordt het woord 'regelmatig' verwijderd zodat elke dienstreis wordt vergoed.
- Een thuiswerkregeling waarbij gebruik wordt gemaakt van de maximaal fiscaal vrijgestelde vergoeding.
- De bijdrage ziektekostenverzekering wordt jaarlijks automatisch geïndexeerd op basis van de CBS Consumentenprijsindex (CPI) voor zover die positief is en verduidelijkt in de beschrijving.
- Elke medewerker kan eenmaal per jaar financieel advies krijgen op kosten van werkgever. Dit mede naar aanleiding van de aanstaande nieuwe pensioenregeling.
- De Unie stelt voor om de (arbeidsmarkt)communicatie en imago in de sector verbeteren in het licht van de krappere arbeidsmarkt, vergrijzing en vergroening.
- De branche bereid zich voor op de richtlijn loontransparantie (gelijke beloning).
- De optie voor iedere medewerker om het vakantiegeld, eindejaarsuitkering en bovenwettelijke vakantie-uren in een IKB-constructie op zelfgekozen momenten uit te laten betalen.
- Min-uren in het jaarurensysteem worden kwijtgescholden voor zover de medewerker niet in staat is gesteld en geweest om deze te compenseren.

Beoogd doel: Medewerkers hebben een inkomensgroei en voelen zich gewaardeerd. Dit versterkt het ambassadeurschap voor hun beroep, bedrijf en branche.

Inzetbaarheid

Analyse: artificial intelligence (A.I.) doet zijn intrede in de markt en kostenbeheersing blijft een belangrijke stimulans voor werkgevers om te kijken naar een efficiënte bedrijfsvoering. Dit vraagt om wendbare medewerkers die een goede arbeidsmarktpositie hebben en houden.

- Iedere medewerker maakt samen met de leidinggevende een ontwikkelplan. Dit plan gaat over (verplichte) opleidingen, competenties en toekomstpotentieel waarbij er sprake is van een all you can learn / onbeperkt studiebudget.
- Het maximum van drie dagen voor ontwikkeling vervalt en de tijd die de medewerker privé inzet op opleidingen uit het ontwikkelplan wordt door de werkgever in tijd gecompenseerd.
- De branche vult het stagepact mbo in waarmee er een passende stagevergoeding komt, genoeg stages zijn, betere stagebegeleiding en stagediscriminatie wordt tegengegaan.

Beoogde doel: een leercultuur waarin medewerkers tijd en waardering krijgen voor de ontwikkeling van persoonlijk meesterschap en het ondernemen met hun talenten.

Balans werk/privé en werkdruk

Analyse: psychische klachten (o.a. burn-out) is beroepsziekte nummer één in Nederland en het bewegingsapparaat nummer twee. Gemiddeld kost dit minimaal 2.000,- euro per medewerker per jaar. Tijd om te investeren in het welzijn van medewerkers. Goed voor hem/haar en de portemonnee.

- De werkgevers worden erkend mantelzorgvriendelijke organisaties en dragen dit in- en extern ook uit. Werkgevers geven betaald verlof voor het verrichten van mantelzorg dan wel een vergoeding om dit te laten verrichten door een door de medewerker geselecteerde mantelzorgorganisatie.
- Iedere medewerker krijgt drie betaalde dagen per jaar om te besteden aan vrijwilligerswerk.
- Een generatiepactregeling waarbij medewerkers op basis van 80% werken, 90% salaris krijgen en 100% pensioenopbouw.
- Een nieuw Sabbatical verlof eerder dan na 7 jaar mogelijk maken.
- We willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om fit te blijven en stellen daarom voor om sportactiviteiten te vergoeden tot een nader te bepalen maximumbedrag.
- Management krijgt een training in het herkennen van en omgaan met ongewenste omgangsvormen.

Beoogde doel: medewerkers zijn beter in staat de balans in hun werk en privé te bepalen door (meer) regelruimte te geven en de hoge kosten van uitval te verlagen.

Duurzaamheid

Analyse: de maatschappij is bezig in meer of mindere mate aan de slag met het thema met duurzaamheid. Dit komt ook terug in de arbeidsvoorwaardenvorming van cao-partijen en de richtlijnen waar bedrijven aan moeten voldoen (o.a. CSRD).

- Werkgevers stimuleren werknemers in het gebruik van het OV of de fiets voor woon-werkverkeer door bijvoorbeeld extra vergoedingen, extra verlofuren of extra vakantiedagen als je met het OV op vakantie gaat.
- Werkgevers bieden een vriendelijke lening bij het verduurzamen van de eigen woning.

Beoogd doel: Zorgverzekeraars die ook vanuit hun arbeidsvoorwaarden bijdragen aan een duurzame bedrijfsvoering en daarmee indirect aan duurzame polissen en aantrekkelijk werkgeverschap.

Vakorganisaties

Analyse: een collectieve arbeidsovereenkomst is een weergave van de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden in de sector. Zonder het draagvlak om deze met elkaar passend te laten zijn op de werkgevers en (beoogde) werknemers in de sector vervalt het nut van een branche-cao.

- Om het draagvlak te vergroten stellen wij voor om een 'maand van de vakbond' in te stellen. Tijdens deze maand betalen werkgevers voor leden en niet-leden een jaar lidmaatschap van een vakbond naar keuze en verbonden aan deze cao al dan niet via de werkkostenregeling.
- Werkgevers stellen een bedrag beschikbaar voor een MVO-doel. De Unie zet dit bedrag in voor de stichting Persoonlijk & Betrokken (www.persoonlijkenbetrokken.nl).
- De Unie stelt voor om de werkgeversbijdrage te verhogen met de inflatie.

Beoogde doel: Werkgevers (h)erkennen het belang van collectieve en individuele belangenbehartiging in het werk van vakorganisaties en (onder)steunen initiatieven voor draagvlak en ledenwerving.

Deze thema's en uitgangspunten zijn niet limitatief. De Unie kan nog aanvullingen doen en/of wijzigingen op deze inzetbrief maken gedurende de onderhandelingen.