



Inzet brief FNV Finance voor de cao voor het verzekeringsbedrijf 2024

T.a.v. de heer W. Kooiman (voorzitter) en mevrouw S. Kooij (secretariaat)

Datum 2 oktober 2023

Geachte mevrouw Kooij en heer Kooiman,

Graag vragen we aandacht voor het volgende.

De wereld om ons heen is dynamisch en verandert sneller dan ooit. Dat heeft invloed op de manier waarop we leven, werken en leren. FNV Finance vindt het niet meer dan logisch dat de aangesloten verzekeraars daarin meebewegen en aantrekkelijk willen blijven voor al het benodigde talent; jong en oud, man, vrouw en/of anders. Dit is keihard nodig om als sector succesvol en relevant te blijven in deze spannende tijd. Het vraagt om een werkomgeving met arbeidsvoorwaarden die medewerkers financieel gezond houdt, en vitaal en duurzaam inzetbaar maakt.

De huidige cao is afgesproken vlak na de corona jaren en vlak voor de enorme stijging van de prijzen. Leden hebben zich tijdens de looptijd van de cao veelvuldig uitgesproken om de cao 'open te breken' om de loonontwikkeling weer in de pas te laten lopen met de extreme stijging van de prijzen. De aangesloten werkgevers waren daartoe niet bereid. Er zijn verzekeraars geweest die werknemers tijdelijk en incidenteel tegemoet zijn gekomen. Veel werkgevers hebben ook extra, niet financiële, maatregelen getroffen om te voorkomen dat werknemers zogezegd 'kopje onder' zouden gaan. Het mag geen verbazing wekken dat veel van onze leden uitkijken naar de cao-onderhandelingen en hoge verwachtingen hebben over met name de loonontwikkeling.

Onderstaande voorstellen zijn gebaseerd op de uitkomsten van de FNV Finance enquête, gehouden onder de werknemers bij de aangesloten verzekeraars. Daarnaast is de input van leden (live en online), het centraal gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV en de sociaal-maatschappelijke thema's die op dit moment actueel zijn, meegenomen in de voorstellen.

Voorstellen

Looptijd

FNV Finance stelt een looptijd van 12 maanden voor. Een langere looptijd is bespreekbaar afhankelijk van de kwaliteit van de afspraken die we kunnen maken.

Salarisontwikkeling

APC

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud willen we de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie indexeren. Dat wil zeggen dat telkens per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 januari 2024, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2024 structureel worden aangepast.

Reparatie inflatieachterstand

FNV Finance stelt daarnaast voor om de salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2024 met de inflatieachterstand die is opgelopen sinds de vorige cao te repareren.

Minimumloon naar 16 euro

FNV voert al geruime tijd actie om het minimumloon naar 14 euro te verhogen ofwel 60% van een mediaan loon. Door de loonontwikkeling van de afgelopen jaren is die mediaan verschoven. Wij willen nu een minimumloon van 16 euro om met name de medewerkers die het al niet heel breed hebben ook een eerlijk en fair loon krijgen.

Derhalve de check bij deze cao: zijn er werknemers die voor verzekeraars minder verdienen dan 16 euro per uur? Zo ja dan wil FNV Finance dat het laagste uurloon in de cao minimaal €16 per uur wordt en wij vinden het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. FNV Finance wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 januari 2024 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant. Uiteraard betekent het uurloon naar 16 euro ook dat we nu eindelijk afscheid nemen van jeugdlonen in de cao.

Werkdruk

Uit de enquête blijkt dat alle geënquêteerden werkdruk ervaren. De één meer dan de ander maar de werkdruk is er. Er lijkt op veel plekken simpel gezegd meer werk dan personeel. Een opvallende uitkomst is dat verloop en het aannemen van tijdelijk personeel juist werkdruk verhogend lijkt uit te pakken in verband met het steeds weer opnieuw inwerken i.r.t. een hoog verloop. FNV Finance wil benadrukken dat bij structureel werkaanbod er ook structureel invulling aan gegeven moet worden. Waar nodig maken we daar ook graag expliciete afspraken over.

De werkdruktemeter vanuit de cao is een prima instrument om in te zetten. We zijn verheugd dat het gebruik van het instrument bij steeds meer aangesloten organisaties wordt ingezet als eerste stap in het voorkomen en verminderen van ongewenste en ongezonde werkdruk.

Fit naar en met pensioen

Vanuit de enquête blijkt er behoefte is aan een regeling die werknemers faciliteert om gezond de eindstreep te halen. We hebben inmiddels veel ervaring met generatiepact regelingen in diverse sectoren en bedrijven. Een regeling waarbij minder gewerkt kan worden vanaf een bepaalde leeftijd, iets salaris wordt ingeleverd maar de pensioenopbouw op 100 % blijft (ook wel 80-90-100 regeling). FNV Finance wil een dergelijke regeling opnemen in de nieuwe cao.

NB De overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers kent een aantal prima maatregelen om oudere werknemers op een gezonde manier pensioen te laten halen. FNV Finance is ook voorstander van verlenging van de overgangsregeling door het aanpassen toepassingscriteria.

Eerder stoppen met werken moet een nadrukkelijke en toegankelijke mogelijkheid zijn vanuit de cao. We hebben nu de regeling vervroegd uittreden in artikel 6.4.7 van de cao. Graag onderzoeken we het gebruik van de regeling in zijn huidige vorm. In de huidige regeling is onduidelijk welke bijdrage van betrokken werkgever verwacht mag worden. Aan die onduidelijkheid maken we graag een einde.

Diversiteit

Jongeren

Om aantrekkelijk te blijven op een zeer krappe arbeidsmarkt stellen we voor dat werkgevers jongere werknemers proberen te binden door een eventuele (DUO)studieschuld over te nemen. Hoe langer betrokken werknemer verbonden blijft aan de werkgever of sector, hoe groter de aflossing van de studieschuld door betrokken verzekeraar(s).

Vrouwen

De huidige cao is de optelsom van jaren onderhandelen. We vragen ons af of in al die jaren de positie van vrouwen in de sector wel voldoende serieus is meegewogen. Er is dwingende regelgeving vanuit Brussel onderweg die nadrukkelijk een verplichting bij werkgevers neergelegd om bijvoorbeeld het gevoerde beloningsbeleid in de onderneming te kunnen uitleggen. Ook hier moeten we ons over buigen, zijn er onverklaarbare verschillen in de beloning tussen man en vrouw? Zijn vrouwen wel evenredig vertegenwoordigd in senior management functies? We willen onderzoeken of er praktische oplossingen zijn vanuit de cao om een einde te maken aan die eventuele, onbewuste achterstelling.

Een wat onderbelichte factor waar vrouwen specifiek mee te maken kunnen krijgen zijn menstruatie klachten alsook overgangsklachten. Het was kort geleden groot nieuws toen in Spanje wetgeving voorgesteld werd om vrouwen meer ruimte te geven om goed om te gaan met menstruatieklachten in combinatie met werk. Inmiddels zijn er ook in Nederland cao's afgesproken met specifieke aandacht voor deze onderwerpen. Graag treden we in overleg of en hoe we invulling kunnen geven in de cao aan belemmeringen die vrouwen kunnen ervaren.

Vrouwen in de overgang kunnen allerlei problemen ervaren zowel psychisch als fysiek. Dit kan tot gevolg hebben dat zij bepaalde interne (of externe) stappen niet zetten zoals doorgroeien naar een hogere positie, niet verder gaan met eigen ontwikkeling en zelfs in het verzuim komen. Om vrouwen zoals deze te helpen willen we vanuit FNV Finance meer aandacht voor de gevolgen van de overgang maar ook de drempel naar hulp te verlagen d.m.v. bijvoorbeeld de beschikbaarheid van overgangsconsulenten bij aangesloten verzekeraars te faciliteren.

Pensioen

In de huidige cao worden minimale kaders geschetst waar pensioenregelingen aan moeten voldoen. De praktijk laat een divers beeld aan soorten pensioenregelingen zien bij de aangesloten verzekeraars. Vlak voor de zomer is de Wet Toekomst Pensioen ook door de eerste kamer gekomen. Veel werkgevers zijn bezig om de pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe eisen die de wet stelt. Vanuit de WTP zijn er twee hoofdstromen te ontdekken. De flexibele premiereregeling en de solidaire premiereregeling. FNV Finance is er van overtuigd dat deelnemers in het kader van de WTP, in het algemeen het meest gebaat zijn bij de keuze voor de solidaire premiereregeling. Laat onverlet dat er situaties kunnen zijn waardoor een keuze voor de flexibele premiereregeling binnen het bedrijf ook aannemelijk kan zijn. We stellen voor, net als in de huidige cao, ook voor de geboden varianten vanuit de WTP, de minimale kaders op te nemen in de cao.

Jaarlijkse maand van de vakbond

We stellen voor dat werkgevers bereid zijn voor nieuwe werknemers een introductie lidmaatschap aan te bieden bij een vakorganisatie naar keuze. Het aanbieden zou onderdeel kunnen zijn van de maand van de vakbond die georganiseerd wordt om draagvlak en bekendheid met het werk van vakorganisaties te vergroten in de sector.

Werkgeversbijdrage

We stellen voor de bijdrage te verhogen met de af te spreken loonontwikkeling.

Internationale solidariteit

We stellen voor om een bijdrage aan het internationale vakbondswerk af te spreken.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de gesprekken aanvullende of gewijzigde voorstellen te doen.

We zien uit naar constructieve gesprekken en treden de onderhandelingen met vertrouwen tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Tim Klaasen kaderlid FNV Finance

Bob Bolte vakbondsbestuurder FNV Finance

