

Voorstellen CNV Vakmensen Cao Zorgverzekeraars 2019

Vanuit eigen kracht, maar niet alleen

De wereld verandert en de wereld van zorgverzekeraars verandert. Er zijn nieuwe uitdagingen voor iedereen. Zorgverzekeraars moeten als zorgverzekeraar blijven die er toe doet en blijven doen in de markt én in de maatschappij. Zorgverzekeraars maken zich hard voor zorg die voor patiënten simpeler, beter en sneller is.

Medewerkers hebben als uitdaging om er toe te blijven doen op de arbeidsmarkt. Eigenlijk heeft CNV Vakmensen als vakbeweging dezelfde uitdagingen. Wij willen als organisatie ook relevant blijven voor zowel medewerkers als werkgevers en moeten continue opnieuw toegevoegde waarde bewijzen en uitvinden. CNV Vakmensen is er voor iedereen en streeft daarom naar cao's die passen bij medewerkers van alle leeftijden en groepen.

Het streven van CNV Vakmensen voor de nieuwe cao voor de Zorgverzekeraars is om deze gezamenlijke doelen aan elkaar te verbinden en gezamenlijk te verwezenlijken. "Vanuit eigen kracht maar niet alleen", aldus een van de grondbeginselen van het CNV. In dit licht komt CNV Vakmensen met onderstaande voorstellen (op hoofdlijnen). Deze zijn niet uitputtend en kunnen in de loop van het overleg aangevuld of gewijzigd worden, mede op grond van de betrokkenheid van de leden en hun collega's binnen de aangesloten zorgverzekeraars.

Onze voorstellen zijn als volgt.

1. Looptijd

CNV Vakmensen heeft de voorkeur om een cao af te sluiten voor de duur van 12 maanden. Indien werkgevers de voorkeur hebben om een cao met een langere looptijd af te spreken, dan is dat bespreekbaar.

2. Loonsverhoging

De economie blijft groeien en de krapte op de arbeidsmarkt neemt toe. Toch profiteren medewerkers hier nog steeds onvoldoende van. Zorgverzekeraars hebben in de afgelopen jaren winst gemaakt. Ook in de crisisjaren hebben zorgverzekeraars winst gemaakt. Veel van deze winst wordt gereserveerd om ingezet te kunnen worden als premiedemping. Hiermee wordt voorkomen dat de zorgpremies te hard gaan stijgen. Door de vele reorganisaties zien we dat de werkgelegenheid daalt bij zorgverzekeraars, terwijl het werkaanbod niet daalt. De gemiddelde arbeidsproductiviteit per werknemer is hierdoor gestegen.

CNV Vakmensen heeft geen centraal loonbeleid. De inzet van CNV Vakmensen voor wat betreft de loonsverhoging wordt gebaseerd op de (economische) ontwikkelingen binnen bedrijven, sectoren en in de economie. Op basis hiervan wordt aan werknemers gevraagd wat zij een redelijke en billijke loonsverhoging vinden.

Een loonsverhoging passend bij zorgverzekeraars

Dat het economisch beter gaat, merken ook de medewerkers bij de zorgverzekeraars. Leden en niet-leden bij de zorgverzekeraars hebben CNV Vakmensen onlangs laten weten dat de hoogte van de loonsverhoging een belangrijk onderwerp te vinden bij de komende cao-onderhandelingen. CNV Vakmensen stelt dan ook voor om, bij een looptijd van een jaar, de salarissen en de salarisschalen per 1 juli 2019 structureel met 4 procent te verhogen.

3. Duurzame inzetbaarheid

Tot op hogere leeftijd vitaal en gezond kunnen blijven doorwerken, dat is waar duurzame inzetbaarheid in essentie om draait. Werkgevers die werk maken van de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van hun medewerkers, plukken daar vaak direct de vruchten van. Het zorgt voor meer werkplezier, minder ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit. Werknemers zullen steeds langer doorwerken door de stijgende AOW-leeftijd. Tegelijkertijd vragen economische en technologische ontwikkelingen wendbaarheid van

organisaties en werknemers. In het kader hiervan wilt CNV Vakmensen een aantal voorstellen doen voor de nieuwe cao voor de Zorgverzekeraars.

a. Ontwikkeling

De baan voor het leven bestaat niet meer. Het wordt steeds belangrijker dat werknemers zichzelf blijven ontwikkelen en scholen. Het geeft mensen veerkracht en zelfvertrouwen om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te behouden.

Bij veel zorgverzekeraars zijn er al faciliteiten die werknemers kunnen gebruiken en/of inzetten voor hun ontwikkeling. Wat nu nog nodig is, is dat de aangesloten zorgverzekeraars meer duidelijkheid bieden over de richting van hun bedrijf. Medewerkers moet de mogelijkheid worden geboden om zowel aan zijn of haar ontwikkeling te werken, maar ook dat zij als interne medewerkers kansen krijgen. Dat betekent dat medewerkers banen aangeboden krijgen voordat de vacature extern gaat. Hierbij geldt dat interne medewerkers ook de tijd krijgen om zich in te werken in de nieuwe baan net zoals een externe dat zou krijgen. Ook medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid als het gaat om hun eigen ontwikkeling. Wij denken dat een persoonlijk ontwikkelbudget gekoppeld met het juiste gesprek hierbij kan helpen.

b. Duurzaam doorwerken

Tot op hogere leeftijd vitaal en gezond kunnen blijven werken is een van de pijlers binnen duurzame inzetbaarheid. De afgelopen jaren is de AOW-leeftijd gestegen van 65 jaar naar 67 jaar en 3 maanden in 2022. De pensioenrichtleeftijd in de pensioenregeling is sinds 1 januari 2018 gestegen naar 68 jaar. Naast de verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd, zijn de werknemers de afgelopen 10 tot 15 jaar vaker geconfronteerd met veranderingen. Deze veranderingen stellen telkens hogere eisen aan de medewerkers. Elk jaar ontvangt CNV Vakmensen weer signalen dat de oudere medewerker het steeds moeilijker vindt om dezelfde prestatie neer te zetten als de jongere medewerker. Zij hebben meer tijd nodig voor hun werk. Wij willen dan ook samen met de werkgevers kijken wat we specifiek voor deze doelgroep kunnen afspreken. Hiermee willen we de doelgroep voor de sector behouden en voorkomen dat zij 'opgebrand' de sector verlaten.

4. Bijzonder verlof

Per 1 januari 2019 is de wettelijke regeling rondom het geboorteverlof verruimd van twee dagen naar eenmaal de arbeidsduur per week. In 2020 zal de wettelijke regeling verder worden verruimd. CNV Vakmensen stelt voor om per 1 juli 2019 het geboorteverlof in de cao te verruimen van 4 dagen naar 10 dagen.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om voorafgaand of tijdens de onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

Robert Wonnink,
Onderhandelaar CNV Vakmensen
M 06 51 86 42 65
E r.wonnink@cnavakmensen.nl