

Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2024-2026

Aan FNV Finance
De Unie
CNV

1. Loon en looptijd

De cao wordt aangegaan voor een periode van 24 maanden: van 1 oktober 2024 tot 1 oktober 2026. De op 30 september 2024 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 oktober 2024 structureel verhoogd met 6%. De op 30 september 2025 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 oktober 2025 structureel verhoogd met 3,75%.

2. Financieel advies in zicht van AOW

De werkgever vergoedt 50% van de kosten van het financieel advies tot een maximum van € 500.

3. Minimum uurloon

In de Cao voor de Zorgverzekeraars wordt een minimum uurloon van € 16 gehanteerd.

4. Zakelijke kilometers

Alle zakelijk kilometers worden vanaf nu vergoed. De voorwaarde dat er sprake moet zijn van regelmatig reizen komt te vervallen.

5. Sabbatical

Een sabbatical kan worden aangevraagd door een medewerker die drie en een halfjaar of langer in dienst is en een vast dienstverband heeft. Reeds geaccordeerde aanvragen, die niet voldoen aan de nieuwe voorwaarde kunnen doorgang vinden.

6. Werken buiten het rooster

De werkgever kan de medewerker verzoeken om op tijdstippen buiten zijn rooster te werken. De medewerker die meer dan 10 jaar voor de verwachte AOW-datum zit mag dit niet weigeren.

7. Vitale en inzetbare medewerkers

CAO partijen vinden het belangrijk dat alle medewerkers op een gezonde manier hun werk kunnen blijven doen tot aan de pensioendatum. Als medewerkers om wat voor reden dan ook het gevoel hebben niet meer vitaal hun werk uit te kunnen blijven oefenen, bieden werkgevers hiervoor diverse mogelijkheden aan. Voor een deel op grond van afspraken in deze cao, maar ook in de vorm van specifieke regelingen binnen de deelnemende organisaties.

Daarbij valt onder meer te denken aan:

- Een robuust arbobeleid met o.a. een divers aanbod van (ook preventieve) interventies en toegang tot preventieve spreekuren.

Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2024-2026

- De sabbaticalregeling. Medewerkers die binnen 10 jaar met AOW gaan kunnen ervoor kiezen om de sabbatical in een aaneengesloten periode op te nemen dan wel kiezen voor een wekelijkse arbeidsduurverkorting (geleidelijke afbouw naar uitdiensttreding).
- De verlofspaarregeling. Op grond van de cao kan tot 100 weken verlof gespaard worden. Het tegoed van de verlofspaarregeling kan alleen direct voorafgaand en aansluitend aan pensioen worden opgenomen.
- Loopbaanbegeleiding, coaching en scholingsmogelijkheden.
- Een gesprekkencyclus waarvan duurzame inzetbaarheid nadrukkelijk een onderdeel uit maakt.
- Initiatieven op het gebied van vitaliteit (bv. webinars, bijeenkomsten en trainingen), waarbij gezorgd wordt voor een relevant aanbod voor alle leeftijdsgroepen en levensfasen.
- Sportactiviteiten zijn belangrijk in het kader van de vitaliteit. Werkgevers zullen het belang van sport op verschillende manieren ondersteunen.
- Het aanbod wordt voortdurend aangevuld en gemoderniseerd. Wij nodigen medewerkers uit om via de diverse communicatiekanalen bij de eigen onderneming kennis te nemen van het aanbod en hiervan gebruik te maken
- Werkgevers zullen twee keer per kalenderjaar aantoonbaar aandacht besteden aan inzetbaarheid van de medewerkers door de op dat moment meest actuele onderwerpen in de organisatie extra te belichten. Afsproken is dat werkgevers hiervoor jaarlijks informatie ophalen bij de eigen medewerkers. Ook vakorganisaties kunnen onderwerpen aandragen. In het sectoroverleg met de vakbonden geven werkgevers terugkoppeling over de gekozen onderwerpen en de wijze van invulling.

8. Vrouwegezondheid op de werkvloer

Aandacht voor vrouwegezondheid op de werkvloer kan bijdragen aan een gezonde en prettige werkomgeving waar medewerkers optimaal kunnen functioneren. Het is belangrijk dat werkgevers vrouwspecifieke gezondheidsuitdagingen, bijvoorbeeld als gevolg van hormonen, herkennen, erkennen en bespreekbaar maken.

Door onder andere de overgang uit de taboesfeer te halen en er met elkaar over te praten, voelen vrouwen zich meer gehoord en begrepen. Cao-partijen ondersteunen daarom een open dialoog tussen leidinggevenden en medewerkers om te komen tot meer bewustwording en een beter wederzijds begrip. Werkgevers zorgen ervoor dat de leidinggevenden in staat zijn deze gesprekken goed te voeren.

9. Mantelzorg

Mantelzorg is langdurige zorg die wordt verleend aan zieke familieleden en vrienden. Deze zorg kan variëren van noodzakelijke hulp bij dagelijkse activiteiten tot intensieve medische verzorging.

Mantelzorgers spelen een cruciale rol in onze samenleving. Het is belangrijk dat we hun inzet erkennen en hen de ondersteuning bieden die ze nodig hebben. Op die manier kunnen mantelzorgers hun waardevolle werk blijven doen zonder overbelast te raken. Door mantelzorg bespreekbaar te maken, worden leidinggevenden en medewerkers bewust van het thema.

Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2024-2026

Medewerkers hebben recht op maximaal 5 dagen betaald mantelzorgverlof per jaar. In aanvulling daarop bestaat recht op onbetaald mantelzorgverlof. De invulling van het verlof wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Als dit niet toereikend is zullen maatwerkafspraken worden gemaakt.

Werkgevers zetten tijdens de looptijd van deze cao in op mantelzorgvriendelijk werkgeverschap. Het bespreekbaar maken van dit thema is daarbij de eerste stap.

10. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Werkgevers geven ieder op eigen wijze invulling aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en vrijwilligerswerk. Bij de projecten die de zorgverzekeraar kiest worden medewerkers in staat gesteld onder werktijd hieraan bij te dragen.

11. Stage

Zorgverzekeraars onderkennen het belang van stages. Om die reden zullen ze zich inspannen om mede zorg te dragen voor voldoende stageplaatsen en een passende vergoeding aanbieden. Daarnaast garanderen ze een kwalitatief goede stagebegeleiding.

12. Arbeidsongeschiktheidspensioen en verankering WTP-afspraken

a. Arbeidsongeschiktheidspensioen

Achmea heeft aangegeven vanaf de overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1 juli 2026, de regeling voor het arbeidsongeschiktheidspensioen, niet langer uit te voeren.

Cao-partijen gaan zo snel mogelijk op zoek naar een nieuwe uitvoerder, zodat de hiermee samenhangende waardeoverdracht, voor 1 juli 2025 kan worden afgerond.

Bij het zoeken naar een nieuwe uitvoerder zal rekening worden gehouden met:

1. het eigen risico dragerschap van enkele zorgverzekeraars;
2. het introduceren van één uitkeringspercentage en indexatie binnen de regeling.

b. Tussentijdse wijziging cao

Op het moment dat cao-partijen overeenstemming bereiken over uitvoering en inhoud van de nieuwe regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen, wordt deze afspraak door een tussentijdse wijziging aan deze cao toegevoegd.

c. Pensioenambitie

Cao-partijen beoordelen één keer in de vijf jaar of de premie op het juiste niveau is om de pensioendoelstelling te behalen. Dit kan leiden tot een aanpassing van de premie. De eerste evaluatie zal plaatsvinden in 2031.

d. Verankering pensioenregeling

Doelstellingen en overzicht uit transitie-akkoord (zie bijlage 1) in de cao opnemen.

Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2024-2026

13. Wijziging ketenbepaling uitzendkrachten

Werkgevers stellen een aanpassing voor in artikel 9 van hoofdstuk 2. Dit artikel luidt nu:

“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. In bijlage 2 is een toelichting opgenomen.

Afspraken tussen partijen

14. Loonkloof onderzoek

De overheid is bezig om de Europese richtlijn op het gebied van gelijke beloning voor mannen en vrouwen om te zetten naar nationale wetgeving. CAO partijen willen vooruitlopend hierop een gezamenlijke aanpak voor dit onderwerp afspreken. De eerste stappen daartoe zijn al gezet.

Cao partijen willen gedurende de looptijd van deze cao een uniforme analyse- en onderzoeksmethode beschikbaar maken voor deelnemende organisaties. Iedere organisatie zal dan op basis van deze onderzoeksmethode het loonklofonderzoek uitvoeren.

Doel is om transparant te maken of er binnen de organisaties sprake is van niet objectief verklaarbare loonverschillen, wat de omvang is en hoe we deze verschillen kunnen aanpakken. De uitkomsten van deze onderzoeken zullen gedeeld worden met vakorganisaties.

15. Cao algemeen

Cao-partijen spreken af gedurende de looptijd van de cao aan de slag te gaan met de leesbaarheid en uitstraling van de cao. Daarnaast starten cao partijen een gezamenlijke verkenning naar de balans tussen afspraken op sector- of ondernemingsniveau.

16. Studie diversiteitsdag

Gedurende de looptijd van de cao onderzoeken we of en op welke wijze we een diversiteitsdag in de cao kunnen introduceren.

17. Mogelijke aansluiting van cao volgende organisaties

Gedurende de looptijd van de cao onderzoeken we in hoeverre de nu al cao-volgende organisaties – niet zijnde zorgverzekeraars – kunnen toetreden tot de cao. Hierbij zal gekeken worden naar de wenselijkheid, de consequenties voor de zeggenschap en de juridische vormgeving hiervan.

18. Vakbondswerk

Werkgevers hechten belang aan het werk van vakorganisaties en stellen vakorganisaties in de gelegenheid hun diensten onder de aandacht van de medewerkers te brengen.

Zeist, 25 september 2024

Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2024-2026

BIJLAGE 1

Doelstellingen nieuwe pensioenregeling per 1 juli 2026

Sociale partners zijn de volgende doelstellingen overeengekomen voor het wijzigen van de pensioenregeling:

1. De pensioenregeling moet een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde zijn.
2. Alle medewerkers vallend onder de cao van Zorgverzekeraars Nederland kennen in de basis dezelfde pensioenregeling. Deze pensioenregeling voldoet ten minste aan de kenmerken zoals opgenomen in het transitieplan.
3. De sociale partners willen een pensioenregeling die aansluit bij de wensen en behoeften van deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.
4. Een verdeling van het pensioenbudget (totale pensioenpremie) over de verschillende onderdelen van de pensioenregeling, waarbij het streven is naar een pensioen van ongeveer 75% van het gemiddelde loon op pensioenleeftijd 68 en een verzekerd partner- en wezenpensioen dat bij overlijden vóór de pensioendatum voor het merendeel van de deelnemers niet leidt tot een achteruitgang van het verzekerde bedrag ten opzichte van de huidige regeling.
5. De fluctuaties in de uitkering worden bij voorkeur beperkt door risico reducerende maatregelen, zoals een risicodelingsreserve en het spreiden van schokken in de tijd.
6. Er is sprake van een stabiele premie. De overgang leidt niet tot hogere of lagere premielasten.
7. Er is sprake van zo veel mogelijk solidariteit binnen de groep gepensioneerden. De gepensioneerden delen met elkaar het risico dat men langer leeft dan verwacht. Daarnaast worden economische mee- en tegenvallers door deze groep samen gedeeld. Door het delen van de risico's ontvangen gepensioneerden een meer stabiele uitkering.
8. De sociale partners willen een pensioenregeling met flexibiliteit en keuzemogelijkheden voor de actieve en gewezen deelnemers. Deze groep kan kiezen om meer of minder risico te nemen met hun beleggingen. Daarnaast kan deze groep op pensioendatum kiezen voor een variabele pensioenuitkering bij SBZ of een vaste/stabiele uitkering bij SBZ. Standaard gaan sociale partners ervan uit dat deelnemers kiezen voor een variabele pensioenuitkering bij SBZ.

Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2024-2026

Samenvatting kenmerken gewijzigde pensioenregeling

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf 1-7-2026	Toelichting
Type contract	Flexibele premiereregeling met solidair karakter	
Toetredingsleeftijd	Geen minimumleeftijd	Gelijk aan huidige regeling.
Pensioengevend salaris	Zoals per werkgever is beschreven in de werkgeversbijlage, in de regel is dat 12 maandsalarissen + vakantietoeslag + eindejaarsuitkering + structurele toeslagen	Gelijk aan huidige regeling.
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800 Wordt jaarlijks bepaald conform huidige regeling/fiscale wetgeving.	Gelijk aan huidige regeling.
Franchise (2024)	EUR 16.322 Wordt jaarlijks bepaald conform huidige regeling.	Gelijk aan huidige regeling.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	Gelijk aan huidige regeling.
Premie-inleg ten behoeve van pensioenkapitaal	28,1% van hogere grondslag, komt overeen met 28,9% van grondslag gebaseerd op fiscaal minimale franchise	
Verzekering partnerpensioen tijdens dienstverband	Een jaarlijkse uitkering van 40% van het pensioengevend salaris	Optimum, rekening houdend met kostenneutraliteit en zo veel als mogelijk gelijke toezegging aan deelnemers als in huidige pensioenregeling.
Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband	Een jaarlijkse uitkering van 14% van het pensioengevend salaris	
Eindleeftijd wezenpensioen	25 jaar	Wettelijk voorgeschreven.
Tijdelijk partnerpensioen	Vast bedrag van EUR 12.500 (niveau 2024). Bedrag op moment van overgang	Lagere uitkering omdat bij het nieuwe partnerpensioen wordt bepaald op basis van

Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2024-2026

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf 1-7-2026	Toelichting
	definitief vaststellen. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform de stijging van het fiscaal maximale bedrag voor het Anw-hiaat	het salaris en niet de pensioengrondslag.
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 6 WIA-klassen	Gelijk aan huidige regeling, staffelvolgend niet meer van toepassing.
Arbeidsongeschiktheidspensioen	Een aanvulling op de WIA-uitkering tot 85% (in geval van IVA) of 80% (in geval van volledig arbeidsongeschiktheid onder de WGA) van het pensioengevend salaris voor een maximumperiode van 4 jaar. Dit wordt waarschijnlijk nog aangepast.	De intentie van sociale partners is een toezegging gelijk aan de huidige regeling. Zij realiseren zich echter dat dit mogelijk niet marktconform is en daarnaast onder de Wtp mogelijk anders ingevuld moet worden. De invulling van het AOP zal derhalve later concreet gemaakt worden.
Eigen bijdrage	Conform huidige regeling.	Premieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2024-2026

BIJLAGE 2 Toelichting 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.