



## ATTRACTIVITEITSPLAN VERZEKERINGSSECTOR 2023-2024

De war for talent zorgt op een krappe arbeidsmarkt al enige tijd voor heel wat kopzorgen. Hoe zorg je ervoor om als sector aantrekkelijk te zijn en blijven. En daarbij ook: hoe behoud je je werknemers? De verzekeringssector ervaart, net als zovele andere sectoren ook moeite om nieuw talent aan te trekken en om goede werknemers te behouden in werkbare jobs. Nochtans heeft onze sector een enorm belangrijke maatschappelijke en economische rol. Bijvoorbeeld in de duurzame energietransitie waar we vandaag aan werken. Wij willen, als sociale partner, mee werken van het aantrekken en behouden van talent en ons ook naar zowel nieuwe als bestaande medewerkers op die manier positioneren. Daarom werkten wij als vakbonden ons attractiviteitsplan uit voor de sector. Met daarin financiële en niet-financiële voorstellen die we hierna graag kort toelichten.

### 1. **Koopkracht en onkostenvergoedingen:**

Met een motiverend loonpakket trek je talent aan en houd je talent aan boord. Werknemers hechten veel belang aan een voldoende hoog basisloon dat mee evolueert met de inflatie en waarbij ze een correct deel van de toegevoegde waarde die ze mee helpen creëren, ontvangen. De loonnormwet maakt vandaag helaas elke onderhandeling over een collectieve loonsverhoging onmogelijk. Rekening houdend met de mooie winsten die de sector boekte in 2022 lijkt het ons aangewezen dat de werknemers in de sector een **koopkrachtpremie van 750 euro** krijgen.

In de veranderende arbeidsmarkt van vandaag denken we eveneens dat de werknemers van onze sector gebaat zouden zijn met een **minimale telewerkvergoeding** en een evenwaardige **fietsvergoeding** conform cao nr. 164 van 0,27 euro/km.

### 2. **Werkbaar werk / werk-privé balans:**

Een goed basissalaris alleen volstaat niet meer voor de jongste generaties werknemers. Steeds meer neemt een goede *work life balance* een centrale plaats in binnen hun zoektocht naar de ideale job. Wil de sector talentvolle jongeren aantrekken en behouden, hebben we er dus alle belang bij de werkdruk beheersbaar te houden en voldoende flexibiliteit aan te bieden. We kunnen in deze context niet voorbij gaan aan de hoge werkdruk die er in de sector is en de moeilijkheid die daaruit voortvloeit om werk en gezin te combineren. We verwijzen hierbij, wat voor Vlaanderen betreft, oa. naar het recente



rapport van de SERV<sup>1</sup> dat aantoonde dat de werknemers in de financiële sector van alle sectoren het meest gebukt gaan onder een (te) hoge werkdruk. Er moet dus echt verder werk gemaakt worden van werkbaar(der) werk! In die zin vragen we dan ook dat de bestaande systemen van **psychosociale risico-analyses** in de bedrijven onder de loep worden genomen en daar waar nodig worden verbeterd. Ook de hier en daar in de sector al bestaande en gesmaakte **'employee assistance programs'** met oa een recht op een reeks gratis consultaties bij de psycholoog, zouden we in de sector daarom veralgemeend willen zien. Voor de vele telewerkers in onze sector die soms de helft of meer van hun arbeidstijd thuis presteren, vragen we om, bij wijze van **aanbeveling**, al deze werknemers het recht te geven **om op een flexibele en moderne manier hun arbeidstijd te registreren** en ook het principe te eerbiedigen dat het registreren van deze arbeidstijd niet (on)rechtstreeks tot een of andere ongelijke behandeling zou leiden.

Binnen de sector wordt er verder reeds gebruik gemaakt van de mogelijkheden om minder te werken via **tijdskrediet of landingsbaan**. Deze unieke systemen moeten we wat de mogelijkheid tot **landen vanaf 55 jaar (met 35 jaar loopbaan)** betreft zeker opnieuw verlengen (net als **SWT vanaf 60 jaar met 40 jaar loopbaan**). Ook de mogelijkheid om **vanaf 50 jaar (met 28 jaar loopbaan) 4/5<sup>e</sup> te gaan werken zonder uitkering** zouden we best sectoraal mogelijk maken in onze sector. Verder stellen we voor om ook werknemers die vandaag 4/5 werken en even tijdelijk halftijds zouden willen werken om thuis zorg op te nemen, de **eventuele financiële verliezen omwille van het KB van 26 januari 2023 te laten compenseren**. Hetzelfde voor de nieuwe vaders die **vaderschapsverlof** wensen op te nemen via een **compensatie** voor mogelijks loonverlies tussen de **3<sup>e</sup> en 20<sup>e</sup> opnamedag**. Ook het in onze sector al sinds 1977 gekende **stelsel 'opschorting van de arbeid om persoonlijke redenen'** zouden we best **updaten/uitbreiden**. Daarbij zouden we het motief tot opschorting van de arbeidsprestaties omwille van zorg voor kinderen tot maximaal een halve dag per week wensen uit te breiden naar alle motieven zorg.

De regering introduceerde vervolgens via de arbeidsdeal ook enkele maatregelen om de werknemers en bedrijven meer flexibiliteit en vrijheid te geven over de invulling van hun tijd: **4dagenweek en wisselende werkweken**. Deze nieuwe mogelijkheden zouden de balans tussen werk-en privéleven en het welzijn van bepaalde medewerkers kunnen verbeteren. Waarom er dan als innovatieve werkgever niet voor kiezen om de regeling uit te testen tijdens een **pilootproject**? Dit kan al dan niet met ondersteuning van

---

<sup>1</sup> SERV Rapport EVOLUTIE VAN DE WERKDRUK ANALYSE OP BASIS VAN DE WERKBAARHEIDSMETINGEN 2004-2019 p. 21.



UGent@Work, die met hun team van onderzoekers de impact van de maatregel op het welzijn van jouw medewerkers in kaart brengt.

<https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/vierdaagse-werkweek>.

Vervolgens stellen we vast dat de gemiddelde uittredeleeftijd op de Belgische arbeidsmarkt sinds 2012 gestegen is van ongeveer 58 naar iets maar dan 62 jaar. Mensen werken dus op 10 jaar tijd al gemiddeld 4 jaar langer en dit (cfr supra) in een snel veranderende omgeving met, ondanks alle goed bedoelde maatregelen en opvolging, steeds hogere werkdruk. De komende jaren zal ook de pensioenleeftijd verder omhoog gaan tot 67 jaar waardoor de gemiddelde carrière duur nóg verder zal stijgen. Wij vragen dan ook naar analogie met de sectorale bepalingen in de non-profitsector **een geleidelijke afbouw van de conventionele arbeidsduur vanaf 50 jaar** alsook om bovenop de al bestaande sectorale verlofdagen op 55 en 58 jaar **3 bijkomende verlofdagen** toe te kennen **op 60, 62 en (op termijn) 65 jaar**.

### 3. **Innovatie:**

Om jonge werknemers aan te trekken en op een ethisch en sociaal aanvaardbare manier productiever te kunnen worden, is het belangrijk dat verzekeraars innovatief zijn en nieuwe digitale technologieën/AI omarmen<sup>2</sup>. We kunnen zeker samenwerken om ervoor te zorgen dat innovatieve werkomgevingen worden gecreëerd die jonge werknemers aanspreken. Maar het invoeren van nieuwe technologieën (meestal nu obv AI) moet dan wel gebeuren in overleg tussen de sociale partners want nieuwe technologieën veranderen niet alleen ons dagelijks leven in een snel tempo, maar ook de manier waarop ondernemingen werken. Ze hebben ontegensprekelijk een impact op de werkinhoud en werkbeleving van werknemers. De vraag is hoe we AI-toepassingen (zowel in de business als op HR-vlak) integreren op de werkvloer zodat ze zorgen voor een daadwerkelijke verrijking van de jobs en dus van de jobervaring van de werknemers die deze jobs uitvoeren. Dit moet gebeuren via voorafgaandelijk sociaal overleg. Laat ons dus (voortbouwend op CAO nr. 39) sectorale afspraken maken over informatie, consultatie en daadwerkelijk overleg over de invoering van digitale toepassingen/tools, al dan niet met AI in de ondernemingen zodat iedereen van bij de start betrokken is en weet wat de impact ervan is. Laat ons daarom in deze context middels een werkgroep werk maken van een

---

<sup>2</sup> We verwijzen hierbij oa. naar de Joint Declaration on Artificial Intelligence van de Europese Sociale Partners van 16 maart 2021



'code of conduct' rond AI om een aantal belangrijke afspraken en informatie en consultatiemethodieken vast te leggen.

4. **Vorming:**

Permanente vorming, bijblijven in de snel veranderende arbeidsmarkt in onze sector is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. De continue noodzaak aan aanpassen en updaten van de nodige skills maken het noodzakelijk dat iedere werknemer die vorming ook effectief opneemt. Wil je een aantrekkelijke werkgever zijn en je werknemers die je reeds aan boord hebt behouden dan is inzetten op vorming aldus een absolute must. Het is belangrijk om medewerkers de mogelijkheid te bieden om te leren en te groeien in hun functie. De arbeidsdeal bepaalt in dit kader dat elke voltijdse werknemer een **individueel opleidingsrecht** heeft. Dit recht bedraagt 4 dagen in 2023 en 5 dagen vanaf 2024. Laat ons dus samen, mede ingebed in FOPAS, bekijken hoe we dit concreet verder **vorm geven in onze sector**. Daarnaast moeten we de inspanningen die de sector doet voor de zogenaamde **risicogroepen** ook zeker verderzetten.

5. **Mobiliteit:**

Bij jonge werknemers groeit de belangstelling voor het mobiliteitsbudget, als alternatief voor een bedrijfswagen en voor alternatieve vormen van mobiliteit (zeker in de grote steden). Ook de fiets is niet meer weg te denken als vervoermiddel van en naar het werk. Nieuwe sectorale afspraken rond mobiliteit dringen zich dus op: een **cao rond fietsvergoeding (in navolging van cao 164, cfr. supra)**, het stimuleren van het **mobiliteitsbudget** en andere alternatieve vormen, flexabonnementen, enz... Laten we vernieuwend zijn in onze sector en mee verder de omslag maken naar een duurzamere mobiliteit.

6. **Sociaal overleg:**

Een goede sociale dialoog in onze ondernemingen, daar plukt iedereen de vruchten van, werkgever en werknemers. Een goede efficiënte samenwerking tussen werkgever en werknemersafgevaardigden gebaseerd op wederzijds vertrouwen levert alleen maar een win-win op. Hierbij is het van belang dat de werknemersafgevaardigden goed opgeleid en begeleid/ondersteund worden door hun vakbond. Net zoals vorming een absolute must is voor werknemers is het dit ook voor de afgevaardigden om mee te kunnen zijn en blijven met alle veranderingen en om goed beslagen deel te nemen aan het sociaal overleg in hun onderneming. Dit vraagt heel wat middelen en een **substantiële verhoging van het**



**syndicale vormingsfonds** is dus, zeker gelet op de afwezigheid van enige loononderhandelingsmarge in een sterk winstgevende sector, zeker aan de orde.

#### 7. **Duurzaamheid:**

De financiële sector speelt een sleutelrol bij de transitie naar een duurzame economie. Laat ons dan ook samen een voortrekkersrol opnemen in het **verduurzamen van onze bedrijven** in alle aspecten van duurzaamheid (ESG). Hoe dragen we als bedrijf zelf zorg voor milieu en klimaat, hoe duurzaam zijn we zelf als bedrijf tav onze werknemers en hoe hanteren we zelf de principes van goed bestuur? Allemaal vragen die, mede ook in het licht van de komende Europese rapporteringsplichten in dit kader, **onderdeel** moeten uitmaken **van een debat binnen het sociaal overleg** om te komen tot concrete en gedragen afspraken.

#### 8. **Werkzekerheid:**

Het hoeft tot slot weinig betoog dat elke werknemer graag werkt in een sector met een zekere werkzekerheid. Op die manier hoeft hij zich niet ongerust te maken dat zijn job van de ene op de andere dag zal verliezen. Gelukkig bestaan in onze sector al enige tijd **sectorale werkzekerheidsafspraken** die wij dan ook graag opnieuw wensen te **verlengen**.