**Achtergrond bij cao-onderhandelingen**

Partijen hebben met elkaar onderhandeld in lijn met de Sociale Agenda MLT 2014-2018. In de Sociale Agenda hebben zij ‘common ground’ gevonden voor marktomstandigheden die blijvend anders zijn. Als gevolg van een langdurige lage rente, toenemende wet- en regelgeving en digitalisering (welke in toenemende mate de werkprocessen beïnvloedt) wijzigen de businessmodellen van verzekeraars. Door deze ontwikkelingen loopt de werkgelegenheid in de sector gestaag terug. Daarnaast hebben werkgevers nieuwe talenten nodig voor de fors in beweging zijnde organisaties. Deze ontwikkelingen vereisen volwassen arbeidsverhoudingen, een nieuwe kijk op arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, de arbeidsmarkt maar ook beheersing van de kosten en de relevantie daarvan neemt alleen maar toe.

De cao voor het verzekeringsbedrijf is in de ogen van partijen een goed instrument om noodzakelijke voorwaarden te scheppen voor een gezonde ontwikkeling in de bedrijfstak; zowel in financieel als sociaal opzicht.

De gehanteerde uitgangspunten voor dit resultaat zijn marktconforme en moderne arbeidsvoorwaarden. Cao-partijen hebben dit vertaald in afspraken over de belangrijke arbeidsvoorwaarden pensioen en inzetbaarheid van medewerkers. Investeren in medewerkers, zodat zij zich een leven lang kunnen ontwikkelen waardoor zij hun reis over de arbeidsmarkt kunnen maken op een manier die bij hen past, staat hoog op de agenda van partijen. Evenals blijvend aandacht voor kwetsbare doelgroepen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

**Marktconforme moderne arbeidsvoorwaarden**

Partijen zijn een structurele loonsverhoging overeengekomen. Zij vinden het belangrijk dat de koopkracht van de verzekeringsmedewerker verbetert en dat er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de sectorale omstandigheden. Hiermee wordt aansluiting bij de groei naar een marktconform salaris in de sector gezocht.

Cao-partijen hebben middels een paritaire werkgroep Pensioen verschillende maatregelen geschetst om te komen tot een duurzame, solide en betaalbare pensioenregeling. Partijen hebben het advies van de werkgroep mede bezien in het kader van moderne, marktconforme arbeidsvoorwaarden op het gebied van pensioen.

De werkgroep Pensioen heeft een studie gedaan naar alternatieve, moderne pensioenregelingen. Dat heeft geresulteerd in verschillende scenario’s, met als centrale thema’s duurzaamheid, betaalbaarheid en een praktisch goed uitvoerbare regeling. Cao-partijen hebben kostenneutraliteit ten opzichte van de huidige DB-regeling als uitgangspunt genomen voor een nieuwe pensioenregeling. Vanaf 1 januari 2018 is in de cao de mogelijkheid van een IDC-regeling, naast de basispensioenregeling, opgenomen. Om de kwaliteit van de regeling te borgen, zijn er een aantal kenmerken en voorwaarden overeengekomen.

Eerder hebben cao-partijen een akkoord bereikt over de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar per 1 januari 2018 en de aanvulling van het derde ww-jaar en de WGA. De kostenvrijval van de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar is verwerkt in de salarisverhoging.

Partijen zijn van mening dat zij gekomen zijn tot een evenwichtig resultaat dat, op het gebied van arbeidsvoorwaarden, stabiliteit aan de sector biedt. De komende periode wordt ingezet om te bouwen aan marktconforme modernere arbeidsvoorwaarden. In dat licht zijn partijen met elkaar overeengekomen dat er een studie wordt gedaan naar het functie- en loongebouw in de cao en dat er een advies wordt uitgebracht over vereenvoudiging en modernisering van de cao.