



BBTK

PC 306

VERZEKERINGEN

WEGWIJS IN JE RECHTEN?



Deze brochure Wegwijs in je rechten hou je het beste bij de hand om je weg te vinden in je sector en om je rechten te kennen! Je krijgt hier een algemeen overzicht van de sociale wetgeving die in jouw paritair comité van toepassing is. Deze handige brochure geeft je een heldere samenvatting van je rechten als werknemer.

Deze Wegwijs is opgebouwd rond een aantal sleutelthema's waarover je jezelf mogelijk vragen stelt op het werk. We beantwoorden die specifiek voor je eigen paritair comité en sommen de regels kort op. In de Wegwijs kan je ook onze algemene visie op je eigen sector lezen, met de toekomstperspectieven die de BBTk hiervoor ziet.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je dankzij de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht. Je kan natuurlijk ook bij je eigen BBTk-vakbondsafvaardiging terecht als die er in je bedrijf is.



We wensen je veel leesgenot op weg langs de vele aspecten van je werknemer-zijn!

Sociale verkiezingen 2016

In mei 2016 vinden de sociale verkiezingen plaats. In de bedrijven zullen de werknemers kiezen wie hen morgen op syndicaal vlak zal vertegenwoordigen. Dit is een erg belangrijke periode, want de uitkomst is bepalend voor de toekomst van je sector en je bedrijf.

Het wordt hét ogenblik om te kiezen wie jouw rechten en jouw belangen als werknemer zal verdedigen. Want de verkozen collega's worden jouw woordvoerders tegenover de directie. Het zal ook hun taak zijn om voor meer sociale vooruitgang en meer welzijn in jouw bedrijf te zorgen. Ze zullen aan je zijde staan om je te helpen je eigen toekomst uit te tekenen. Het is op die manier dat de BBTK de werknemers in de bedrijven al vele jaren bijstaat.

Met een luisterend oor gaan we tot het uiterste om je te helpen de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Met voldoende voeling met onze veranderende samenleving en werkwereld: samen met jou willen we de toekomst tekenen. Een toekomst waar solidariteit en respect voor ieders rechten centraal staan!



NEEM CONTACT OP MET JE AFDELING VOOR MEER INFORMATIE

AALST

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T +32 3 220 69 00
bbtkaalst@bbtk-abw.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abw.be

BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Roupeplein 3 - 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abw.be
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abw.be

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abw.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abw.be

KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abw.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abw.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500 Hasselt - T +32 11 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abw.be

OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400 Oostende - T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abw.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76 - waasland@bbtk-abw.be



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 306 VERZEKERINGEN

Paritair comité

Op 31 december 2014 telde de verzekeringssector 23.334 werknemers met een contract van onbepaalde duur. De sector telt meer dan 100 verzekerings- en herverzekeringsondernemingen. De werkgelegenheid concentreert zich vooral in de grotere ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden. Deze grote ondernemingen bieden bijna drie op vier werknemers uit de verzekeringssector werk.



Loon en barema's

Je loon wordt bepaald door je functie en door de barema's van je sector (meer info op www.my.bbtck.org). In de verzekeringssector zijn de verschillende functies in 8 klassen samengebracht op basis van de generieke voorbeeldbeschrijvingen. Je werkgever moet je de **functieklass**e meedelen alsook, indien mogelijk, de beschrijving van de **voorbeeldfunctie** die je wordt toegekend. Ingeval van niet-akkoord is een procedure van beroep voorzien in het bedrijf en in een laatste fase, op sectorvlak. De barema's zijn gekoppeld aan ervaring. De baremaevolutie varieert in functie van de verschillende baremieke categorieën. De waardering van de ervaring houdt rekening met de leerfase in de functie, zowel binnen een professionele omgeving als binnen om het even welke gelijkwaardige ervaring. De periodes van gelijkgeschakelde ervaring zijn alle periodes binnen een professioneel milieu, de studie jaren en alle periodes van contractschorsing, evenals alle periodes die gedekt zijn door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit).



Telewerk

Telewerk wordt omkaderd door cao nr. 85. De invoering van telewerk moet **overlegd** worden met de syndicale afvaardiging van je bedrijf. In de sector van de verzekeringen versterkt een sector-cao deze verplichting. Ingeval je op vrijwillige basis moet telewerken, moet je werkgever je arbeidsovereenkomst aanpassen met **een bijlage**. Je geniet **dezelfde voorwaarden** inzake arbeidsvoorwaarden als de werknemers tewerkgesteld in de bedrijfslokalen. Je arbeidsduur is de gebruikelijke duur die in het bedrijf is afgesproken. Je werkgever moet je eveneens de nodige apparatuur en **technische ondersteuning bezorgen**.



Je geniet eveneens dezelfde rechten op opleiding en carrièremogelijkheden als alle andere werknemers van het bedrijf.

Jaarlijkse vakantie

In de verzekeringsbedrijven zijn, bovenop de **20 wettelijke verlofdagen**, eveneens **anciënniteitsdagen** voorzien, namelijk: 1 bijkomende dag per schijf van 10 jaar dienst. Er wordt ook een bijkomende dag toegekend vanaf het 35ste anciënniteitsjaar. Er is een **extra dag** voorzien zodra je in het bedrijf de leeftijd van **55** en **58** jaar hebt bereikt. Er wordt eveneens een specifieke **gewestelijke verlofdag** toegekend op 11/7 en 27/09 voor de Nederlandstalige en Franstalige taalgebieden van het land. Voor het Brusselse gebied en het Duitstalig gebied wordt de gewestelijke verlofdag in overleg binnen de onderneming vastgelegd.



Eindeloopbaan

De laatste jaren werd de **toegang tot het SWT** (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage – het vroegere brugpensioen) sterk afgebouwd als gevolg van de zeer harde maatregelen die de regering oplegde. In de verzekeringssector hebben de werkgevers versoepelde SWT-modaliteiten geweigerd. Bijgevolg werd de toegangsleeftijd op **minimum 60 jaar** vastgelegd. Je vindt alle details over de rechten inzake SWT op onze website: www.bbtck.org/nieuws/Pages/StrengereregelsinzakeSWTbrugpensioenentijdscrediet.aspx





JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 306 VERZEKERINGEN

Arbeidsduur

In de verzekeringsbedrijven bedraagt de wekelijkse arbeidsduur **35 uur**. Dit kan een effectieve of een gemiddelde duur zijn voor een effectieve arbeidsduur van 36u.10min., met toekenning van maximaal 7 compensatiedagen op jaarbasis. Alternatieve uurregelingen zijn ook mogelijk voor sommige diensten zoals de informaticadiensten of interne diensten bij buitengewone werkoverlast. In dat geval kan de afwijking op de normale arbeidsduur maximum 5 uur langer of korter zijn dan de normale arbeidsduur per week en maximum 2 uur langer of korter per dag, met een maximum van 9 uur per dag en tot maximum 18 uur. Over deze alternatieve uurregelingen werd dan een akkoord bereikt met de syndicale afvaardiging van het bedrijf. Verschoven uurregelingen zijn mogelijk in de diensten die in contact staan met het cliënteel. Deze uurregelingen voorzien prestaties op wekdagen tussen 8 en 20 uur en op zaterdag tussen 8 en 13 uur. Over de voorwaarden voor deze uurregelingen moet een akkoord met de syndicale afvaardiging van het bedrijf worden gesloten.



Recht op opleiding

De bedienden van de sector verzekeringen hebben het recht om hun **behoeften qua opleiding** te mee te delen aan hun werkgever. Deze wordt georganiseerd in samenwerking met het **FOPAS**, het sectoraal opleidingsfonds. Elke bediende heeft toegang tot opleiding, als ze verband houdt met het beroepsleven in de onderneming. Als je werkgever je opleidingsverzoek afwijst, heb je het recht om de motivering van zijn beslissing te vragen. Het aantal dagen opleiding in het bedrijf wordt uitgedrukt op basis van **het aantal voltijds tewerkgestelde werknemers**, het gaat dus om een **collectieve pot** met uren. De opleidingen kunnen zowel op de werkvloer als extern plaatsvinden. In het kader van het observatorium van de beroepen in de verzekeringssector biedt FOPAS eveneens loopbaanbegeleiding en oriëntatie in functies en competenties. Meer info op www.fopas.be.



Tijdskrediet

Tijdskrediet is een stelsel dat het mogelijk maakt om je loopbaan tijdelijk te **onderbreken** of te **verminderen**. Het bestaat in verschillende vormen. De laatste jaren heeft de regering de regels hieromtrent een pak strenger gemaakt. Voor meer details verwijzen wij naar onze brochure Memo over dit onderwerp. In de verzekeringssector, kan 7% van het totale aantal werknemers tegelijk afwezig zijn in een stelsel van tijdskrediet. Werknemers van 50 jaar en ouder worden niet meegeteld voor die drempel. Bij een overgang van een deeltijds tijdskredietstelsel naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt deze toeslag berekend op basis van een loon dat rekening houdt met de tewerkstellingsgraad gedurende de volledige loopbaan.



Bediende- en kadercontract

De verzekeringssector telt 58,3% uitvoerende bedienden. Het percentage kaderleden is van 27,7% in 2001 gestegen tot 32,7% in 2014. Er bestaat geen generieke definitie van het kaderpersoneel. De bepaling van wie tot het kaderpersoneel behoort, gebeurt dus **op het terrein**, in de onderneming. Daartoe houdt men rekening met de **uitgeoefende functie** (beslissingsmacht, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid.). In de sector van pc 306 bestaat een functieclassificatie met generieke beschrijvingen die als voorbeeld dienen voor de functies van bedienden en kaderleden. Het loon van de bedienden van de verzekeringssector is niet noodzakelijk beperkt tot wat er iedere maand op hun rekening wordt gestort en dat geldt nog meer voor kaderleden die soms voordelen in natura ontvangen. Deze voordelen in natura moeten schriftelijk worden vastgelegd en bij de aanwerving. Voordelen van alle aard zoals een bedrijfswagen, een gsm of informaticamateriaal worden beschouwd als een beroepsinkomen. Daarom worden er sociale-zekerheidsbijdragen op betaald en wordt een bedrijfsvoorheffing afgehouden. Als de arbeidsovereenkomst wordt verbroken met een opzegtermijn, behoudt de bediende zijn bedrijfswagen tot wanneer de opzegtermijn verstreken is.

De uitvoerende bedienden, maar ook de kaderleden, volgen de referentie-arbeidstijd in de verzekeringssector (35u./week) die collectief werd vastgelegd. Op basis daarvan kan een zekere flexibiliteit gekoppeld aan het loon en met meting van de arbeidstijd worden aanvaard. Alle werknemers van de verzekeringssector (uitvoerende bedienden en kaderleden) kunnen vrijwillig telewerken.






JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 306 VERZEKERINGEN


Ziekte en ongeval



Er bestaan in je paritair comité geen specifieke maatregelen in geval van ziekte of ongeval. Net als alle werknemers heb je uiteraard rechten in dergelijke omstandigheden. Je moet ook bepaalde regels en plichten naleven. Het eerste wat je moet doen is onmiddellijk je **werkgever inlichten**.

Als je een contract van onbepaalde duur of een contract van bepaalde duur van meer dan 3 maanden hebt, moet je werkgever je tijdens de **eerste 30 kalenderdagen** van de ongeschiktheid het volledige **normale loon** waarborgen. Je werkgever kan, indien hij dit wenst, een **controlearts** inschakelen. Als je een arbeidsongeval hebt, heb je eveneens bepaalde rechten. Er moet evenwel aan een aantal formaliteiten worden voldaan. Aarzel niet om bij twijfel raad te vragen aan je afgevaardigde of gewestelijke afdeling.


Zwangerschap



De duur van het zwangerschapsverlof is 15 weken. Om je vergoedingen te ontvangen, moet je aan een aantal administratieve formaliteiten voldoen. In de verzekeringsbedrijven kan je een onbetaald **postnataal verlof** met een **maximumduur van één jaar** vragen na het verstrijken van je bevallingsverlof. Je kan dit verlof ook omzetten in een halftijds arbeidsstelsel voor een maximumduur van 2 jaar. Na het verstrijken van het postnataal verlof moet je werkgever je opnieuw in dienst nemen in dezelfde baremacategorie als vóór je verlofaanvraag maar niet noodzakelijk in dezelfde functie. De periode van postnataal verlof komt niet in aanmerking voor het berekenen van je anciënniteit in de onderneming maar wel voor je loonevolutie gedurende de onderbreking. Tot slot wordt de periode van het postnataal verlof niet in aanmerking genomen voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

Vaderschapsverlof of verlof voor co-ouders is eveneens voorzien in de regelgeving. De betrokken werknemer heeft recht op 10 dagen afwezigheid. De werknemer kan deze 10 dagen vrij kiezen binnen de vier maanden vanaf de dag van de bevalling. De verzekeringssector voorziet 5 gewaarborgde dagen zonder loonverlies. De andere 5 dagen zijn immers gedekt door ziekenfonds (82% van het brutoloon).

Ontslag



In de verzekeringsbedrijven zijn **bijzondere individuele en/of collectieve maatregelen inzake werkzekerheid voorzien**, met onder meer een voorafgaande waarschuwingsprocedure ingeval de werkgever van plan zou zijn over te gaan tot een individueel ontslag. Bij niet-naleving van de procedures door de werkgever, moet deze een sanctie betalen die varieert van 3 tot 6 maanden loon bovenop de opzegvergoeding en naargelang van de anciënniteit in het bedrijf. Deze sancties gaan gepaard met een **outplacementformule** met een maximale duur van 1 jaar, ongeacht de leeftijd. De kosten voor deze begeleiding worden ten laste genomen door de sector. Er gelden verschillende regels inzake opzegtermijnen naargelang je arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2014 of daarna werd gesloten. Raadpleeg voor meer details onze brochure "Expresso" over de opzegtermijnen op www.bbt.org.

Stressbestrijding



In de verzekeringssector is een **paritair werkgroep** actief op het gebied van **stressbestrijding**.

De werkgroep heeft sectorale aanbevelingen uitgewerkt en aan elk bedrijf van de sector wordt aanbevolen om, in samenwerking met het CPBW, een interne risicoanalyse uit te voeren om zodoende **concrete acties** inzake stressbestrijding te verkrijgen. Het is eveneens aan te raden om het management bij deze problematiek te betrekken, bijvoorbeeld door een goede communicatie te bevorderen en levenslang leren aan te moedigen.

OVERZICHT VAN DE VERZEKERINGSECTOR

De financiële sector omvat bankbedrijven, maar ook verzekeringsmaatschappijen, makelaars, beursvennootschappen en notarisbedienden. In januari 2015 waren 125.000 werknemers tewerkgesteld in de financiële sector die bestaat uit volgende paritair comités:

- pc 306: het verzekeringswezen
- pc 307: de makelarij- en verzekeringsagentschappen
- pc 308: de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie
- pc 309: de beursagentschappen
- pc 310: de banken (kredietinstellingen)
- pc 325: de openbare kredietinstellingen
- pc 216: de notarisbedienden
- pc 341: bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten

De sector kent twee specifieke kenmerken. Enerzijds, de sterke vervrouwelijking van de sector, aangezien bijna de helft van de werknemers vrouwen zijn. Anderzijds is er ook de toename van het aantal kaderleden. Sinds 01/04/2011 en naar aanleiding van de bankencrisis in 2008, wordt de controle over de Belgische financiële sector gezamenlijk uitgevoerd door de Nationale Bank (BNB) en de FSMA, de autoriteit voor de financiële diensten en markten.

Transformatie van de arbeidsorganisatie in de financiële sector



We zijn getuige van een transformatie van de arbeidsorganisatie in de financiële sector naar aanleiding van de ontwikkeling van nieuwe technologieën. De klant is nu in staat om het werk zelf uit te voeren (self banking). Anderzijds ontstaat een nieuwe werkindeling in beroepen FRONT/BACK/LABO. De FRONT-beroepen worden gekenmerkt door het belangrijke relationele aspect en/of het werk kan niet volledig overgenomen worden door robots. De BACK-beroepen worden gekenmerkt door een just-in-time productiesysteem met een sterke technologische stroomlijning. Het zijn de interne diensten- en beheersfuncties. Tot slot worden de LABO-functies gekenmerkt

door onderzoek en ontwikkeling en het werk met projecten zonder regulering van de arbeidstijd en -ruimte. De financiële beroepen evolueren mee met de LABO-profielen die aan invloed winnen en die hogere kaderleden betreffen. De financiële sector verandert en de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie doen stress op het werk nog toenemen. Voor de vakorganisaties is het behoud van kwaliteitsvolle tewerkstelling een grote uitdaging in de financiële sector.

Evolutie van het loonpakket



We zijn getuige van een diepgaande transformatie van onze maatschappij als gevolg van de digitale revolutie en de BBTK moet de toekomst voorbereiden en oplossingen zoeken voor de grote uitdagingen voor de werkgelegenheid van morgen. In de bedrijven stellen we elke dag vast dat de minder gekwalificeerde banen (BACK) verdwijnen ten gunste van banen die hoge en gespecialiseerde competenties (LABO) vereisen met aantrekkelijke lonen om zo talenten te lokken. Daardoor vergroot de loonkloof tussen de minder gekwalificeerde bedienden met een sterke neerwaartse druk vanwege de werkgevers en dit ten opzichte van het personeel dat ingewikkelde onderzoeksfuncties uitoefent van het LABO-type.

Deze loon- en baremaproblematiek vereist onze volledige aandacht aangezien we vaststellen dat de werkgevers in dit opzicht vastberaden zijn om nog meer flexibiliteit op te eisen. De huidige regering wil deze problematiek trouwens aanpakken door de baremastructuren opnieuw ter discussie te stellen.

De visie van de BBTK ten opzichte van de evolutie van het loonpakket ?

De BBTK pleit voor een behoud van collectieve systemen met een syndicale omkadering bij de keuze van de criteria en hun objectiviteit

via bedrijfsovereenkomsten. We zijn ons er echter van bewust dat de individuele criteria belangrijker worden in deze nieuwe systemen van flexibele verloning. Door de uitbreiding van de individuele criteria zou het bovendien niet gunstig zijn om de directies hierover zonder enige vakbondscontrole alleen te laten beslissen en de baan vrij te maken voor subjectiviteit met lonen naar keuze. Collectieve begeleiding blijft de beste manier om een zekere objectiviteit te verzekeren ten opzichte van de helemaal vrije beslissing van de directies.

Regelgeving MiFID en toezicht FSMA

De nieuwe MiFID-regelgeving en de nieuwe gedragsregels in financiële materies veronderstellen dat de financiële bedrijven en de werknemers van de sector een zorgplicht moeten naleven. Ondernemingen die complexe financiële instrumenten aanbieden moeten hun cliënten vooraf bevragen over de kennis en ervaring die ze hebben met betrekking tot de voorgenomen transacties. Om aan de zorgplicht te kunnen voldoen, is het belangrijk dat de werknemers van de commerciële netten de belangrijkste kenmerken en de risico's kennen van de producten die zij aanbieden.



De BBTK over deze gevolgen voor het personeel van de MiFID-regels ?

De BBTK behoudt de druk op de betrokken werkgeversfederaties om hen eraan te herinneren dat de ondernemingen de plicht hebben om alles in het werk te stellen opdat hun personeel een optimale opleiding omtrent de MiFID-regels zou krijgen.

De BBTK stelt evenwel ook dat de MiFID-regels en de gewenste naleving ervan gekoppeld moeten worden aan de doelstellingen inzake verkoop van bankproducten die van het personeel geeïst worden. Deze doelstellingen hebben immers een alsmaar grotere invloed op de variabele elementen van het loon en dus op de koopkracht van de werknemers. Het weze dus duidelijk dat de naleving van de MiFID-regels ook in grote mate afhangt van de commerciële visie van het management van de financiële instellingen.