



DE DEMOGRAFISCHE UITDAGINGEN VOOR DE EUROPESE VERZEKERINGSSECTOR

Gezamenlijke verklaring van de sociale partners in de Europese verzekeringssector

Inleiding

Door de vergrijzing en de dalende bevolkingsaantallen staat de demografische toekomst van de Europese Unie voor ongekende uitdagingen.

De beroepsbevolking krimpt doordat babyboomers langzamerhand met pensioen gaan, en dit effect zal in de komende 10 jaar alleen maar sterker worden. Tegelijkertijd is door het lage geboortecijfer de volgende generatie die de arbeidsmarkt betreedt dramatisch geslonken, waardoor deze het groeiend aantal gepensioneerden niet kan compenseren. De EU ziet zich gesteld voor een steeds groter aantal gepensioneerden en een te geringe beroepsbevolking om op een adequate manier de socialezekerheidsstelsels te financieren.

Deze demografische veranderingen zijn van invloed op de Europese verzekeringsmaatschappijen en –tussenpersonen, zowel in hun hoedanigheid van productleverancier (van bijvoorbeeld levens-, pensioen-, en zorgverzekeringen) als die van werkgever.

Verzekeringsmaatschappijen en –tussenpersonen als productleverancier

De sector is zich bewust van het beeld dat de gemeenschap in het algemeen en de klant in het bijzonder heeft van de verschillende partijen die verzekeringsproducten en –diensten leveren. Er wordt hard aan gewerkt om dit beeld te verbeteren en wij zijn van mening dat hiermee goede vooruitgang wordt geboekt.

Verzekeringsmaatschappijen en –tussenpersonen als werkgever

Deze gezamenlijke verklaring richt zich derhalve op de verzekeringssector als werkgever.

De gemiddelde leeftijd van de werknemers binnen de verzekeringssector neemt toe. Veel werknemers naderen de pensioengerechtigde leeftijd. Omgaan met de gevolgen van een verouderende beroepsbevolking vormt een uitdaging. Ten eerste zullen we ervaren en gemotiveerde oudere medewerkers moeten toestaan om, wanneer zij dat willen, hun carrière voort te zetten na de traditionele pensioengerechtigde leeftijd. Ten tweede zullen wij nieuw talent binnen de sector moeten aantrekken dat nodig is voor een duurzaam, bekwaam en divers personeelsbestand.

De verzekeringssector is zich bewust van de noodzaak om de inspanningen om meer gekwalificeerd en hoogopgeleid personeel aan te trekken, te versterken. Het is met name belangrijk dat de verzekeringssector wordt beschouwd als een aantrekkelijke bedrijfstak met interessante carrièremogelijkheden, vooral in vergelijking met de banksector.

Als gevolg hiervan zijn veel partijen in de verzekeringssector bezig hun werkgelegenheidsstrategie en organisatiemodel te heroverwegen teneinde talent aan te trekken en te behouden.

De rol van de Europese sociale partners

De sociale partners in de Europese verzekeringssector zijn van mening dat zij de sector kunnen ondersteunen bij haar inspanningen om deze uitdagingen het hoofd te bieden. In 2008 werd vastgesteld dat er behoefte is om op Europees niveau constructieve respons en strategieën te ontwikkelen en daarom is besloten het onderwerp demografie in het werkprogramma van de ISSDC (Insurance Sectoral Social Dialogue Committee) voor 2008 en 2009 op te nemen.



Tijdens hun werkzaamheden hebben de sociale partners vastgesteld dat aantrekkelijkheid en inzetbaarheid twee kernelementen voor de verzekeringssector zijn. Zij hebben derhalve besloten hun activiteiten te richten op 1) de balans tussen werk en privé, 2) blijvende inzetbaarheid en de carrièreontwikkeling en 3) gezondheid en veiligheid op het werk.

Deze gezamenlijke verklaring is een uitvloeisel van de discussies die in de afgelopen twee jaar tussen de sociale partners over deze kwesties zijn gevoerd. De hulpmiddelen die volgens de sociale partners reeds aanwezig zijn om met de demografische veranderingen om te gaan, worden tot op zekere hoogte al toegepast binnen de verzekeringssector. Dat deze hulpmiddelen in dit document worden genoemd wil dus niet zeggen dat sommige bedrijven hier niet al gebruik van maken.

De sociale partners van de Europese verzekeringssector roepen hun leden evenals alle belangstellenden binnen de verzekeringssector op om hun eigen werkmethodes in heroverweging te nemen in het licht van de volgende gezamenlijke verklaring.

Vervoltraject en te nemen maatregelen

Publiciteit rond gezamenlijke verklaring

De sociale partners zullen met alle daartoe ter beschikking staande middelen de vakbonden, federaties en werkgevers binnen de verzekeringssector en daarbuiten informeren over deze gezamenlijke verklaring. Zij zullen de relevante sociale partners op nationaal niveau stimuleren om aandacht te besteden aan deze verklaring, bijvoorbeeld door gezamenlijk bijeenkomsten over de inhoud te organiseren, presentaties te geven aan nationale overheden en andere relevante partijen, onderzoeksactiviteiten te verrichten of door dit onderwerp een thema te maken tijdens cao-onderhandelingen. Waar mogelijk zal deze gezamenlijke verklaring worden vertaald in andere officiële talen van de EU.

Toezicht op de gezamenlijke verklaring

Als vervolg op de gezamenlijke verklaring zullen de sociale partners een aantal initiatieven lanceren om de voortgang die met de geïdentificeerde uitdagingen wordt geboekt te bewaken en om te beoordelen wat de invloed van de gezamenlijke verklaring is op de praktijk. Hiertoe zou bijvoorbeeld een vragenlijst aan de leden van de Europese sociale partners of aan partijen in de verzekeringssector kunnen worden gestuurd.

Publicatie van een boekje

De sociale partners willen de gezamenlijke verklaring laten volgen door de publicatie van een boekje waarin wordt beschreven hoe genoemde kwesties door verschillende spelers in de verzekeringssector en de EU-lidstaten zijn opgelost.

Publiciteit rond het boekje

De sociale partners willen het boekje verspreiden onder hun leden. De sociale partners en hun leden zullen tezamen op een zo efficiënt mogelijke manier, gebruikmakend van alle hen ter beschikking staande middelen (zoals extranet, website, interne en externe nieuwsbrieven etc.) het boekje onder de aandacht brengen van en ter beschikking stellen aan vakbonden, genootschappen en werkgevers binnen de verzekeringssector en daarbuiten.

Actualisering van het boekje

De sociale partners zullen het boekje regelmatig actualiseren aan de hand van nieuwe ontwikkelingen, zowel wat betreft de demografische veranderingen die van invloed zijn op de



Europese verzekeringssector als nieuwe methodes die door betrokken partijen zijn geïnitieerd en geïmplementeerd. De sociale partners verwachten de eerste fase hiervan te kunnen afronden met een conferentie gewijd aan bovengenoemde onderwerpen, waarbij men zich vooral zal richten op uitwisseling van ervaringen, de analyse van trends en de plannen voor de toekomst.

1. Balans tussen werk en privé

De sociale partners binnen de Europese verzekeringssector onderkennen het belang van een goede balans tussen werk en privé. De balans tussen privé en werk is een complex onderwerp dat van invloed is op alle medewerkers. Daarbij heeft elke medewerker zijn of haar eigen beeld van een goede balans tussen werk en privé. Om de sector zo aantrekkelijk mogelijk te maken, moeten werkgevers een breed scala aan werkpatronen kunnen bieden, dat aansluit bij de noodzaak om efficiënt en effectief te functioneren.

De sociale partners onderkennen tevens dat de balans tussen werk en privé vooral voor vrouwen een belangrijke zaak is. Juist zij hebben vaak het gevoel dat zij hun ambities moeten aanpassen aan de behoeftes binnen het gezin, zoals de zorg voor kinderen of oudere familieleden. Om iedereen, vrouwen en mannen, in staat te stellen om te werken of om na een periode van afwezigheid terug te keren op de werkvloer, zijn flexibele werktijden, parttime werk, re-integratietrajecten, thuiswerken en flexibel werken (bijvoorbeeld door middel van telewerken) nuttige hulpmiddelen. Deze initiatieven helpen om de gewenste werkgelegenheid binnen de sector te realiseren en om talent aan te trekken en te behouden. Goede methodes die al bij verzekeringsmaatschappijen en -tussenpersonen zijn geïmplementeerd, moeten ook elders worden nagestreefd.

Flexibiliteit is gedurende het werkzame leven van een medewerker van essentieel belang. Beleidsmaatregelen om oudere werknemers voor het bedrijf te behouden, bijvoorbeeld door hen alternatieve en minder zware werkzaamheden aan te bieden, zijn een effectief hulpmiddel gebleken dat al bij een aantal verzekeringsmaatschappijen en -tussenpersonen is beproefd. Te denken valt daarbij aan vermindering van het aantal werkuren, meer flexibiliteit in werktijden en individuele regelingen die tegemoetkomen aan de bijzondere wensen van oudere medewerkers etc.

Door het ontwikkelen en uitbreiden van kinderopvang en het beschikbaar stellen van verschillende vormen van kinderopvang (bijvoorbeeld vouchers voor kinderopvang) zijn ouders in staat een passend werkpatroon te vinden, parttime dan wel fulltime. De sociale partners zijn van mening dat de EU-lidstaten een belangrijke rol spelen in het verschaffen van adequate kinderopvang. Zij beschouwen de Barcelona-doelstellingen inzake kinderopvangvoorzieningen voor kinderen onder de leerplichtige leeftijd (SEC (2008)2597) als een goede stap voorwaarts

2. Kwalificaties & Leven Lang Leren

De sociale partners zijn van mening dat met Leven Lang Leren een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan inzetbaarheid voor de lange termijn. Binnen een kader van wederzijdse verantwoordelijkheid kan Leven Lang Leren een win-winsituatie betekenen en van toegevoegde waarde zijn voor zowel de werkgever als de werknemer. Leven Lang Leren werkt in het voordeel van de werknemer, de werkgever en de overheid, en investeringen in opleidingen zijn dan ook de gezamenlijke verantwoordelijkheid van deze drie partijen.

Het voortdurend bijhouden van kennis en vaardigheden is essentieel voor een volwaardig werkzaam leven. Individuele carrièreontwikkeling en verbetering van kennis en vaardigheden is van belang om



medewerkers te motiveren en hen in staat te stellen naar tevredenheid te functioneren. Voortdurende bijscholing van oudere medewerkers is van belang om hen te behouden voor het bedrijf, dat vervolgens kan profiteren van hun kennis en ervaring. Dit betekent wel dat oudere medewerkers bereid moeten zijn om opleidingen te volgen.

Elke medewerker heeft het recht die scholing te krijgen die nodig is om zijn/haar werk goed te doen. De kennis en vaardigheden van de medewerkers moeten worden aangepast aan veranderingen binnen de bedrijfstak, en medewerkers moeten worden gestimuleerd om deel te nemen aan opleidingsprogramma's en de verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen carrière. Het is ook in het belang van de medewerkers dat zij de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen scholing en kwalificaties om zo hun inzetbaarheid te continueren. Werkgevers spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling van de competentie van hun personeel. Elke medewerker moet worden geholpen, daar waar nodig door middel van scholing, om zijn/haar werk op een effectieve manier te doen. Werkgevers moeten hun werknemers stimuleren om de kennis, vaardigheden en competenties die zij nodig hebben om effectief te werken, verder te ontwikkelen en te verbeteren. Datzelfde geldt voor de meer algemene kwalificaties. Van hun kant moeten medewerkers bereid zijn deel te nemen aan een permanent leerproces en uiteindelijk de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen inzetbaarheid.

3. Gezondheid en veiligheid op het werk

Werkgevers en werknemers dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een gezonde werkomgeving met arbeidsomstandigheden die bijdragen aan een volledig werkzaam leven en aan de fysieke en mentale gezondheid van de medewerker.

De sociale partners zijn van mening dat zowel werkgevers als werknemers een rol spelen bij de bevordering van gezondheid en veiligheid op het werk. Werkgevers kunnen omstandigheden creëren en beleid ontwikkelen die bijdragen aan de gezondheid van hun medewerkers. Arbomanagementsystemen kunnen hier ondersteuning bieden, bijvoorbeeld met advies op het gebied van beweging, voeding en stressbeheersing, telefonische hulpdienst voor medewerkers en medische controles. Werkgevers zijn echter niet verantwoordelijk voor de leefstijl van hun medewerkers en het uiteindelijke succes van deze maatregelen hangt af van de bereidheid van de individuele medewerker om hier optimaal gebruik van te maken.

Effectief beleid op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk vormt de kern van een veilige werkomgeving. Werkgevers moeten op de werkplek de benodigde maatregelen nemen om een veilige en gezonde werkomgeving zeker te stellen. Maar ook werknemers spelen een rol met het leveren van een bijdrage aan een goede en gezonde werkomgeving.

De intersectorale kaderovereenkomst inzake werkgerelateerde stress uit 2004 stelt dat stress van invloed kan zijn op elke functie en op elke werknemer, ongeacht de grootte van een bedrijf, de werkzaamheden, het type arbeidscontract of de werkrelatie. De sociale partners in de verzekeringssector onderschrijven deze overeenkomst en zijn het erover eens dat het verminderen van stress op het werk kan leiden tot grotere efficiency en verbeterde arbeidsomstandigheden en veiligheid, met als gevolg economische en sociale voordelen voor bedrijven, werknemers en de maatschappij als geheel. De sociale partners roepen de werkgevers en werknemers in de verzekeringssector op om hun bijdrage te leveren aan het opsporen van de oorzaken van werkgerelateerde stress en actie te ondernemen om deze waar mogelijk te voorkomen, elimineren of verminderen. Het is aan de werkgever om te bepalen welke maatregelen kunnen bijdragen aan de



oplossing van werkgerelateerde stress. Waar mogelijk worden deze maatregelen uitgevoerd in samenwerking met het personeel en/of het personeelsvertegenwoordigend overleg.

Conclusie

De Europese sociale partners moedigen hun leden aan een bijdrage te leveren aan het oplossen van de demografische uitdagingen. Demografie is een complex onderwerp dat op alle niveaus binnen het sociale stelsel op verschillende manieren moet worden aangepakt. De demografische veranderingen zijn van invloed op alle divisies binnen een bedrijf. Werkgevers en werknemers van verzekeringsmaatschappijen alsmede verzekeringstussenpersonen moeten derhalve naar mogelijkheden zoeken om samen deze kwesties het hoofd te bieden.

Brussel, 26 januari 2010