

CAOI10D

Gemeenschappelijke aanbeveling bvvo-vakbonden ¹

De ondertekenende partijen hebben op 1 juni 1990, ter uitvoering van artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1989 (KB van 5 oktober 1989, BS van 26 oktober 1989) een aanbeveling gesloten waarvan de tekst hieronder is opgenomen.

De in deze aanbeveling vervatte bepalingen worden van kracht op 1 juni 1990 en zijn gesloten voor onbepaalde duur.

Elke ondertekenende partij kan deze aanbeveling echter opzeggen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen.

De opzegging moet bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité van de verzekeringsondernemingen gericht.

De kaderleden in de verzekeringssector

Bij het begin van een nieuw decennium en aan de vooravond van het nieuwe millennium moet de verzekeringssector het hoofd bieden aan een toekomst die gekenmerkt wordt door een constant evoluerende omgeving en een toenemende versnelling van de technologische veranderingen.

Het vermogen van de sector om zich aan te passen en deze gebeurtenissen de baas te blijven, zal grotendeels afhangen van zijn bekwaamheid om zijn personeel, en meer bepaald zijn kaderpersoneel te mobiliseren. Indien dit laatste immers een stuwende kracht is van de groei van de sector en meer dan ooit bepalend voor zijn succes, moeten de kwaliteit en de motivatie van het personeel het de verzekeringssector eveneens mogelijk maken de nieuwe economische en commerciële uitdagingen aan te nemen waarmee hij zal worden geconfronteerd.

De traditionele en enigszins behoudsgezinde verzekeringswereld van gisteren heeft zijn tijd gehad. Men dient zich op de verzekering van morgen voor te bereiden.

Het personeel is de belangrijkste investering van de verzekeringssector. De bekwaamheid en de creativiteit van de werknemers, de motivatie van het "menselijk kapitaal" zijn samen met de kwaliteit van de producten en van de diensten de enige rijkdom en troef waarover de verzekeringssector beschikt om de eenheidsmarkt en de eenentwintigste eeuw het hoofd te bieden.

¹ Deze aanbeveling is, volgens punt 10 van het sectorakkoord van 25 april 1991 (niet verschenen in het Belgisch Staatsblad), bevestigd door een CAO als bijlage bij het akkoord.

1. Het goede klimaat en de kwaliteit van de sociale relaties maakten het mogelijk een geheel van collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten die - onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen - het statuut van het personeel, met inbegrip van het kaderpersoneel, regelen, of het nu om de arbeids- of loonvoorwaarden, de arbeidsduur of de werkzekerheid gaat.
2. De werkgevers en de werknemers van de sector bevestigen opnieuw de essentiële rol van het kaderpersoneel in de ondernemingen en ze benadrukken de bijzondere aandacht die in het kader van het personeelsbeleid van de ondernemingen aan hen moet worden besteed.

Deze bijzondere aandacht moet toegespitst worden op de volgende punten :

- een opleidingsbeleid;
 - een beleid van loopbaanontwikkeling;
 - een beleid met duidelijk gedefinieerde verantwoordelijkheden;
 - een duidelijk bezoldigingsbeleid.
3. Een opleidingsbeleid: één van de essentiële kenmerken van de kaderfunctie is ongetwijfeld de bijna permanente opleiding die het kaderlid moet kunnen genieten.

Gelet op een toenemende techniciteit en de voortdurende technologische vernieuwingen kan men enkel twijfelen aan het voortbestaan en de levensvatbaarheid van een onderneming die de permanente opleiding van haar kaderpersoneel zou verwaarlozen, ongeacht zijn ervaring of voorafgaande opleiding.

4. Een beleid van loopbaanontwikkelingen : het kaderlid moet rechtvaardig en correct geëvalueerd worden en de criteria kennen volgens welke hij geëvalueerd zal worden. Hij moet zich regelmatig kunnen situeren t.o.v. zijn eigen doelstellingen en die van de onderneming.
5. Een beleid met verantwoordelijkheden : de relaties tussen werkgevers en kaderleden moeten duidelijk zijn. Daartoe moet het kaderlid duidelijk de inhoud van zijn functie kennen, ondermeer zijn plaats op het organigram en de omvang van zijn verantwoordelijkheid.

Het kaderlid moet precies weten wat van hem verwacht wordt en daartegenover staat dat hij moet weten wat hij kan verkrijgen.

6. Een bezoldigingsbeleid: de transparantie en de kwaliteit van deze specifieke relaties, samen met een duidelijk bezoldigingsbeleid in verhouding met de verantwoordelijkheden, zijn voor de onderneming een ware troef, en voor het kaderlid een reëel element van valorisatie en motivatie.

Dit bezoldigingsbeleid moet de kaderleden ook toelaten beter de regels te kennen die worden aangewend tot bepaling van het loon in al zijn vormen.

7. Conclusie

Om de punten uit te diepen die opgesomd zijn in artikel 2 en in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1989, art. 14 (BS 5 oktober 1989), vraagt de werkgroep deze tekst als basis te gebruiken voor een bespreking in alle ondernemingen met de werknemersvertegenwoordigers van de representatieve vakbondsorganisaties.