

Voorstellenbrief Cao Banken

Over het jaar 2021 hebben de medewerkers een collectieve salarisverhoging ontvangen van 1,4%. Dit is door onze leden als een magere salarisverhoging ervaren. Zij verwachten voor het komende jaar een structurele salarisverhoging.

Looptijd

Voor de onderhandelingen die nu voor ons liggen gaat De Unie uit van een cao met een looptijd van 12 maanden, ingaande op 1 januari 2022 en met een expiratedatum van 31 december 2022. De Unie is wel bereid om een cao met een langere looptijd overeen te komen.

Structurele salarisverhoging

Voor de inzet voor de inkomensaanpassing voor 2022 gebruikt De Unie een combinatie van twee grondslagen: productiviteitsontwikkeling en inflatie. De koopkracht van de Nederlandse bevolking ontwikkelt zich negatief. De fors gestegen inflatie (3,4%), de hoogste algemene prijspeilstijging in bijna 20 jaar is hier debet aan. Wij stellen daarom een structurele salarisverhoging van 4% voor.

Pensioen

De cao faciliteert verschillende pensioenregelingen. Uit de pensioenstudie die namens cao-partijen is uitgevoerd, is gebleken dat de pensioenkosten en het niveau van de pensioenregelingen sterk uiteenlopen. De Unie wil de overgang naar de nieuwe pensioenregelingen gebruiken om in de cao een duidelijke standaardpensioenregeling (voor de flexibele en de solidaire DC-variant) op te nemen. Wij begrijpen dat er ruimte moet zijn voor individuele werkgevers om met hun medewerkers een betere pensioenregeling overeen te komen. Ook willen wij afspraken maken over de overgangsregeling.

Aanvullende regelingen

Onderdeel van het pensioenakkoord zijn maatregelen om medewerkers die vlak voor hun pensioen zitten de gelegenheid te bieden om vitaal en gezond naar hun pensioen toe te werken. Dit betreft de generatie die net niet meer in aanmerking is gekomen voor voorzieningen zoals VUT, seniorenregeling, en AOW op 65-jarige leeftijd etcetera. Het is nu tijdelijk mogelijk om deze categorie medewerkers de ruimte te bieden om op vrijwillige basis met vervroegd pensioen te gaan (de zogenaamde RVU). De Unie stelt voor deze regeling in de cao op te nemen, waarbij wij uitgaan van betaling van de fiscaal maximaal gefaciliteerde vergoeding.

Verlofsparen

Het is wettelijk mogelijk om tot 100 weken verlof te sparen. De Unie stelt voor om deze mogelijkheid in de cao op te nemen.

Ouderschapsverlof

De Unie wil jonge ouders ondersteunen. Daarom willen wij met ingang van 1 januari 2022 een regeling voor betaald ouderschapsverlof afspreken. Wij stellen voor dat de werkgever gedurende het ouderschapsverlof 80% van het salaris doorbetaalt. Met ingang van 2 augustus 2022 hebben ouders recht op een uitkering gedurende 9 weken als zij ouderschapsverlof opnemen tijdens het eerste levensjaar van het kind. Dit is een aanvulling op de wettelijke regeling voor onbetaald ouderschapsverlof. De overheid wil hiermee stimuleren dat ouders gebruikmaken van hun

ouderschapsverlof. Vanaf 2 augustus 2022 kan het 80% betaald ouderschapsverlof vormgegeven worden als aanvullingsregeling op de wettelijke voorziening.

Thuiswerken

Na bijna 2 jaar thuiswerken is duidelijk dat medewerkers goed in staat zijn om vanuit huis hun werkzaamheden te verrichten. De leden van De Unie geven aan dat zij het belangrijk vinden om vast te leggen dat de medewerkers zelf keuzes maken welke werkzaamheden vanuit de kantoorlocatie gedaan worden, en welke werkzaamheden op een andere locatie kunnen worden gedaan.

De nieuwe manier van werken heeft impact op diverse arbeidsvoorwaarden. De Unie stelt voor om in de cao een kaderregeling overeen te komen met minimumafspraken voor arbeidsvoorwaarden als:

- Thuiswerkvergoeding
- Inrichting thuiswerkplek
- Arbobeleid voor de thuiswerkplek
- Regeling voor internet (vergoeding) en bellen (vergoeding of ter beschikking stelling)
- Reiskostenvergoeding

Inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk thema in een krimpende bedrijfstak als de financiële sector. De Unie vindt het belangrijk dat medewerkers de toekomst als kansrijk zien, en niet als een bedreiging. Medewerkers moeten in staat worden gesteld om een antwoord te vinden op vragen als: wat is mijn toekomstperspectief in mijn huidige functie en bij mijn huidige werkgever? Hoe combineer ik de komende jaren werk- en privéverplichtingen? Welke inspanningen moet ik doen om de ontwikkelingen in mijn vakgebied bij te houden en wil ik dat nog?

In de cao zijn al enkele instrumenten opgenomen die medewerkers hierbij ter beschikking staan.

Maar wij krijgen ook nog veel vragen van leden die in relatie staan tot duurzame inzetbaarheid. Vooral instrumenten om de gezondheid en vitaliteit te bevorderen worden nog gemist. Ook hebben leden nog niet altijd een beeld wat het toekomstperspectief is van hun functie en hebben zij geen mogelijkheden om opleidingen te volgen die niet functie gerelateerd zijn. De Unie wil hierover graag met u in gesprek.

Wij hebben goede ervaring met de inzet van een coach die medewerkers helpt inzicht te verkrijgen om verdere stappen te kunnen zetten in hun inzetbaarheid. Maar ook inzicht biedt op de blokkades die de medewerker moet wegnemen om verdere stappen te kunnen zetten in zijn ontwikkelingen. Iemand die je daarmee helpt werkt!

Werkgeversbijdrage

De Unie wil nadere afspraken maken over de hoogte van de werkgeversbijdrage.

Aanvullingen

De Unie behoudt zich het recht voor om aanvullende voorstellen te doen tijdens de onderhandelingen.