

Voorstellenbrief CAO Banken 2023 – Werkgeversvereniging Banken (WVB)

ROBUUST EN WENDBAAR IN ONZEKERE TIJDEN

Ontwikkelingen bij banken en accenten CAO Banken 2023

Het jaar 2022 kenmerkt zich door een hoog opgelopen inflatie, voornamelijk veroorzaakt door de stijgende energieprijzen als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Ook drijven wereldwijde verstoringen in de toeleveringsketen prijzen op. Tegelijkertijd is er sprake van een forse krapte op de arbeidsmarkt en spelen er grote maatschappelijke vraagstukken.

Het Centraal Planbureau voorziet in 2022 een koopkrachtdaling voor een gemiddeld huishouden van bijna 7% en een toename van de armoede-indicator. Vooruitkijkend naar 2023 blijft er grote onzekerheid bestaan over het verloop van de oorlog in Oekraïne en de ontwikkeling van de gasprijs. Dit maakt economische voorspellingen lastig. Desalniettemin zorgen de overheidsmaatregelen, zoals aangekondigd op Prinsjesdag, voor een verbetering van het koopkrachtbeeld en de armoederaming voor 2023 waarbij de koopkracht voor de laagste inkomens het meest verbetert.

Banken zijn een belangrijke schakel bij de aanpak van grote maatschappelijke vraagstukken. In deze tijd van aanhoudende onzekerheid blijft een robuust en wendbaar bankenlandschap van groot belang. Centrale banken gaan wereldwijd over tot renteverhogingen om de inflatie te beteugelen en een loonprijsspiraal te voorkomen. Hoewel de stijgende rente mogelijk een positief effect zal hebben op de resultaten, zijn de personeelskosten hoog door capaciteitsuitbreidingen in KYC- en IT-domein en de krapte op de arbeidsmarkt. Ook dienen banken kredietvoorzieningen te treffen voor niet-renderende leningen.

Accenten CAO Banken 2023

De focus in de cao-afspraken ligt vooral op de primaire arbeidsvoorwaarden loon en pensioen. Tegelijkertijd vraagt de Wet Toekomst Pensioenen om nieuwe cao-afspraken over pensioen.

In de CAO Banken 2022 zijn eerder afspraken gemaakt over een breed pakket aan arbeidsvoorwaarden, deels in de vorm van studie-afspraken op het gebied van carrièreswitch regeling, mantelzorgondersteuning en verlofsparen. De uitkomsten van deze studies worden meegenomen in het voorstel voor de nieuwe CAO Banken.



Looptijd

De WVB stelt voor de CAO Banken 2023 een looptijd voor van 12 maanden van 1 januari 2023 t/m 31 december 2023.

Loonontwikkeling

De WVB stelt een collectieve loonontwikkeling voor die past bij de actuele situatie in de sector en tegelijkertijd recht doet aan de onzekere bedrijfseconomische vooruitzichten. Het voorstel is om per 1 januari 2023 een combinatie af te spreken van een structurele collectieve loonontwikkeling van 2,75% en een eenmalige looncomponent van € 500,- bruto per jaar naar rato van het dienstverband. Door een vast bedrag af te spreken voor alle medewerkers wordt rekening gehouden met het feit dat koopkrachteffecten voor lagere inkomens eerder voelbaar zijn.

Verhoging minimumloon

De verhoging van het minimum uurloon per 1 januari 2023 met 10,15% naar een bruto uurloon van € 12,40 bij 36 uur hetgeen overeenkomt met een 12-mnds salaris van € 23.212,80, raakt aan de onderkant van het salarisgebouw in de CAO Banken. De WVB stelt voor om, afhankelijk van de structurele loonontwikkeling per 1 januari 2023 die cao-partijen overeenkomen, de schalen en functie jaren die onder het minimumloon uitkomen niet langer onderdeel te laten uitmaken van de cao.

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

- *Carrièreswitch regeling*

Cao-partijen hebben gedurende de looptijd van de CAO Banken 2022 gezamenlijk onderzocht of een structurele carrièreswitch regeling gewenst is en zo ja, in welke vorm. Daarbij is gekeken naar de vorm en de toepassing van bestaande regelingen. De WVB stelt op basis van de opgehaalde informatie voor om vooralsnog af te zien van de invoering van de carrièreswitch regeling. Belangrijke constatering is dat de arbeidsmarkt recent ingrijpend is veranderd door de toenemende krapte. Dit brengt een accentverschuiving met zich mee naar mogelijkheden voor het behoud van medewerkers voor de eigen organisatie, mede door bij- en omscholing. Een andere recente ontwikkeling is dat er met de introductie van de RVU-regeling een instrument geboden wordt dat bijdraagt aan de mobiliteit van oudere medewerkers in brede zin.

- *Herijking instrumentarium voor persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid*

De huidige CAO Banken kent reeds een breed pallet aan instrumenten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. De WVB stelt voor deze instrumenten in de CAO Banken 2023 e.v. overzichtelijker te rangschikken aan de hand van de driedeling: 1. ontwikkeling in de eigen functie, 2. gericht op ander werk bij de werkgever en 3. gericht op ander werk bij een andere werkgever. De komende cao-periode zal de WVB in overleg met de werkgevers de effectiviteit van de



bestaande instrumenten evalueren en inventariseren of en zo ja, welke behoefte er is aan aanpassing en/of uitbreiding in de CAO Banken. Tegelijkertijd zal in de cao paragraaf over persoonlijk ontwikkelgesprek (artikel 4.5) worden toegevoegd dat werkgevers medewerkers stimuleren eigen regie te nemen bij het periodiek opstellen van een ontwikkelplan.

- *Vitaliteitsplannen*

In 2022 is uitvoering gegeven aan de cao-afpraak dat werkgevers een geactualiseerd vitaliteitsplan opleveren met aandacht voor specifieke aspecten die samenhangen met plaats- en tijdbewust werken, te weten: gezonde werkplek, fysieke en mentale vitaliteit, betrokkenheid en uitgangspunten voor (gedeeltelijke) terugkeer naar kantoor. De WVB zal de komende cao-periode dit onderwerp periodiek blijven agenderen tijdens ledenbijeenkomsten en uitwisseling tussen werkgevers bevorderen.

- *Werk-privé balans in relatie tot langdurige mantelzorg*

De WVB vindt het van belang dat medewerkers die langdurig mantelzorg verlenen ondersteund kunnen worden met regeltaken. Zij zal via de website CAO Banken dit thema adresseren en mogelijke verwijzingen opnemen naar organisaties die hierin kunnen faciliteren. Ook stelt de WVB voor om in de cao tekst specifiek op te nemen dat leidinggevendende medewerkers stimuleren om het bij hen kenbaar te maken als zij mantelzorger zijn teneinde te kunnen overleggen of mantelzorgondersteuning gewenst is en hoe deze kan worden georganiseerd.

Verlaging in functie

In de beschreven situaties in artikel 6.17 ontbreekt de situatie dat de medewerker exact drie jaar in dienst is. De WVB stelt voor om de zinsnede: 'als u uw huidige functie langer dan drie jaar vervult' te vervangen door 'als u uw huidige functie drie jaar of langer vervult'. Deze aanpassing zal ook worden doorgevoerd in artikel 9.5 persoonlijke toeslag.

Verlof

- *Verlofsparen*

Cao-partijen hebben in 2022 een studie uitgevoerd naar de mogelijkheid en wenselijkheid van verlofsparen. Vanuit de wens vanuit de WVB om verlofstuwmeren af te bouwen is hierbij vooral gekeken naar de optie om verlofsparen onder te brengen bij een externe partij. Cao-partijen hebben gezamenlijk geconstateerd dat er op dit moment nog een aantal, met name fiscale, knelpunten bestaan en dat een standaard kaderregeling voor verlofsparen ontbreekt. Voorgesteld wordt om ontwikkelingen te blijven monitoren en het gesprek tussen cao-partijen te hervatten zodra dit opportuun lijkt.



- *Voormalige regeling seniorenverlof*

Artikel 8.18 in de CAO Banken 2022 ziet toe op een voormalige regeling voor seniorenverlof. Aangezien deze regeling sinds 1 april 2013 niet langer wordt toegepast en er uit dien hoofde geen medewerkers meer zijn met toegekende rechten, is het voorstel om dit artikel uit de cao te verwijderen alsmede de verwijzingen naar deze voormalige regeling in overige artikelen in de cao tekst.

Pensioen

Teneinde te anticiperen op 1 januari 2023 als geplande ingangsdatum van de Wet Toekomst Pensioenen, hebben cao-partijen de afgelopen periode met elkaar het gesprek gevoerd nieuwe, zo mogelijk tussentijdse, cao-afspraken te maken over pensioen. In dat kader heeft de WVB op 29 september a.s. een separaat werkgeversvoorstel pensioen gepresenteerd aan de vakorganisaties. Dit werkgeversvoorstel pensioen dient in samenhang gezien te worden met de overige voorstellen voor de CAO Banken 2023.

Werkgelegenheidsontwikkelingen

- *Participatiewet*

De WVB houdt aandacht voor de doelstellingen van de participatiewet. Het voorstel is om de samenwerking met EveryDay Heroes te continueren en af te spreken dat iedere werkgever tenminste één Power Certificaat (huidige naam: impact pakket) aanschaft van EveryDay Heroes. Aan EveryDay Heroes zal gevraagd worden om bij de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook specifiek aandacht te hebben voor mensen met een andere culturele achtergrond.