

Eindbod CAO Banken 2023-2024

De Werkgeversvereniging Banken (WVB) en de vakorganisaties CNV Vakmensen en De Unie hebben sinds begin oktober 2022 overleg gevoerd over de CAO Banken 2023 e.v. en hebben op een aantal onderwerpen resultaten bereikt. Dit overleg heeft ertoe geleid dat de WVB op maandag 28 november 2022 een eindbod heeft gedaan voor de CAO Banken 2023-2024. Beide vakorganisaties zullen dit eindbod neutraal voorleggen aan hun leden. In het eindbod van de WVB zijn de hiernavolgende voorstellen voor cao-afspraken opgenomen.

Looptijd

De CAO Banken heeft een looptijd van 2 jaar, te weten van 1 januari 2023 t/m 31 december 2024.

Collectieve loonsverhoging

De functiesalarissen en salarisschalen zoals vermeld in hoofdstuk 6 van de CAO Banken 2022, worden structureel verhoogd respectievelijk per 1 januari 2023 met 3,5%, per 1 juli 2023 met 1% en per 1 januari 2024 met 4%.

Tevens wordt per 1 januari 2023 een eenmalig bedrag uitgekeerd van € 1.000,- bruto op voltijd basis aan alle medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn bij de werkgever. Deze uitkering geldt tevens voor uitzendkrachten, die per die datum werkzaam zijn voor de werkgever. Overige externen waaronder zzp'ers, payrollmensen en mensen die via detachering ingeleend worden vallen buiten de scope van deze afspraak. Indien de arbeidsduur lager is dan de basis arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt de eenmalige uitkering naar rato aangepast.

Verhoging minimumloon

De verhoging van het minimum uurloon met 10,15% naar een bruto uurloon van € 12,40 bij 36 uur per 1 januari 2023, komt overeen met een 12-mnds salaris van € 23.212,80. De schalen en functiejaren die na de collectieve loonsverhoging per 1 januari 2023 mogelijk onder het minimumloon uitkomen, zullen per diezelfde datum niet langer onderdeel uitmaken van de cao.

Vergoeding plaats- en tijdbewust werken (PTBW)

In de cao is in artikel 7.8 overeengekomen dat de werkgever een regeling voor PTBW opstelt met het vertegenwoordigend overleg, die als element in zich heeft een vergoeding die toeziet op de extra kosten voor thuiswerken. De Nibud-norm is daarbij richtinggevend. De gerichte vrijstelling voor de onbelaste thuiswerkvergoeding wordt per 2023 verhoogd naar € 2,15.

In dit kader zal in de cao de volgende tekstaanpassing worden opgenomen: 'Cao-partijen bevelen werkgevers aan om gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden.' Dit ter vervanging van de tekst: 'Er kan gebruik gemaakt worden van de vigerende fiscale faciliteiten, zoals bijv. voor internetgebruik.'

Duurzame inzetbaarheid

De komende cao-periode zal de WVB in overleg met de werkgevers de effectiviteit van de bestaande instrumenten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling evalueren en inventariseren of en zo ja, welke behoefte er is aan aanpassing en/of uitbreiding in de cao. Tegelijkertijd zal in de tekst van artikel 4.5 in de cao worden toegevoegd dat werkgevers medewerkers stimuleren om eigen regie te nemen bij het periodiek opstellen van een ontwikkelplan te behoeve van hun persoonlijke ontwikkeling.

Vitaliteit in relatie tot plaats- en tijdbewust werken

De WVB zal het onderwerp vitaliteit de komende tijd blijven agenderen tijdens ledenbijeenkomsten en uitwisseling tussen werkgevers blijven bevorderen, mede in relatie tot plaats- en tijdbewust werken en gedeeltelijke terugkeer naar kantoor.

De WVB vindt het van belang dat de medewerker recht heeft op onbereikbaarheid buiten de individueel overeengekomen werktijden tenzij er sprake is van bijzondere (urgente) omstandigheden op grond waarvan bereikbaarheid noodzakelijk is. Deze aanvulling op het arbeidsvoorwaardelijk kader voor plaats- en tijdbewust werken zal in de cao worden opgenomen onder het vierde opsommingsteken in artikel 7.8.

Mantelzorg

Cao-partijen hebben het afgelopen jaar een studie gedaan naar mantelzorg en erkennen dat veel medewerkers hiermee te maken krijgen en dat goede faciliteiten voor mantelzorgondersteuning daarbij van belang kunnen zijn. In dit kader zal in artikel 4.11 van de cao specifiek worden opgenomen dat leidinggevend 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.

Verlof

Algemeen erkende feestdagen

Met ingang van het jaar 2023 geldt 5 mei als algemeen erkende feestdag conform de definitie van de cao. Daarmee heeft de medewerker jaarlijks op 5 mei recht op een vrije dag met behoud van maandinkomen. De overige bepalingen voor feestdagen zoals opgenomen in artikel 8.11 van de cao worden daarmee eveneens van toepassing.

Overige verlofregelingen

In het kader van inclusie vindt de WVB het van belang dat de daadwerkelijke opvoeder(s)/verzorger(s) van een kind aanspraak kunnen maken op de diverse wettelijke verlofregelingen en de overige verlofregelingen in de cao. Om die reden zullen de begrippen 'ouder' en 'kind' als definitie worden opgenomen in hoofdstuk 2 van de cao waarbij voor de definities zal worden aangesloten bij de Wet Arbeid en Zorg:

- Kind: het eigen, stief-, pleeg- of adoptiekind van de medewerker of van de partner van de medewerker of het kind dat hij of zijn partner daadwerkelijk verzorgt.
- Ouder: de eigen, stief-, pleeg-, adoptieouder of daadwerkelijke verzorger van de medewerker of diens partner.

Pensioen

De implementatie Wet Toekomst Pensioenen is uitgesteld tot 1 juli 2023. Cao-partijen blijven in gesprek met het streven om vóór 1 juli 2023 tussentijdse pensioenafspraken te maken. De WVB zal deze afspraken beoordelen binnen het geheel van afspraken voor de CAO Banken 2023-2024.

Werkgelegenheid

De afgelopen cao-periode hebben de vakorganisaties de Werkcode onder de aandacht gebracht bij de WVB, die als doel heeft het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden. Gedurende de looptijd van de CAO Banken 2023-2024 brengen de cao-partijen de vijf uitgangspunten van de Werkcode onder de aandacht bij de werkgevers en om gezamenlijk te verkennen op welke aspecten eventuele toekomstige cao-afspraken gewenst zijn. De vijf uitgangspunten zullen worden benoemd in de cao-tekst, te weten:

1. Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties,
2. Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig,
3. Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde,
4. Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap,
5. Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen.

Overige onderwerpen

Verlaging in functie

In artikel 6.17 zal specifiek worden toegevoegd dat in geval de medewerker exact drie jaar in dienst is, dezelfde voorwaarden gelden als voor de situatie dat de medewerker langer dan 3 jaar in dienst is.

Voormalige regeling seniorenverlof

Aangezien de voormalige regeling voor seniorenverlof sinds 1 april 2013 niet langer wordt toegepast, zal artikel 8.18 niet langer worden opgenomen in de cao.

Diversiteit

De samenwerking met Everyday Heroes wordt gecontinueerd gedurende de looptijd van de CAO Banken 2023-2024. Daarmee wordt een bijdrage geleverd aan de participatiewet. De afspraak is gemaakt dat iedere werkgever gedurende de looptijd van de cao tenminste één Impactpakket (voorheen Power Certificaat) aanschafft van Everyday Heroes ter waarde van € 4.000,-. 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 (niet-westerse) migratieachtergrond.

Regeling vervroegd uittreden (RVU-regeling)

De cao-afpraak over de RVU-regeling zoals opgenomen in artikel 11.18 van de cao, wordt gecontinueerd gedurende looptijd van de cao.