

## **Voorstellenbrief FNV Finance en CNV Vakmensen voor BPD**

We hebben het genoegen jullie de voorstellenbrief van FNV Finance en CNV Vakmensen te doen toekomen voor de cao die expireert op 31 december van dit jaar.

De voorstellen zijn gebaseerd op de input van dit jaar, via de leden, het arbeidsvoorwaardenbeleid van de bonden en de sociaal-maatschappelijke thema's die op dit moment spelen. Vakbonden willen dat werkgevers zich weer verantwoordelijk gaan voelen voor hun medewerkers en weer in hen gaan investeren. Dat is hard nodig, want werknemers profiteren veel te weinig mee van de economische groei.

Met dit pakket doen we recht aan de inspanningen van medewerkers die zich inzetten aan de groei en ontwikkeling van BPD. Daarnaast beogen wij werkgevoel en werkplezier te genereren. Waarderen en belonen zijn elementaire onderdelen voor werkplezier. Ook staan thema's als een actiever HR-beleid, inclusiever communicatie en bedrijfscultuur centraal.

### **1. Looptijd van de cao**

FNV en CNV gaan in principe uit van een cao met de looptijd van 2 jaar, waarbij de cao een looptijd zal hebben van 1 januari 2020 tot 1 januari 2022.

### **2. Loon**

Alle belangrijke economen en politici zijn het erover eens dat een flinke loonstijging wenselijk is voor de economie van Nederland. Hogere lonen leiden tot een verhoogde koopkracht en dit is goed voor het welzijn van werknemers. Als mensen meer geld hebben om producten te kopen of diensten af te nemen, creëren ze daarmee meer vraag naar werk. Helaas wordt arbeid in Nederland zwaarder belast dan kapitaal. De FNV kent daarom een landelijke looneis van 5% structureel per jaar.

Maar ook de leden van de bonden willen een hogere loon, zodat het deel dat werknemers in hun portemonnee terug zien van economische voorspoed groeit. Bonden willen namens de werknemers, die werkzaam zijn onder de BPD cao, dat het salaris per 1 januari 2020 en 1 januari 2021 structureel met 5% wordt verhoogd.

### **3. TPOW**

Leden geven aan dat ze meer autonomie willen op flexibel werken (tijd en plaats onafhankelijk). Daarom zijn we van mening dat dit beter gefaciliteerd moet worden. Werknemers willen hun werk vanuit verschillende werkplekken kunnen doen. Denk aan regiokantoren, opdrachtgevers maar ook vanuit huis. Dit zal niet alleen zorgen voor tijdswinst maar ook voor een groener woon-werk klimaat, waarmee BPD zichzelf weer beter kan presenteren als een Maatschappelijk Verantwoord Ondernemend organisatie.

### **4. Vakmanschap & persoonlijke ontwikkeling**

BPD heeft voldoende mogelijkheden op dit onderwerp. Wij stellen voor dat HR meer verantwoordelijkheid hierin neemt en een activerend/motiverend HR-beleid ontwikkelt. Dit zou ervoor moeten zorgen dat loopbaanpaden en trajecten beter worden gestimuleerd om vakmanschap en expertise te ontwikkelen.

### **5. Mantelzorg**

We willen afspraken maken die de verlofmogelijkheden voor mantelzorgers verbeteren. Dat kan door het verlof uit te breiden en/of de betaling te verbeteren. Leden staan eventueel ook open voor het onderling kunnen schenken aan een collega die door het veelvuldig verlenen van mantelzorg door de eigen verlofbudget is.

### **6. Partnerverlof**

Per 1 juli 2020 is het wetsvoorstel om aansluitend 5 weken verlof op te kunnen nemen tegen 70% van het UWV-Dagloon. We stellen voor om dit per 1 januari 2020 in te laten gaan en vanaf die datum de loon tot 100% aan te vullen.

## **7. Van werkdruk naar werkplezier**

In de vorige CAO is afgesproken dat werkgever extra aandacht zou besteden aan thema's als duurzame inzetbaarheid. De leden zijn van mening dat werkdruk en werkplezier nauw samenhangen met duurzame inzetbaarheid. Graag maken we de afspraak dat er een onderzoek plaatsvindt naar de werkdrukbeleving van medewerkers. Met deze uitkomsten beogen we energiegevers om te zetten naar energiegevers om zo het werkplezier te vergroten.

## **8. Gelijke beloning / gelijke behandeling**

Leden hebben verzocht dat een studieafspraken wordt gedaan op gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Eventuele verschillen worden genivelleerd. Ook willen we een in het kader van diversiteit en inclusie kijken naar de doorstroom van vrouwen en werknemers van niet-westerse migratieachtergrond.

## **9. Vakbondswerk**

Om betrokkenheid en invloed op de eigen arbeidsvoorwaarden te vergroten, stellen bonden de maand van de vakbond ook voor dit jaar te continueren. Tot slot willen we samen art. 7.1 bestuderen, indien nodig herzien.

### **Aanpassing voorstellen**

Het spreekt voor zich dat wij ons het recht voorbehouden om nadere/aanvullende voorstellen te doen. Wij zien uit naar constructieve gesprekken.

Mede namens CNV  
Olav Barneveld (Kaderlid)  
Duygu Akcay (bestuurder FNV Finance)