

Rapportage AVV Nieuwe cao Consumentenbond

Utrecht, 11 april 2023





Inhoudsopgave

| | |
|--------------------------------------------|-----------|
| 1. Introductie | 3 |
| 1.1 Aanleiding | 3 |
| 1.2 Methode | 3 |
| 2. Resultaten | 4 |
| 2.1 Respons | 4 |
| Bijlage 1: Opmerkingen | 6 |
| Bijlage 2: Onderhandelingsresultaat | 21 |



1. Introductie

1.1 Aanleiding

AVV heeft een principeakkoord met de Consumentenbond bereikt. Binnen dit bedrijf heeft AVV een online stemming uitgezet om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen.

In stemming was het onderhandelingsresultaat dat in bijlage 2 is te vinden. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen. Het gaat hierbij voornamelijk om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Indien de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen.

1.2 Methode

ALT F-4 is gevraagd een stemming te organiseren onder de werknemers van de Consumentenbond. De stemprocedure ging als volgt. Medewerkers die al geregistreerd stonden voor het cao-panel en leden van AVV ontvingen samen met alle medewerkers van de Consumentenbond een mail met een link naar de stempagina.

Medewerkers kregen, na het uitbrengen van hun stem, een verificatielink via de mail waarmee ze hun stem moesten bevestigen. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

De online stemming zag er als volgt uit. Na de informatiepagina, waar alle informatie over het akkoord te vinden was, moesten medewerkers

zich registreren voor deze stemming met hun naam en werkmail. Daarna ging men door naar de stemming. De vraag luidde: 'Stem je voor of tegen de afspraken?', waarbij de medewerker kon kiezen uit 'voor', 'tegen' en 'neutraal'. Indien men neutraal stemde, werd de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legde zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Vervolgens kregen medewerkers de mogelijkheid hun keuze toe te lichten in een open antwoord.

2. Resultaten

2.1 Respons

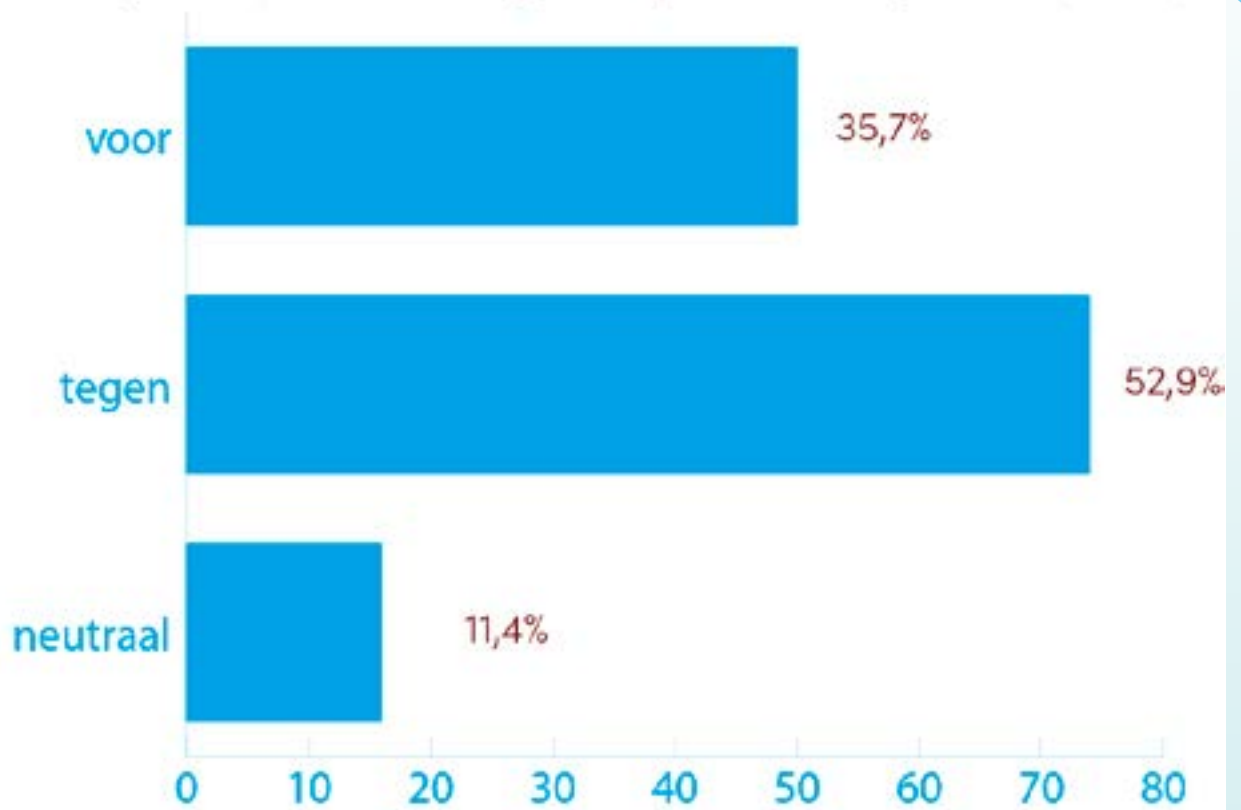
De online stemming over de afspraken stond open van 16 tot en met 22 december 2022. In totaal zijn er 140 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Consumentenbond.

ALT-F4 heeft van werkgever een lijst met namen van stemgerechtigde medewerkers gekregen ter controle op fraude. Door de stemming heen zijn er steekproeven gedaan waarbij de achternaam werd gecontroleerd. In totaal zijn 70 namen gecontroleerd. Er is één naam gevonden die niet op de lijst stond. Verder hebben negen mensen hun stem niet geverifieerd. Deze tien stemmen zijn daarom niet meegeteld.

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. Van de 140 stemmen heeft een meerderheid van 74 medewerkers (52,9%) tegen de gemaakte afspraken gestemd en 50 (35,7%) voor. Daarnaast hebben 16 medewerkers 'neutraal' gestemd (11,4%), waarbij zij zich uiteindelijk neerlegde bij de meerderheid van de stemmen.

De Consumentenbond heeft zo'n 230 medewerkers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (n=140)



2.2 Opmerkingen

Er is door 85 medewerkers een open antwoord ingevuld om hun keuze toe te lichten. Voor een compleet overzicht van de open antwoorden, zie bijlage 1.

Vanwege de anonimiteit zijn sommige gegevens doorgehaald met [XXX].

Bijlage 1: Opmerkingen

Het beperken het meenemen van verlof vind ik een dingetje.

Een eenmalige tegemoetkoming om de hoge inflatie te compenseren en een tegemoetkoming (of fiscaal voordeel bieden) voor het inrichten van een thuiswerkplek (heeft mij honderden euro's gekost en ik ben nog niet klaar) zouden mooi zijn geweest. Evenals een volledige 13e maand. Gezien de huidige financiële situatie van werkgever snap ik dat men niet verder is gegaan dan het huidige resultaat. Daar zitten wat mij betreft goede verbeteringen in, zoals ophogen onderste salarisschalen, onbeperkt vergoeden ov kosten en IKB.

Ik stond er eerst Neutraal in. Ik snap ook wel de moeilijke financiële positie van de CB. Maar vooral het commentaar van een collega kon ik me in vinden en ben ik van mening veranderd: De vaste indexatie in juni, komt erg laat om de inflatie over het afgelopen jaar al op te vangen. En de CAO is voor 3 jaar - wat erg lang is - want niemand weet hoe dingen zich gaan ontwikkelen de komende paar jaar. Ik zou voor stemmen als de CAO korter zou lopen. Voor mij zou een pro ook zijn als de consumentenbond gewoon een NS business card verstrekt aan mensen die veel met het OV reizen - zodat we van het hele voorschiet/declaratie verhaal daar af zijn. Het is wel dubbel, want ik gun de collega's in de lagere schalen hun 5%. Daarnaast zou denk ik een kleine geste, een kleine bonus - zoals in veel van de andere CAO's die zijn afgesloten afgelopen jaar, al een ander gevoel geven dan de CAO nu, maar ik begrijp ook wel weer dat het lastig is met 1.2m verlies in een jaar. Tricky tricky, maar alle argumenten afwegend stem ik tegen en hoop ik dat er met nog wat onderhandeling nog net een iets scherpere CAO komt - of eentje die wat eerder herzien wordt als we weten hoe volgend jaar uitpakt (zowel qua winstgevendheid als de inflatie).

Enmalige vergoeding

Ik zie er voor mezelf verbeteringen noch verslechtingen in, dus daarom maar neutraal. Ik had gehoopt op een wat positiever resultaat en ik vind dat er nog vrij veel onduidelijk is/uitgewerkt moet worden.

De maatregelen/verbeteringen zijn grotendeels voor de organisatie en het rechte trekken van cijfers.

Er zitten goede punten in, maar er kunnen ook dingen beter. Vandaar neutraal

Ik begrijp de werkgever dat het in deze tijd lastig is om veel extra uitgaven te doen. Wat ik lastig aan het verhaal vind, is dat steeds dubbel is. De verbeteringen die uit de nieuwe cao voortkomen zijn niet het resultaat van onderhandelingen, maar meer wettelijke wijzigingen waarbij het logisch is dat we erin mee gaan. Iets met minimum loon en verhogingen van wettelijke vergoedingen. Dus het wordt 'verkocht' als verbetering, maar is dat nou eigenlijk wel zo. Daarnaast wordt aangegeven dat er gekeken wordt naar de mogelijkheid van 100 weken verlof sparen en in het volgende item worden alle verlofdagen afgeschoten. Dat voelt heel dubbel. Deze dagen staan al jaren op de balans. Ze zijn niet nieuw. Dus in hoeverre drukken ze daadwerkelijk op de balans? Wat ik wel begrijp is dat die dagen volgend jaar flink duurder worden als de loonindex hoog wordt. En dat zal als minder wenselijk voelen. Daarnaast wordt aan alle kanten gestimuleerd en geprezen dat we hier sabbitacals kunnen houden en we aan onszelf kunnen werken. Door de dagen zo in te perken zal dat voor veel mensen een drempel gaan worden. De slogan is eerlijk is eerlijk, maar mijn onderbuik zegt toch dat in deze onderhandelingen niet de eerlijke kant horen. Maar misschien laat ik me nu ook te veel beïnvloeden door de negatieve sfeer omtrent deze onderhandelingen. Een andere kant is nog dat vanuit de AVV aangegeven wordt dat ze koopkracht op peil willen houden, mede door een hogere eindejaarsbonus. Omdat de indexatie pas per deze zomer komt en mensen het nu al moeilijk hebben, maar als de eindejaarsbonus doorgaat. Hebben we daar begin 2023 ook niets aan. Tenzij je dit gelijk uit laat betalen via het IKB, maar dan loop je risico dat je terug moet betalen. Dus die vlieger gaat ook niet op. Het verhaal van AVV in de presentatie en terugkoppelingen vind ik ook niet sterk.

geen goed idee om werknemers met bonus te belonen die jarenlang hun vakantiedagen niet opnemen. Gewoon na 5 jaar laten vervallen, je hebt er genoeg met 35 per jaar. Beter zou zijn beloon de mensen , met een bonus die onder b.v. de 35000 netto per jaar verdienen! Dat is vooruitgang.

Geen koopkrachtcompensatie, wat totaal tegen de trend ingaat. Uit het nieuws (<https://www.hoekenblok.nl/kennis-en-actualiteiten/salarisverhoging-wat-gebeurt-er-in-de-markt/>) "Uit recent onderzoek van Kassa blijkt dat hetzelfde mandje boodschappen in 2022 21% duurder is dan in 2019. Het CBS becijferde dat de inflatie in oktober van dit jaar (t.o.v. oktober 2021) maar liefst 16,8% is, en dat is geen goed nieuws voor onze portemonnee."

Ik vind het teleurstellend dat de werkgever geen rekening wil houden met het koopkrachtverlies van de werknemers. Daarnaast wordt onevenredig hard ingegrepen op de rechten om verlofdagen mee te nemen naar volgende jaren. De afgelopen paar jaar kregen we continu te horen hoe geweldig de ledenaantallen groeiden tgv de fantastische wijzigingen die het MT ('richtinggevers' in hun eigen jargon) heeft doorgevoerd. Maar in de aanloop naar de CAO-onderhandelingen veranderde de toon en kwamen de zwaar weer berichten.. Dat is ook daadwerkelijk zo, tgv de energiecrisis hebben we geen inkomsten uit de energieveilingen en de energievergelijker. Omdat de verwachting is dat dit tijdelijk is, heeft de directie bij de RvT voor elkaar gekregen dat er (onder voorwaarden) niet hoeft te worden ingegrepen in de begroting. Maar er wordt in de communicatie richting personeel wel ineens heel veel nadruk gelegd op dat het niet zo goed gaat, juist in deze periode van CAO-onderhandelingen. Ik vind dat storend want het is geeft bij werknemers het gevoel dat we in zwaar weer verkeren en dus niet veel kunnen eisen. Terwijl we nog een flinke reserve hebben (heb ik vernomen). Daarnaast is het vervelend dat de heer Visser continu op intranet de vakbond zit te framen als een onredelijke en zelfs overbodige partij. Tot slot hebben we als personeel nogal wat voor de kiezen gehad met de omslag naar het (in mijn ogen absurde) holocratisch werken (het is chaos in mijn ogen), en de Baarda-systematiek die vooral leidt tot vriendjespolitiek.

Vind het punt omtrent vakantiedagen meenemen nog wel wat onduidelijk, denk dat iedereen nu voor een sabbatical gaat sparen ;). Verder prima.

ik vind het niet eerlijk dat mensen die netjes hun dagen hebben opgemaakt nu worden benadeeld t.o.v. mensen zoals ikzelf met een hoop vakantie-uren en daardoor een bonus van 9% in het verschiet.

Vooraf vanwege de aanpassing van de salarisschalen van allrounders en vakspecialisten. Ook al val ik daar niet in, ik gun het die collega's.

Te weinig verbeteringen ten opzichte van het vorige CAO (met name indexering), maar wel invoering beperking van aantal mee te nemen verlofdagen naar een ander jaar.

In deze tijd van grote inflatie was een eenmalige uitkering van de werkgever een passend gebaar geweest.

Wederom een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Inflatiecorrectie minimaal noodzakelijk om akkoord te gaan. En blijf van onze vakantiedagen af.

Ik zou ja stemmen als de beperkingen ten aanzien van het meenemen van verlofdagen eraf gaat of dat er daar een ander alternatief voor wordt gevonden.

ik ben tevreden met: thuiswerkvergoeding. het is geen verplichting om thuis te werken. Alles wat je krijgt is meegenomen. Als je thuiswerken te duur vindt ga dan naar kantoor voor het WC papier en de koffie (Nibud advies staat overigens tegenwoordig op 3,-) verhoging van de leerweg - was veel te laag. niet zo tevreden met: kilometer reiskostenvergoeding - te laag IKB - vind ik eerlijk gezegd ingewikkeld. Algemeen: het resultaat is denk ik het meest haalbare voor de CAO. En ik hoop dat als de financiële situatie van de consumentenbond het toelaat er wel een eenmalige tegemoetkoming o.i.d. gegeven wordt door de werkgever. @René Koorn, bedankt voor je inspanning en de bijpraat sessies. Ik heb vertrouwen in jouw en waardeer je eerlijkheid. Dank!

ik vind dat koopkracht minimaal behouden moet worden. Daarbij is het voorstel voor vrije dagen onvoldoende uitgewerkt om daar nu mee akkoord te gaan.

Zie zelf weinig nieuwe elementen. De regeling afbouw meenemen vakantiedagen is een forse verslechtering: beperking tot meenemen van 5 dagen vanaf 2023 (terwijl de meesten 9 dagen overhouden !), maar ook de geen aanpassing van de eindejaarsuitkering naar een 13e maand. Pensioenregeling on hold, en ja er komt een verhoging en stelselwijziging. Maar dat staat los van betere verdeling premie werkgever-werknemer (opbouw).

Ik zie geen voordeel maar wel nadelen in de nieuwe CAO. De indexatie is sowieso afgesproken, met of zonder nieuwe CAO. De vakantiedagen moeten nu verplicht worden opgenomen of uitbetaald en dat hoeft niet onder de oude CAO. Ik zou hier graag zelf grip op willen houden. En niet naar een externe partij overboeken zonder indexatie, dan worden die dagen steeds minder waard. Erg onduidelijk welke partij (nog niet bekend) en wat het gevolg dan is.

Ik heb er begrip voor dat een eenmalige extra uitkering er nu niet in zit, nu we dit jaar een fors verlies boeken. Ik ben blij met de onbeperkte reiskostenvergoeding met de trein en neem de versobering van de vakantiedagen voor lief. Ik heb geen enorm stuwmeer en kom er wel overheen. Ik vind een nieuwe cao belangrijker.

[xxxx] - ik laat de keuze aan degenen op wie de nieuwe cao van toepassing is.

1. Pensioen ontwikkeling is onduidelijk en zou onderdeel van de CAO onderhandeling moeten zijn. Te onzeker waar ik ja op zeg. 2. Verlof (bovenwettelijk) afbouw qua jaarlijkse opbouw is ongewenst voor mij en bovenal voor mij vooralsnog onduidelijk wat er met mijn oude verlofsaldo gebeurt. Verlof is voor mij belangrijk. 3. Verlof doelsparen nu nog te vrijblijvend en te onduidelijk. Welke doelen gaan er gelden, wat gebeurt er met waarde oude saldo indien bij externe partij belegd (w.o. inflatie effect). 4. IKB budget toevoeging is in de kern budgetneutraal en zou eerder onderdeel van de BER moeten zijn, lijkt mij. Overigens heel fijn dat dit hiervan gebruik gemaakt kan worden. 5. Reis-/ thuisvergoeding is iets wettelijks en niet iets om over te stemmen, lijkt mij. Ik snap dat dit kostenverhogend gaat zijn en voor de onderhandeling onderdeel is, maar wettelijke aanpassingen zou niet automatisch moeten impliceren dat er aan de andere kant dan minder kan. Dan heeft dit in-the-end geen toegevoegde waarde.

Ik vind het heel zuur dat de salarisschalen qua minima en maxima wel omhoog gaan (dat is natuurlijk fijn voor een deel van de collega's), maar dat er geen extra verhoging in zit of andere extra voor alle medewerkers. Zo wordt een deel van de collega's "beloond" en de collega's die al hard gewerkt hebben en iets boven de nieuwe minima zitten staan nu met lege handen en hebben hier pas wat aan over tientallen jaren. Ik zie geen plus en vind het IKB geen reden om voor te stemmen. Bij de vorige CAO twijfelde ik al erg en stemde ik toen toch voor. Zelf zie ik geen verbetering en denk ik dat het voor een deel van de collega's, vooral ook degene met veel verlofdagen (waar ik niet tot behoor), slecht uitpakt. DE regeling om extra's te bieden voor mensen die het verlof opnemen vind ik ook erg onredelijk. Als werkgever moet je met die mensen gaan kijken hoe zij het verlof zoveel mogelijk op kunnen maken. Nu worden de mensen die het niet goed gedaan hebben, beloond. Je zou beter een beloning kunnen bieden aan iedereen die zijn verlofdagen voor een groot deel (bijv. een % of hoeveelheid dagen) opmaakt en daarmee de mensen met veel verlofdagen kunnen stimuleren om dit ook te doen.

Een NS business card, met optie om te upgraden naar eerste klas, zou wenselijk zijn

Ik vind dat we meer dan uitstekende arbeidsvoorwaarden hebben en wil graag een meerjarige CAO om niet elk jaar opnieuw dezelfde discussies voorbij te zien komen.

Ik verwacht in deze bijzondere tijden een (eenmalig) gebaar van de werkgever. Het is een prima CAO maar ik mis het maatschappelijke gevoel. Medewerkers hebben nu al lange tijd te kampen met hoge inflatie en energiekosten en krijgen pas in juni een compensatie. Daarbij is de hoogte van de compensatie erg onzeker. Bijna alle werkgevers in mijn omgeving geven nu al een (eenmalig) gebaar om hun steun te betuigen aan de werknemers.

Ik snap dat de werkgever niet met geld kan strooien en goed moet nadenken over de uitgaven. Maar in deze tijd waar iedereen de crisis in zijn portemonnee merkt had een financiële vooruitgang erg fijn geweest. Ik krijg het gevoel dat ze daar niet voor open staan.

Grote wijziging t.a.v. het opnemen van vakantiedagen.

Voor zover ik kan overzien zijn het goede afspraken. Suggestie voor een volgende cao: - Bonus opnieuw invoeren voor uitzonderlijke prestaties - Overuren weer uit kunnen laten betalen - Overuren bruto tijd-voor-tijd op kunnen geven (bijvoorbeeld 1 uur overwerk = 1.25uur verlof)

Veel te schraal in deze dure tijd. Een eenmalige tegemoetkoming was al een mooi gebaar geweest. Daarnaast is de bonus voor de uren in verlofstuwmeeren niet eerlijk tov medewerkers die altijd netjes hun uren opmaken. Deze uren hadden (op termijn) ook extern ondergebracht kunnen worden. Of er had een bonus geregeld moeten worden voor de andere medewerkers. Bovendien moet een stuwmeer eerst gespecificeerd worden. De vergoedingen voor reiskosten zijn niet meer dan normaal, dat hoort een goede werkgever gewoon te verzorgen. Fiscaal maximum kost de CB niets.

Ik vind dat de werkgever ons als werknemers te weinig tegemoet komt gezien de huidige economische situatie. De indexering van ons salaris zit ook in de huidige CAO en de 'extraatjes' voor woon-werk verkeer etc. lijken me meer logisch gezien de fiscale regels die gevolgd worden. De verhoging van de salarisschalen van de 2 Baarda niveaus voelt meer als noodzakelijk en is eigenlijk te laat. Vraag is of je dit los van de CAO niet sowieso zou moeten doen. De nieuwe regels rondom de verlofdagen is voor mij (en volgens mij voor veel collega's) ongunstiger dan de huidige regels, dus daar schiet ik ook niks mee op. Kortom, ik had meer verwacht in het voorstel waaruit ook de waardering voor de werknemers zou blijken en begrip voor de situatie waarin we met z'n allen zitten. En dan kunnen we beter de huidige CAO voorwaarden behouden.

Ik begrijp dat er vanuit de werkgever wordt gestuurd op afspraken die op een duurzame wijze financieel verantwoord zijn. Alleen vind ik de uitkomsten van alle gesprekken tussen CB en AVV nu wel erg marginaal. Elke medewerker op elke salarisschaal merkt dat het 'leven' duurder is geworden, en volgens mij kom je er met een indexatie van (verwachte) 5% in juli 2023 niet om de koopkracht enigszins te herstellen. En de koopkrachtdaling reeds al een tijd ingezet. Persoonlijk zit ik op een 100% rsp binnen mijn salarisschaal en had wel verwacht dat naast Vakkrachten en Allrounders ook de hogere salarisschalen met een paar procenten geplust zouden worden. Hetzelfde geldt eigenlijk voor zaken zoals kilometervergoedingen en onkosten voor thuiswerken. Er wordt wel iets geplust, maar het dekt bij lange na niet de gestegen kosten aan de kant van de werknemer. Voor zover het stukje primaire arbeidsvoorwaarden. Daarentegen kan ik me erg goed vinden in de voorstellen om de stuwmeren op het gebied van verlof aan te pakken. Ook de ontwikkelingen met IKB zijn prima. Al met al stem ik daarom neutraal met een lichte neiging naar 'nee'. Bij mijn indiensttreding werd het plaatje geschetst dat CB marktconform qua salaris zit (zelf heb ik daar een ander beeld bij), maar laten we er voor zorgen dat we niet in de positie komen van onder marktconform.

Heel jammer dat er geen enkele extra financiële plus voor de komende drie jaar in zit zoals een volledige 13e maand.

Ik zie geen enkele tegemoetkoming in de Koopkracht. Verder zijn er wat flexibele maatregelen in besteding budgetten, maar is ook niet wilt. Te lange (qua doorlooptijd ook) CAO regeling die niets voorstelt voor de werknemer.

Verruimde reiskosten zijn voor mij gunstig. En zolang we niet minder bovenwettelijke vakantiedagen krijgen, vind ik maatregelen om het stuwmeer te voorkomen niet enorm bezwaarlijk. Al werd ik liever niet beperkt.

Ik werk [xxxx] bij de consumentenbond. De beloofde dingen blijven onder huidige voorwaarden. Een aantal hebben de opmerking of de CAO nu niet voor te lang vast ligt. Daar kan ik mij ook in vinden. Ik leg me daarom neer bij de meerderheid.

Te mager resultaat. Wederom achteruitgang.

Er is niets extra's onderhandeld. IKB is alleen een andere manier van indelen en reiskostenvergoeding/thuiswerkvergoeding is wettelijk bepaald. Ik zie voor de medewerker geen voordelen. Al helemaal niet in combinatie met de torenhoge inflatie.

Versobering ipv verbetering

Ik vind dit een heel mager voorstel met weinig verbeteringen en de looptijd van 3 jaar te lang.

We gaan achteruit, het is dan beter om de huidige CAO te behouden.

Erg mager allemaal: geen eigen regie over verlofdagen en geen compensatie voor de barre tijden.

Een blijk van vertrouwen.

- Te weinig verbetering tov huidige cao, waar andere werkgevers dit wel doen.
- Dat de werkgever een bonus in het vooruitzicht stelt voor collega's die jarenlang structureel te weinig vakantiedagen hebben opgenomen, vind ik onbegrijpelijk. Er zijn slimmere manieren voor een werkgever om het stuwmeer aan te pakken.

Bij ons op de afdeling moeilijk vrij te krijgen en dan moet je verplicht je dagen opnemen of uit laten betalen.

Ik kan simpelweg niet stemmen voor een Cao waarin voor de zoveelste keer op rij geen enkel resultaat wordt behaald. Ik vind de verbetering van de reiskosten geen resultaat, maar een onvermijdelijk gevolg van voortschrijdend inzicht in de samenleving waar de Consumentenbond wel in mee moet gaan wil ze nog enigszins een aantrekkelijke werkgever zijn. Voor de Consumentenbond is dit bovendien een regeling die niet of nauwelijks iets kost vanwege belastingtechnische regeltjes. De directie probeert ons medewerkers bijna een schuldgevoel aan te praten als we vinden dat we, net als in andere branches, er salaris bij willen en zegt dat we met gouden boeien aan de CB zijn geklonken. Dit is werkelijk het cynisme ten top. Als ik om me heen kijk, zie ik mensen in dezelfde soort rollen/functies intussen fors meer salaris ontvangen dan ik. En zo kan ik nog wel even doorgaan. Maar dat doe ik niet. Kortom: ik stem tegen deze Cao.

Er is geen verbetering in mijn optiek t.o.v. de huidige CAO. Verruimen reiskosten is gewoon het volgen van de wet, onderste loonschalen repareren is noodzakelijk om in de pas te blijven en kan ook buiten de CAO om, dat is eerder gebeurd. Plus alleen maar willen uitruilen met werknemers is geen goed werkgeverschap. Begrijp mij niet verkeerd: Ik ben tevreden over mijn salaris maar we moeten wel realistisch blijven en de BV NL etc wat meer gaan volgen die wel een 13de of zelfs 14de maand verstrekken.

Verlof dagen regeling verslechterd

Ik verwacht een sterkere inzet van de werkgever om de medewerkers een financiële steun in de rug te geven in deze dure tijden, inzetten op de bestaande indexatie van de AAVN index vindt ik te weinig. Tuurlijk is een blijvende sterkere verhoging ook niet perse de juiste keuze, een eenmalige uitkering zou dan meer passend zijn. Daarnaast vind ik het een enorm slecht idee om het stuwmeer aan te pakken met een financiële bonus, daarmee beloon je een kleine groep mensen. Dat terwijl ikzelf mijn dagen volledig opneem, daar wordt ik dan niet voor beloond? Dat is compleet scheef en oneerlijk. Het lijkt mij eerlijker om dat geld in te zetten voor een eenmalige uitkering voor alle medewerkers.

In weinig tot geen levensvatbare initiatieven wordt nog steeds veel geld bestoken en nu krijgt het personeel dit cao voorstel voorgeschoteld? Waar gaat hier nu iets mis?

Ik kan me vinden in het voorstel. Voor mij persoonlijk zijn onderstaande belangrijk: - Per 1 januari 2023 worden de salarisschalen van de leerwegen Vakkracht en Allrounder structureel met 5% verhoogd. - Invoering IKB - Verhoging kilometervergoeding Ik heb geen stuwmeer aan vakantiedagen dus voor mij speelt er op dit vlak niets.

AAVN-indexatie houdt geen rekening met eenmalige extra uitkeringen die in veel andere CAO's wel zijn afgesproken. Onze indexatie is behalve laat (gaat pas in juni in) dus ook gewoon lager dan bij veel andere organisaties. Ik zou alleen vóór stemmen als er iets toegevoegd kan worden zoals een volledige 13e maand, én, heel belangrijk, als de versobering rond de verlofdagen niet doorgaat. Want de bestaande verlofregeling is voor mij een cruciale arbeidsvoorwaarde. Het huidige voorstel ervaar ik dan ook als een regelrechte achteruitgang. Uitrustmogelijkheden vind ik veel minder belangrijk tot volledig oninteressant, en die kunnen ook nog buiten de CAO om geregeld worden. Ik zie die niet als onderhandelingsresultaat.

De werkgever wil vooral arbeidsvoorwaarden beperken. Ik begrijp dat de loonsverhoging volgens AAVN-norm hoog wordt, maar ook in eerdere onderhandelingen is versobering het voornaamste doel geweest.

Mooi en logisch samenhangend voorstel

Ik heb begrepen dat het CAO-voorstel volgens de AVV (in ieder geval qua inkomen) onder het landelijk gemiddelde ligt. Dit alleen al vind ik Consumentenbond-onwaardig. Vandaar mijn tegenstem.

Dit voorstel is een regelrechte stap terug.

Ik zie te weinig plusjes tov het grootste negatieve punt over de verlofdagen. Dat is echt veel geld en er staat nauwelijks iets tegenover.

Teveel 'sigaren uit eigen doos'. De Consumentenbond mag als maatschappelijk betrokken organisatie ook weleens maatschappelijk betrokken zijn bij het eigen personeel. Na vele moeilijke jaren mag er ook weleens een positieve bijdrage uit de CB-organisatie komen. De gouden kooi is allang voorbij.

Ik stem tegen omdat ik het geen goed resultaat vind van onderhandelingen. Voor mijn gevoel wordt hetgeen dat nu als 'krijgen' wordt beschreven wel erg mooi gemaakt. Bij de reiskosten en thuiswerkverg. volgen we gewoon het fiscaal max. dat doet elk bedrijf. En die loonstijging voor vakkracht en allrounder (wat ik overigens echt goed vind) is gevolg van de wettelijke stijging van minimum loon en een inlossing van de belofte dat CB een marktconform betaler is. Ik vind nog steeds de optie van een eenmalige of tweemaalige tegemoetkoming om je koopkrachtdaling wat te dempen een goede optie. En ik snap heel goed dat er gewoon weinig ruimte is met het begrotingstekort en dat we niet te veel moeten eisen, maar voor mij lijkt het nu vooral een meer voordelige uitkomst voor werkgever en niet voor werknemer. Even los van de indexatie die voor medewerker heel goed gaat uitpakken dit jaar, maar afgelopen jaar b.v. echt laag was. Als je die b.v. middelt en dan kom je op (2% in 2022 + 6% in 2023) op 4% uit en dat is prima.

Het is (zoals gebruikelijk) weer eenrichting verkeer, de werkgever wil nergens op toegeven, alleen maar in het nadeel van de werknemer zaken regelen. Dit is in het verleden ook altijd al zo geweest, jaren is de CAO niet gewijzigd omdat de werkgever altijd de hakken in het zand zet omdat wij al een "gouden" CAO zouden hebben.

Het uitblijven van een loonsverhoging is in het licht van de huidige inflatie een loonsvermindering. We gaan erop achteruit. Ik zie niet hoe je kunt spreken van een 'demping' van de gevolgen van inflatie. Daarnaast worden werknemers overvallen met dat vanaf 2023 max 5 vakantiedagen mogen worden meegenomen naar volgend jaar. Dat is veel te kort dag. Dat leidt ertoe dat collega's meer vrij moeten nemen dan het werk toestaat. Dat geldt ook voor mij. De wens van de werkgever om je dagen op te nemen strookt niet met de beperkte capaciteit op de werkvloer. Er is de afgelopen jaren flink gesnoeid in capaciteit bij sommige afdelingen. Dat blijft niet zonder consequenties.

Goed dat er is gekeken naar de salarisschaal van 'allrounders' (Baardamodel).

ik zie geen verbeteringen, alleen verslechtingen. Koopkrachtachteruitgang wordt niet gecompenseerd. En beperking van het gebruik van verlof

Een heel mager resultaat, had graag een reparatie van de koopkracht gezien. Voelt bij mij als een bod van de Werkgever waar de AVV mee heeft ingestemd.

De CAO is een verslechting van arbeidsvoorwaarden. Het is prima om iets te doen aan het stuwmeer aan verlofuren. De voorgestelde maatregel om dat te doen zou ik kunnen accepteren als daar iets tegenover staat, bvb een volledige 13e maand. Heb in een eerdere peiling aangegeven dat ik geen probleem heb met een vermindering van bovenwettelijke vakantiedagen ten faveure van een hoger salaris.

Ik zie geen vooruitgang t.o.v. huidige cao. Met deze extreme inflatie moet je iets extra's doen voor je werknemers, bij voorkeur een extra verhoging of een dertiende maand. Als dat niet haalbaar is, denk ik aan een eenmalige uitkering of een internetvergoeding naast de thuiswerkvergoeding. Wijzen naar de cao-verhoging in juni is nu niet voldoende, want dat duurt nog 6 maanden (en staat zonder beperkende voorwaarde ook in huidige cao). Het beperken van de vrijheid m.b.t. opnemen/meenemen verlof vind ik niet kunnen. Je hebt gewoon wettelijk 5 jaar de tijd om je bovenwettelijk verlof op te nemen. De stuwmeren ontstaan niet om de werkgever dwars te zitten, maar hebben andere oorzaken. Mensen kunnen vanwege hun functie niet altijd verlof opnemen. Bovendien betekent verlof opnemen in sommige gevallen dat je daarna werk moet inhalen. Dus leidt vrij nemen tot een hogere werkdruk.

Ik sta op zich neutraal tegen het voorstel maar zie een stem op ja als steun voor het management, dat ook wel wat steun kan gebruiken. Klein detail: ik ben benieuwd of de verbeterde woonwerkeervergoeding een reëler deel van de gemaakte kosten gaat vergoeden want dat is (was) nu niet zo.

Het voorstel om maar maximaal 5 bovenwettelijke verlofdagen mee te nemen naar het volgende jaar is absurd. De werkdruk is dermate hoog (komt ook uit het MWO) dat het werktechnisch helemaal niet mogelijk is om al je dagen op te nemen. De enige manier om ze op te nemen zonder je werkdruk nóg meer te verhogen, is ze opsparen tot één lange vakantie (sabbatical) waarin degelijke vervanging kan worden gezocht voor je werk. Zolang de werkgever er niets aan doet om de werkdruk te verlagen, is het idioot om de mogelijkheid tot het 'sparen' van vakantiedagen flink te beperken zonder de werknemer een fatsoenlijk alternatief te bieden. Dat past niet in het huidige werkklimaat.

Positieve punten: -Prima oplossing om stuwmeer van vrije dagen tegen te gaan. -IKB een goede manier van belonen. Geeft je meer vrijheid. -Verhoging salarisschalen Vakkracht en Allrounder. Als ik toch iets negatiefs moet noemen dan had de indexatie die in juni plaatsvindt wellicht deels in januari 2023 al kunnen plaatsvinden. Door in januari een ruwe schatting te maken en in juni de resterende verhoging door te voeren. De kosten die we hebben zijn enorm en dat had wat verlichting kunnen geven.

Ik vind het echt teleurstellend dat er niet meer wordt gedaan aan de koopkrachtvermindering. Ik snap dat de bond er financieel niet goed voor staat, maar er valt voor mijn gevoel nog een hoop te besparen (denk aan het inhuren van externe partijen, freelancers, efficiënter inzetten van uren etc). En wat vrijkomt kan worden ingezet om medewerkers ergens financieel tegemoet te komen. Ik ben het niet eens met het beperken van het meenemen van vrije dagen. Ik snap dat er een stuwmeer is, maar ik denk dat er wel andere oplossingen mogelijk zijn. En waarom niet op het gemiddelde van 9 dagen gaan zitten? De bonusregeling voor het opnemen van vrije dagen voelt echt oneerlijk.

Elke CAO is er een verslechtering als het gaat om verworven rechten, er blijft niets over als we hier mee door gaan. En de plussen zijn marginaal en zijn meer reparaties dan een echte plus. Ook vind ik het teleurstellend dat er geen beweging is richting een grotere koopkrachtreparatie dan alleen de huidige indexatie. Desnoods eenmalig of een ander gebaar, maar nu is er niets mogelijk. Dus daarom stem ik tegen.

De 5-dagen-meenemen regel maakt dat ik tegen stem.

De voordelen gelden niet voor mij.

Ik denk dat wij een al goede CAO hebben en het volgen van de AWWN index betekent waarschijnlijk een loonsverhoging van 5-6%, wat behoorlijk fors is. Een hogere stijging of veel andere extra middelen lijkt me niet realistisch en ook niet haalbaar voor de Consumentenbond om op te brengen, zonder dan elders weer flink te moeten bezuinigen. Met deze CAO houden we een heel mooi arbeidsvoorwaardenpakket, zeker voor een non-profit. Onze hoeveelheid vakantiedagen is natuurlijk ongekend hoog, dus fijn dat die blijven, maar ook niet gek om opname daarvan te stimuleren.

Eenmalige compensatie is perfect middel tegen huidige (tijdelijke) inflatie, bovendien marktconform. Onbegrijpelijk dat dit niet is ingezet. Voor de rest geen grote issues met het voorstel.

In mijn situatie, met korte reisafstand en zonder vrije dagen uit vorige jaren, is de voorgestelde CAO voor mij een verslechtering. Ik had een lichte (financiële) verbetering verwacht door bijvoorbeeld het toewerken naar een volledige 13e maand, zoals voorgesteld door AVV.

1. De beperkingen van bovenwettelijk verlof eruit, in ieder geval tot er een alternatief is. Of minimaal ingeruild voor gelijke of betere secundaire arbeidsvoorwaarde. Niet deze opgebouwde rechten zomaar weggeven 2. Huidige barre tijden sociaal gezicht van WG- Eenmalige bedrag of een calamiteiten pot voor collega's die het niet redden met een rentevrije lening.

Ik vind de verruiming van reiskosten- en thuiswerkvergoeding echt minimaal. Dat staat in mijn opzicht niet in verhouding tot de kosten die gestegen zijn. Dit is niet kostendekkend. En ik snap dat er geen aanvullende structurele loonsverhoging mogelijk is in deze tijden omdat die door zullen werken in de jaren die nog gaan komen. Alleen werk dan met een eenmalige uitkering om hardwerkende medewerkers een beetje tegemoet te komen in de alsmaar stijgende kosten van levensonderhoud.

Het verbeteringen tov de vorige CAO zijn minimaal en betreft zaken die wrs toch wel doorgevoerd worden. Daar staat tegenover dat een belangrijke secundaire voorwaarde, de mogelijkheid om een verlofstuwmeer aan te leggen, aan banden wordt gelegd. Een mooie voorziening die ik graag hou. Ik snap dat de werkgever er vanaf wil, maar dan zal hij daar echt iets serieus tegenover moeten stellen.

Erg magere nieuw CAO, de vorige twee CAO's waren ook al een verslechtering. We krijgen er niks bij en er wordt ook niks gedaan aan een betere pensioenopbouw. Erg vreemd dat de werkgever niet met een beter bod is gekomen.

Het voorstel is prima. Ik begrijp niet waarom collega's vragen om een verhoging. Meer salaris is natuurlijk altijd lekker maar los van het feit dat daar geen ruimte voor is en we in dat geval elders moeten inleveren op bijv. toegevoegde waarde voor de consument of het aantal werknemers is dit bij ons al geregeld doordat de indexatie vastligt in de CAO. We hebben in juni meer gekregen, met ruimte krijgen we in januari een verhoging (en als je dat niet krijgt zit je al aan de max. van je schaal en krijg je MEER dan genoeg) en in juni 2023 weer. Ik begrijp het gesteggel dan ook niet zo goed vanuit andere collega's. Goed ook dat we stappen zetten om het stuwmeer terug te dringen. Collega's hebben meer dan genoeg de kans gekregen om hier zelf de regie in te nemen maar dat niet gedaan. Wel hoop ik dat we stoppen met de verplichte vrije dagen want dat voelt voor mij dubbelop. Tijdens een volgende onderhandeling zou ik graag een werknemersvertegenwoordiging zien, begeleid door een onafhankelijke onderhandelaar en geen vakbond meer. Nu en historisch gezien heeft dat weinig tot geen toegevoegde waarde gehad.

Goed: - Max aan meenemen bovenwettelijke verlofdagen - IKB is leuk aardigheidje, maar kan ook prima zonder. Onduidelijk: - Het is mij niet duidelijk of de ophoging van de schalen ook betekend dat de medewerkers in deze schalen daarmee automatisch salarisverhoging krijgen met hetzelfde percentage. Dit lijkt me namelijk meer dan logisch. Kan beter: - Loon: Ik mis een duidelijke wens van werkgever om de werknemers te helpen tijdens deze periode van inflatie. De indexatie was er al en zal er gewoon blijven, dit voegt dus niks toe. - Vergoedingen: Jammer dat 'meer geld naar personeel dat met eigen vervoer van ver komt' als een pluspunt wordt genoemd. We moeten als organisatie het goede voorbeeld geven. Beloon de werknemers die ervoor kiezen het OV te gebruiken of dichterbij het werk te gaan wonen. Alleen als je voor je functie specifiek moet reizen is dat natuurlijk een ander verhaal. - Verlofstuwmeer: Vreemd dat men een beloning krijgt voor nalatigheid, het lijkt hier wel de NL regering. Gewoon duidelijke regels opstellen voor het (langzaam) afbouwen. Vraag me ook af of dit in het CAO moet, dit zou met de paar werknemers waar het een probleem is gewoon individueel opgepakt kunnen worden. - Met de regeling verlofsparen stimuleer je alleen maar dat men weer opnieuw verlofdagen gaat sparen. Lijkt me niet een heel wenselijke ontwikkeling? Dit voelt meer als een emmer onder het lek te zetten dan het dak te repareren. Men gebruikt het argument dat het geen kosten meer wbt rente gaat opleveren maar ik neem aan dat de partij waar dit onder wordt gebracht alsnog ons de rekening gaat opsturen? Wat ik mis: - Een toevoeging aan het CAO over keuzerecht van werknemers voor wat voor apparaat ze willen gebruiken voor hun werk. De werkgever vergoed het 'apparaat' tot een grensbedrag, bijv. 2500, en de werknemer is vrij om te kiezen of ze bijvoorbeeld een Windows of Mac machine willen gebruiken. Nu wordt vanuit de IT het argument gebruikt dat het niet in de huidige infrastructuur kan maar er zijn zat bedrijven waar dit wel gewoon kan dus het is zeker mogelijk. - Werkgever zou in de CAO mee moeten nemen dat werknemers die met het OV willen reizen daarvoor gewoon een abonnement vergoed krijgen. Nu moet je individuele reizen declareren, ook als een abonnement goedkoper was geweest. Vervolgens moet iemand binnen organisatie weer tijd besteden aan het nalopen van al deze declaraties.

Bijlage 2: Onderhandelingsresultaat

Consumenten
bond

CAO 2023-2025 resultaat

Consumentenbond / AVV, 12 december 2022

Inleiding en samenvatting (1)

In deze powerpoint delen we het resultaat van de onderhandelingen van afgelopen maanden tussen werkgever Consumentenbond en vakbond AVV.

Uitgangspositie Consumentenbond

Vanuit Consumentenbond is gezocht naar verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden die financieel verantwoord zijn voor de continuïteit van de Consumentenbond.

Uitgangspositie AVV

Vanuit AVV wordt gestreefd naar koopkrachtverbetering



Voorstellen Loon

| Werkgever | AVV |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>We handhaven de loonafpraak zoals we die ook in de huidige CAO hebben, d.w.z. jaarlijkse indexatie met de AWWN-index per 1 juni. We hechten er wel aan om het doel dat we voor ogen hebben met deze indexatie te benadrukken: we indexeren om met onze salarissen in de pas te blijven lopen met de BV Nederland en daarmee concurrerend te blijven op de arbeidsmarkt.</p> <p>We kiezen daarbij als betaler voor een positie iets boven het midden van de markt. Op dit moment zien we in diverse sectoren excessieve loonafspraken die wel doortellen in de AWWN-index maar weinig van doen hebben met de arbeidsmarkt waarop wij concurreren.</p> <p>We zullen dus nauwlettend volgen en ook op andere manieren benchmarken of de index ook in de huidige bijzondere omstandigheden leidt tot de juiste bijstelling.</p> | <p>Wij stellen dat - gezien de huidige economische omstandigheden – de koopkracht van de medewerkers moet worden verbeterd. In dat kader achten wij het huidige model – de automatische indexatie van de lonen middels het indexcijfer van AWWN een passend model, doch met de kanttekening dat deze basis wordt verhoogd met een nader overeen te komen afspraak.</p> <p>We stellen voor om deze basis systematiek voor de komende jaren vast te leggen in de cao alsmede de aanvullende afspraken.</p> <p>Ten aanzien van stuk koopkracht ontwikkeling stellen we voor om tijdens de looptijd van de cao toe te werken naar een volledige 13^e maand.</p> |



Inleiding en samenvatting (2)

Looptijd

De looptijd van de nieuwe CAO is drie jaar, dat wil zeggen van 1 januari 2023 t/m 31 december 2025.

Aanpassing salarisschalen

De loonafpraak zoals we die ook in de huidige CAO hebben, d.w.z. jaarlijkse indexatie met de AWWN-index per 1 juni blijft gehandhaafd.

Overleg

Indien naar het oordeel van een der partijen bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding geven wijzigingen in de loonbepalingen voor te stellen, is de andere partij gehouden daarover overleg te plegen.

Aanpassing leerwegen Vakkracht en Allrounder

Per 1 januari 2023 worden de salarisschalen van de leerwegen Vakkracht en Allrounder structureel met 5% verhoogd (en daarmee ook de schalen van de leerwegen junior en medior Vakspecialist). Hiermee wordt aangesloten op maatschappelijke ontwikkelingen (waaronder verhoging minimumloon). Bijkomend voordeel is dat enkele tientallen collega's in deze schalen minder bovenschaling worden. De oude (juni 2022) en nieuwe schalen (per 1 januari 2023) zie je hieronder.

| Rollen model Baarda | | | salarisschalen per 1 juni 2022 | | salarisschalen per 1 januari 2023 | |
|----------------------------------|---------------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------------|----------------|
| | | | Schaal minimum | Schaal maximum | Schaal minimum | Schaal maximum |
| Buitengewoon Volleerd Allrounder | | Medior Vakspecialist | € 3.298 | € 4.710 | 3.463 | 4.946 |
| Volleerd Allrounder | | Junior Vakspecialist | € 2.847 | € 4.067 | 2.989 | 4.270 |
| Medior Allrounder | Buitengewoon Volleerd Vakkracht | | € 2.460 | € 3.516 | 2.583 | 3.692 |
| Junior Allrounder | Volleerd Vakkracht | | € 2.297 | € 3.279 | 2.412 | 3.443 |
| | Medior Vakkracht | | € 1.897 | € 2.872 | 1.992 | 3.016 |
| | Junior Vakkracht | | € 1.897 | € 2.516 | 1.992 | 2.642 |



Inleiding en samenvatting (3)

IKB

We zetten een eerste stap op weg naar meer flexibele arbeidsvoorwaarden met de inrichting van een Individueel Keuzebudget per 1 januari 2023.

Vergoedingen

- ⇒ We verhogen de kilometervergoeding en koppelen deze aan het fiscaal maximum (per 1-1-23 € 0,21; per 1-1-24 € 0,22)
- ⇒ We verhogen de maximale vergoeding per jaar voor woon-werkverkeer met eigen vervoer. (was € 2400,- wordt € 2650,-)
- ⇒ De maximum vergoeding voor woon-werkverkeer met openbaar vervoer vervalt in zijn geheel: deze kosten worden 100% vergoed.
- ⇒ We nemen de thuiswerkvergoeding op in de CAO en koppelen deze aan het fiscaal maximum (€ 2,13/dag)

Werkkostenregeling (WKR)

Een eenmalig extraatje in 2022 hebben we gevonden in de zogeheten vrije ruimte. Concreet betekent dit dat iedere medewerker vóór 15 december 2022 een bedrag van 200 euro van zijn bruto salaris kan besteden aan één van de in de tool FiscFree® aangeboden producten en diensten. Deze mogelijkheid is weliswaar tot stand gekomen naar aanleiding van de CAO-onderhandelingen maar maakt geen deel uit van de CAO. Ook voor 2023 en verder kunnen we dankzij het nieuwe tool dergelijke extra's bieden.

Verlofsparen

Vanuit de wettelijke regelingen is het mogelijk om 100 weken verlof te sparen. Wat betreft verlofsparen zijn AVV en werkgever voorstander van het extern onderbrengen van de gespaarde verlofdagen. We hebben de mogelijkheden hiertoe verkend maar op dit moment zijn er nog geen partijen die op dit vlak een interessant aanbod hebben. De verwachting is dat dit wel gaat veranderen maar te laat voor deze CAO ronde. Een korte toelichting vind je in debijlagen.



Inleiding en samenvatting (4)

Verlofstuwmeer

Het verlofstuwmeer is een zware financiële belasting voor werkgever. AVV en werkgever onderschrijven het belang om dit af te bouwen. Om het aantrekkelijk te maken voor medewerkers om hun verlofdagen op te nemen (of uit te betalen of in het pensioen te storten) bieden we eenmalig in 2023 een extra premie op het opnemen van oude verlofdagen. Om te voorkomen dat het verlofstuwmeer zich daarna opnieuw vult, beperken we het aantal dagen dat jaarlijks kan worden toegevoegd aan het verlofgoed.

Om het aantrekkelijk te maken voor medewerkers om hun verlofstuwmeer af te bouwen, biedt werkgever in 2023 een bonus op het opnemen van oude vakantiedagen

- Voor dagen uit 2019 betaalt werkgever een bonus van 3% bovenop de waarde van de verlofdagen
- Voor dagen uit 2020 betaalt werkgever een bonus van 6% bovenop de waarde van de verlofdagen
- Voor dagen uit 2021 betaalt werkgever een bonus van 9% bovenop de waarde van de verlofdagen
- De werknemer kan de dagen op verschillende manieren inzetten: opnemen zoals laten uitbetalen, fiscaal vriendelijk uitruilen of storten in je pensioen

NB Het aanbod geldt alleen voor bovenwettelijke dagen (de 20 wettelijke dagen moeten bij wet worden opgenomen en mogen niet worden uitbetaald)

Om te voorkomen dat het stuwmeer zich opnieuw vult, kan jaarlijks een beperkt aantal dagen worden meegenomen naar een volgend jaar

- Van de bovenwettelijke dagen kunnen maximaal 5 dagen worden meegenomen naar het volgend jaar
- Voor het restant van de niet-opgenomen bovenwettelijke dagen is de keuze: opnemen als verlof, laten uitbetalen, fiscaal vriendelijk uitruilen of storten in je pensioen
- Van het maximum van 5 dagen kan worden afgeweken wanneer de medewerker voor een concreet te realiseren doel spaart. Afspraken hierover worden vooraf, dat wil zeggen voor einde jaar, gemaakt en vastgelegd.
- Zodra de regeling verlofsparen is vormgegeven kunnen bovenwettelijke verlofdagen hierin worden gestort en komen deze niet te vervallen



Individueel Keuzebudget

- Werkgever richt per 1 januari 2023 voor alle medewerkers het Individueel Keuzebudget in. Dit is een eerste stap op weg naar flexibilisering van meer collectieve arbeidsvoorwaarden.
- Vanaf 1 januari 2023 bouwen medewerkers maandelijks vakantiegeld en eindejaarsuitkering op in hun eigen IKB. NB Reeds opgebouwd vakantiegeld over de periode juni 2022 t/m december 2022 wordt uitbetaald bij de salarisronde van mei 2023.
- Medewerkers bepalen zelf wanneer ze geld uit hun IKB aan zichzelf uitbetalen. Aan het eind van ieder kalenderjaar wordt een eventueel resterend saldo aan de medewerker uitgekeerd.
- Deze afspraak is een eerste stap. In de toekomst willen we meer flexibiliteit mogelijk maken middels het IKB. Hierover zal werkgever afspraken maken met de vakbond (voor CAO-onderdelen) en met de Ondernemingsraad (voor Bedrijfseigen Regelingen).

NB In de bijlagen van deze presentatie lichten we een paar begrippen toe die nogal eens door elkaar lopen en voorverwarring zorgen: WKR, vrije ruimte, IKB en FiscFree®.



Consumenten
bond

Bijlagen

- toelichting verlofsparen
- toelichting begrippen

Verlofsparen: geen voorstel

- Voor zowel werkgever als werknemer kan het interessant zijn om verlofgoeden (verlofsparen) op te bouwen buiten de Consumentenbond en deze onder te brengen bij een derde partij.
- Voordelen voor de werknemer zijn onder andere dat het gespaarde verlof niet hoeft te worden uitbetaald bij einddienstverband maar kan blijven staan. En dat het tegoed veiliggesteld is in geval van faillissement van de werkgever.
- Voordeel voor de werkgever is dat de werkgever niet langer 'voor bank speelt' voor de medewerker en jaarlijkse tegoeden moet oprenten op de eigen balans.

We hebben hier onderzoek naar gedaan. Er lijkt wel politieke wil te zijn om een dergelijke constructie fiscaal aantrekkelijk te maken maar tot op heden is dit niet mogelijk en zijn er ook geen partijen die producten aanbieden op dit vlak. Zodra dit verandert, willen we hierover graag in gesprek en actie ondernemen.



WKR, vrije ruimte, IKB en FiscFree ®: wat is wat?

WKR staat voor werkkostenregeling. Dit is een belastingmaatregel van de overheid die werkgevers de mogelijkheid biedt om zaken onbelast aan werknemers te geven of te vergoeden. Bijvoorbeeld het gratis werknemerslidmaatschap van de Consumentenbond: als we dit niet onder de werkkostenregeling zouden laten vallen zou de fiscus de waarde van het lidmaatschap beschouwen als een vorm van loon en dan zou iedere medewerker belasting moeten afdragen over die waarde.

Dit onbelast vergoeden mag natuurlijk niet onbeperkt. De totale waarde die je als werkgever onbelast aan je medewerkers mag geven, heet de vrije ruimte. De vrije ruimte verschilt per organisatie en hangt af van de totale loonsom van de organisatie. Idealiter maken we die vrije ruimte jaarlijks precies op. Als we minder besteden dan onze vrije ruimte dan betekent dat immers dat we mogelijkheden laten liggen om de werknemers onbelast voordeel te bieden. Maar als we meer onbelast vergoeden dan de vrije ruimte dan leidt dat direct tot hoge kosten voor de werkgever: dan moet de werkgever namelijk over het meerdere 80% belasting betalen. We volgen de uitnutting van de vrije ruimte dus gedurende het jaar en sturen bij als we dreigen onder- of over te besteden.

Het IKB of individueel keuzebudget zoals wij dat per 1 januari 2023 willen inrichten, staat in principe los van WKR en vrije ruimte. Het IKB is een instrument om meer individuele invulling te kunnen geven aan collectieve arbeidsvoorwaarden. Zo hebben we collectief afgesproken dat iedereen jaarlijks 8% vakantiegeld ontvangt in mei en 5% eindejaarsuitkering in december. Met de introductie van het IKB ontvang je nog steeds die zelfde 13%, maar je krijgt meer individuele vrijheid om het moment van uitkeren te bepalen. En behalve dat je het moment kunt kiezen, kun je ook -binnen regels- een andere bestemming aan het geld geven, bijvoorbeeld een fiscaalvriendelijke uitruil. In dat laatste geval ligt er weer wel een relatie met de WKR en de vrije ruimte.

Dan tenslotte FiscFree ®. FiscFree ® is gewoon een commercieel bedrijf dat een mooie tool met dezelfde naam aanbiedt waarmee werkgevers en werknemers worden geholpen om gebruik te maken van de vrije ruimte. Als werkgever zorgen we voor een interessant aanbod aan fiscaal vriendelijke mogelijkheden voor de werknemers en voor regels voor het gebruik zodat de pot ook eerlijk wordt verdeeld onder de medewerkers. FiscFree ® presenteert dat aanbod op een toegankelijke en aantrekkelijke manier zodat je makkelijk kunt kiezen. En via FiscFree ® kunnen we goed volgen hoe snel we door onze vrije ruimte heengaan.

