



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 loonafspraken 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 loonafspraken 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.

			salarisschalen per 1 juni 2022		salarisschalen per 1 januari 2023	
Rollen model Baarda			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 de bijlagen.



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 verloftegoed.

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®.



Bijlagen

- toelichting verlofsparen**
- toelichting begrippen**



Verlofsparen: geen voorstel

- Voor zowel werkgever als werknemer kan het interessant zijn om verloftegoeden (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.

