

2010: Inzetbaarheidsbudget en Employabilitybudget

Praktische uitwerking cao-afspraken

Een nieuwe cao met moderne arbeidsvoorwaarden: mooi, maar hoe ziet dat er in de praktijk uit? Over deze vraag boog zich de afgelopen maanden een werkgroep. Onverwacht moesten cao-partijen nog even terug naar de onderhandelingstafel: de uitwerking van het cao-protocol betekende namelijk hogere werkgeverslasten dan was voorzien. Werkgevers en werknemers kwamen overeen het verschil te delen.

Dit bulletin gaat vooral over de invoering van het Inzetbaarheidsbudget (IB) en het Employabilitybudget (EB), omdat deze arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2010 gelden. In een volgend bulletin bespreken we uitgebreid het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB), dat per 1 januari 2011 wordt ingevoerd.

Een heel vernieuwende cao was in december 2009 het resultaat van de cao-onderhandelingen. Verschillende cao-afspraken konden nog niet direct worden ingevoerd, maar werden vastgelegd in een protocol. Een paritaire werkgroep, bestaande uit bestuurders/kaderleden van de vakorganisaties, P&O'ers van de waterbedrijven en vakdeskundigen, ging hiermee aan de slag. De afgelopen maanden hebben zij praktische afspraken gemaakt om de invoering in de bedrijven te regelen. Dat ging allereerst om het IB en het EB, die per 1 januari 2010 zijn ingegaan, in tweede instantie om het FAB.

Inzetbaarheidsbudget vervangt regelingen oudere werknemers

Een van de belangrijkste veranderingen in de cao is dat per 1 januari 2010 de specifieke regelingen voor oudere werknemers - de leeftijdsverlofdagen, de ATV-regeling oudere werknemers en de PAS-regeling - zijn omgezet in een regeling waar alle werknemers gebruik van kunnen maken: het Inzetbaarheidsbudget. Er is voor de zittende werknemers een uitgebreide overgangsregeling afgesproken, vastgelegd in het protocol bij de cao. Met deze overgangsregeling houdt de groep 57+ de oude rechten. Jongere werknemers krijgen de mogelijkheid om extra tijd te sparen voor een periode tijdens hun loopbaan waarin zij die vrije tijd nodig hebben, of om minder uren te werken als ze ouder zijn.

Dagwaarde in IB en FAB hetzelfde, maar anders dan in het cafetariasysteem

Het is voor u als werknemer handig dat een dag in het IB hetzelfde kost als straks een dag in het FAB. Daarom werden deze beide budgetvormen tegelijkertijd behandeld in de werkgroep. Dit was moeilijker dan het zo lijkt.

In de cao-onderhandelingen was de waarde van een dag in het FAB namelijk gebaseerd op het u bekende cafetariasysteem: 5,37 procent van een maandsalaris, ofwel 0,4 procent van het jaarsalaris. In het IB, dat de tegenwaarde vormt voor de ouderenregelingen, kwam de waarde van een dag uit op 0,46 procent van het jaarinkomen (jaarsalaris plus de algemene en persoonlijke toeslagen), ofwel 5,52 procent van het maandinkomen (0,46 procent maal twaalf).

Oorzaak van het verschil in dagwaarden is dat in het cafetariasysteem werd gerekend met 1.980 uur per jaar en bij het IB met 1.733 uur. De dagen waarop iedereen vrij is, zijn hier namelijk al vanaf getrokken. Daarom wordt dit de *netto jaarlijkse arbeidsduur* genoemd.

Het is voor iedereen natuurlijk duidelijker als de dagwaarde bij het IB en straks het FAB hetzelfde is. Daarom hebben cao-partijen - op advies van de werkgroep - gekozen voor de netto jaarlijkse arbeidsduur, als basis voor zowel het IB als voor het FAB.

Wanneer je het jaarinkomen verdeelt over minder dagen, wordt de prijs van een dag hoger. Het gevolg is dat wanneer je als werknemer met het FAB straks een dag koopt, dat meer geld kost dan in het huidige cafetariasysteem. Maar omgekeerd, als je dagen verkoopt, levert dat meer op dan in het verleden. Bij de start van het FAB op 1 januari 2011 verkoopt iedere voltijdsmedewerker al acht dagen: die gaan als euro's in zijn FAB. Dat is voor de werknemer dus een voordelige transactie.

In 2010 is het cafetariasysteem nog van kracht. Dat betekent dat – alleen in dit jaar – twee dagwaarden van kracht zijn: de 5,37% van het maandsalaris in het cafetariasysteem en de 5,52 procent van het maandinkomen in het IB (en vanaf volgend jaar ook in het FAB). In de digitale cao die partijen voor het jaar 2010 hebben uitgegeven, vindt u dit verschil terug.

Toekenning en besteding van het IB

De waarde van het IB is vastgesteld op drie procent van het jaarinkomen, ofwel 6,5 dag per jaar (drie gedeeld door 0,46). Die dagen worden op uw verlofkaart geormerkt weergegeven, omdat dit dagen zijn die u onbeperkt mag sparen. Voor gewone verlofdagen geldt dat ze doorgaans binnen vijf jaar moeten worden opgenomen.

Het IB wordt jaarlijks per 1 januari op voorschotbasis toegekend, net als vakantiedagen. Wanneer het dienstverband tussentijds wordt verbroken, of bij verandering van diensttijdfactor, vindt verrekening plaats. Het budget is gericht op vergroting van uw inzetbaarheid. U kunt daarom het Inzetbaarheidsbudget per maand vrij besteden aan een aantal doelen:

- sparen en opnemen van verlof, ten gunste van een betere balans werk/privé;
- aankoop van extra pensioen;
- sparen voor levensloopverlof;
- een fitness abonnement;
- onvergoede scholingskosten.

Jaarlijks bespreekt uw leidinggevende met u hoe uw IB – zowel nu als later - besteed zal worden. Opgebouwd of resterend Inzetbaarheidsbudget kan worden gespaard of in geld worden uitgekeerd, op voorwaarde dat dit overleg heeft plaatsgevonden.

Overige afspraken

- Cao-partijen hebben afgesproken dat u vanaf 1 mei 2010 uw IB kunt besteden aan genoemde doelen. Uw recht op IB loopt wel gewoon vanaf 1 januari 2010 (6,5 dag per jaar).
- Hoe bedrijven omgaan met het IB in bijzondere omstandigheden (deeltijd, ziekte e.d.) is beschreven in de Werkinstructie IB, die als bijlage 5 in de nieuwe cao-tekst is opgenomen.
- De werknemers die onder de overgangsregelingen vallen, ontvangen een aanvullend budget. Dit aanvullend budget is in een tabel vastgelegd, eveneens te vinden in bijlage 5 van de cao.

Employabilitybudget (EB)

Het employabilitybudget is te zien als een investering in de brede inzetbaarheid van medewerkers, waardoor zij onder veranderende marktomstandigheden nieuw werk kunnen vinden. Employability wordt daarmee onderscheiden van de opleidingen die gericht zijn op uw huidige functie en loopbaan. Het employabilitybudget is geormerkt. Dat wil zeggen dat u dit budget alleen kunt besteden aan employabilitydoelen. Iedere medewerker heeft vanaf 1 januari 2010 een zogeheten 'trekkingsrecht' voor een budget van duizend euro per drie jaar, gerekend vanaf het jaar van toekenning (bijvoorbeeld: iemand die op 1 januari 2010 in dienst is, krijgt een nieuw budget in 2013. Iemand die in 2011 in dienst treedt, krijgt een nieuw budget in 2014). U kunt het EB vrij besteden aan bijvoorbeeld de volgende employabilitydoelen:

- testen en scans (waaronder loopbaanscan en employabilityscan);
- loopbaanadvisering;
- coaching op eigen verzoek;
- oriëntatiestage;
- oriëntatie gericht op het starten van een eigen bedrijf.

Testen, scans en coaching kunnen volledig in tijd van de werkgever plaatsvinden. Net als voorheen kan over de resultaten van deze testen, scans en coaching alleen aan een werkgever worden gerapporteerd indien de werknemer daarmee instemt. Indien u aan het eind van de periode van drie jaar uw employabilitybudget niet volledig heeft gebruikt, vervalt het resterende budget en start een nieuwe budgetperiode.

3

Tekst nieuwe cao 2009-2011 beschikbaar

De nieuwe cao is digitaal beschikbaar gesteld aan de bedrijven en ook te vinden op de website www.wwb.nl. Deze digitale versie zal eind van dit kalenderjaar worden aangepast omdat per 1 januari het FAB ingaat. In de huidige versie wordt erop gewezen dat bepaalde arbeidsvoorwaarden daardoor gaan wijzigen.

In de volgende nieuwsbrief, die in juni verschijnt, zullen we het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget nader toelichten.