

Praktische uitwerking cao-afspraken

Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget biedt meer vrijheid

Iedere werknemer ontvangt vanaf 1 januari 2011 per maand een vrij besteedbaar Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB) van tenminste 14,87%. Dit percentage kan per werknemer nog oplopen. In dit bulletin vindt u een korte uitleg over de arbeidsvoorwaarden die in januari 2011 of later in het FAB worden opgenomen. We laten alvast kort zien hoe u als gebruiker met dit budget om kunt gaan.

Het FAB is ontstaan uit meerdere arbeidsvoorwaarden

In het FAB komt een aantal arbeidsvoorwaarden bij elkaar die u nu verspreid in de tijd geniet, zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering of levensloopbijdrage. Voor een deel zijn het voorwaarden waarvoor u in de oude cao misschien niet of niet meer in aanmerking zou komen, zoals het ouderschapsverlof. Wat ook verandert, is dat u vanaf 1 januari 2011 niet meer tot mei hoeft te wachten om uw vakantiegeld te kunnen besteden, u krijgt elke

maand al een twaalfde deel daarvan. Wilt u toch liever een potje geld ineens in mei? Dat kan ook; daar komen we in het interview met Jeroen Krosse nog op terug.

Een FAB voor elke medewerker

Onderstaande tabel geeft u een goed overzicht van de bronnen voor het FAB. De gekleurde vakjes zijn de bouwstenen die voor iedereen gelden en die samen de genoemde 14,87% vormen.

| FAB-bronnen | Percentage van de FAB-grondslag | ABP pensioengevend | Ingangsdatum |
|----------------------------|---------------------------------|--------------------|--|
| Vakantiegeld | 8,20% | Ja | 1 januari 2011 |
| Eindejaarsuitkering | 2,50% | Ja | 1 januari 2011 |
| RAB-uitkering | 1,50% | Ja | 1 januari 2011 |
| Levensloopbijdrage | 1,50% | Nee | 1 januari 2011 |
| Vakantiedagen (8) | 4,07% | Nee | 1 januari 2011 |
| Schaalverlof | 1,02% | Nee | 1 januari 2011 |
| Diensttijdgratificatie | 0,68% | Nee | 1 januari 2011 (nieuw personeel) 1 januari 2016 (zittend personeel) |
| Bijzonder verlof | 0,10% | Nee | 1 januari 2011 |
| Uitkering bij ontslag | 0,11% | Ja | 1 januari 2017 |
| Bijdrage ouderschapsverlof | 0,10% | Ja | 1 januari 2011 |

De FAB-grondslag: salaris plus persoonlijke toelagen

De tabel behoeft wat uitleg. Allereerst: de FAB-grondslag.

We nemen weer even het voorbeeld van de vakantie-uitkering. In de oude cao zie je dat vakantiegeld wordt uitgekeerd over het inkomen dat een werknemer in het voorliggende jaar geniet: het gaat daarbij om het salaris volgens zijn schaal, de persoonlijke toelagen - zoals vergoeding voor vervanging, ploegendienst of consignatiedienst - en de algemene toelagen, zoals de eindejaarsuitkering (maar natuurlijk niet de vakantie-uitkering zelf). Over dat geheel krijgt elke werknemer tot eind 2010 een vakantie-uitkering van 8%.

Kijken we naar de eindejaarsuitkering, dan wordt 2,5% gegeven over het salaris plus persoonlijke toelagen, maar niet over de algemene toeslagen (vakantiegeld en eindejaarsuitkering). Vakantiegeld wordt dus over meer bestanddelen berekend dan de eindejaarsuitkering: de grondslagen verschillen.

Om de percentages van de verschillende bestanddelen toch bij elkaar op te kunnen tellen, maar vooral om het systeem overzichtelijker te maken, heeft de werkgroep FAB dit voorjaar voorgesteld om één berekeningsgrondslag voor de FAB te kiezen. De werkgevers en vakorganisaties gingen hiermee akkoord. De FAB-grondslag werd **het salaris plus de persoonlijke toelagen** (cao artikel 5.2.3 a t/m d), maar niet de algemene toeslagen. Omdat het bedrag waarover het vakantiegeld wordt berekend in het FAB omlaag gaat vergeleken met de oude situatie, moet het percentage voor het vakantiegeld omhoog. Zo houdt u in euro's hetzelfde bedrag over. Op die manier worden straks alle arbeidsvoorwaarden in de tabel berekend op dezelfde grondslag.

FAB 'ademt mee' bij ziekte, onbetaald verlof of salarisverhoging

Het FAB wordt berekend over het salaris plus persoonlijke toeslagen, zoals hiervoor toegelicht. Dat houdt in dat bij ziekte of onbetaald verlof het FAB 'mee-ademt' met het feitelijk uitbetaalde salaris en de toeslagen: bij onbetaald verlof stopt de opbouw van het FAB, bij langdurende (gedeeltelijke) ziekte vermindert de opbouw. Bij verhoging van uw salaris daarentegen wordt ook het FAB automatisch verhoogd.

FAB kan oplopen tot zo'n 20%

De gekleurde vakjes in de tabel betreffen de arbeidsvoorwaarden die per 1 januari 2011 voor iedereen in het FAB zijn opgenomen. Samen vormen zij een vrij besteedbaar budget van 14,87%. Dit kan voor een individuele medewerker verder oplopen door:

- **Schaalverlof:** iedere werknemer die nu twee schaalverlofdagen krijgt, ontvangt 1,02% extra in het FAB (dit betreft een compensatie voor het niet uitbetalen van overwerk voor bepaalde groepen medewerkers).
- **Diensttijdgratificatie:** voor nieuwe medewerkers wordt de gratificatie direct opgenomen in het FAB (waarde 0,68%), voor het huidige personeel per 1 januari 2016. Voor hen is namelijk een overgangsregeling in de cao afgesproken.
- **Resultaatafhankelijke beloning (RAB):** deze wordt omgezet in een vaste uitkering van 1,5% in het FAB, tenzij met instemming van de ondernemingsraad in uw bedrijf wordt gekozen voor het handhaven van de RAB. De te behalen RAB is dan minimaal 2%. De resultaatafspraken worden vastgesteld op het niveau van het bedrijf of een afdeling, niet per persoon.
- **Levensloopbijdrage van 1,5%:** deze bijdrage is bestemd voor de medewerkers die geboren zijn op of na 1 januari 1950. Wie vóór die datum is geboren, behoudt het recht op de vervroegde uittredingsregeling.
- **Bijdrage ouderschapsverlof:** de bijdrage geldt voor iedereen vanaf 2011, behalve voor de medewerkers die vallen onder de overgangsregeling voor ouderschapsverlof.
- **Uitkering bij ontslag:** deze wordt voor iedereen vanaf 2017 opgenomen in het FAB.

Al met al kan het FAB voor sommige medewerkers in de loop der tijd oplopen tot zo'n 20%!

Aanpassing cao-tekst 2010

De cao werd dit jaar ingrijpend gewijzigd. Een paar redactionele onvolkomenheden in de tekst zijn per heden gecorrigeerd. De aangepaste tekst is te vinden op de website www.wwb.nl. Eind van dit jaar verschijnt de eindversie, die qua inhoud is aangepast aan de invoering van het FAB per 1 januari 2011.

Jeroen Krosse, Tasper-adviseur voor de ICT-implementatie:

‘Digitale arbeidsvoorwaardenwinkel biedt keuzemogelijkheden’

De nieuwe cao-afspraken hebben gevolgen voor de administratieve en digitale HR-systemen van de waterbedrijven. Medewerkers kunnen met invoering van het FAB tal van eigen keuzes maken. Zij zullen online willen zien wat de consequenties van hun keuzes zijn. De waterbedrijven verzochten de WWb om een gezamenlijk programma van eisen op te stellen, waar de bedrijven mee verder kunnen. Zo hoeft niet elk bedrijf zelf het wiel uit te vinden. Jeroen Krosse, adviseur van Tasper, was hier nauw bij betrokken.

Bij alle bedrijven toepasbaar

Jeroen: ‘Doordat we bij Tasper eerder dergelijke trajecten doorliepen bij grote bedrijven als KPN en Aegon, maar ook bij de WENb, waren we met de werkgroep in staat snelheid te maken. Dat was nodig om de individuele bedrijven genoeg tijd te geven voor de implementatie dit jaar. In de werkgroep hebben we de cao-afspraken vertaald naar systeemspecificaties, ofwel de Business Requirements (BR). Er staat bijvoorbeeld niet in dat alle knopjes links moeten zitten, want dat heeft niets met de cao te maken. De eindversie van de BR is door experts van een aantal bedrijven nog eens vanuit ICT-perspectief bekeken, waarna alle bedrijven ermee aan de slag konden. De BR bieden de bedrijven concrete en gedetailleerde aanwijzingen hoe ze de nieuwe cao kunnen invoeren. Het is niet gericht op één oplossing en is daardoor geschikt voor verschillende systemen waar de bedrijven mee werken, zoals SAP HR of Microsoft Dynamics.’

Spelregels cao-afspraken

Jeroen vervolgt: ‘Er bleek vanuit de bedrijven behoefte aan een gedetailleerde en uniforme uitleg van de spelregels voor de toepassing van cao-afspraken. In de BR vinden we ondermeer een gedetailleerde uitwerking van rekenregels voor FAB en IB, de spelregels rond het kiezen van producten in de arbeidsvoorwaardenwinkel, maar ook fiscale en administratieve spelregels. Denk bijvoorbeeld aan de regeling in een aantal bedrijven, waarmee een werknemer één keer per drie jaar fiscaal voordelig een fiets mag kopen. Of voor een herstel van het vakantiegeld, voor werknemers die dat als vandoes in één keer in mei willen ontvangen.’ Jeroen is enthousiast over het resultaat dat bereikt is met de uitwerking van de cao-afspraken. ‘Doordat de berekeningsgrondslag is gelijkgetrokken, zowel voor het FAB als IB, is eenvoud en flexibiliteit ontstaan. Dat was een gedurfde stap en het is best bijzonder dat sociale partners gezamenlijk zover zijn gekomen.’

De bedrijven hebben nog voldoende ruimte om bij de implementatie te kiezen voor praktische oplossingen die passen bij de eigen bedrijfsomstandigheden. Jeroen: ‘Maatwerk per bedrijf vanuit collectieve afspraken, zonder de bedrijfsprocessen of salarissystemen te frustreren!’

Cao-afspraken vertalen naar geautomatiseerde systemen



Het gespecialiseerde adviesbureau Tasper ging, ondersteund door een werkgroep met terzake kundige P&O'ers uit de bedrijven, dit voorjaar aan de slag. De opdracht was om vóór 1 mei op basis van de jongste cao-afspraken systeemspecificaties op te stellen, de zogenaamde Business Requirements (BR). In zo'n tachtig pagina's beschrijven de BR hoe de individuele bedrijven de nieuwe regelingen kunnen inpassen in de digitale systemen waar zij al mee werken. Want op 1 januari a.s. moet alles immers draaien. Jeroen Krosse, adviseur van Tasper, leverde met zijn collega's en de werkgroepleden op de afgesproken korte termijn een uitstekend product af, waar de bedrijven goed mee verder kunnen.

Jeroen Krosse: 'Eenvoud en flexibiliteit: een cao om trots op te zijn!'

Kaders gericht op gebruikersgemak

Cao-partijen stelden de kaders op waar het eindresultaat aan moest voldoen, gericht op helderheid en gebruikersgemak. Zij wilden bijvoorbeeld dat met het ICT-systeem:

- op een gebruiksvriendelijke manier keuzes gemaakt kunnen worden door de medewerker;
- een medewerker vooraf inzicht krijgt in de bruto/netto gevolgen van een keuze voor het persoonlijke budget, bijvoorbeeld bij aan- of verkoop van vakantiedagen;

- de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering als vanouds ineens kunnen worden uitbetaald in mei en december, in plaats van per maand;
- doorlopende keuzes (bijvoorbeeld voor levensloopsparen) niet elke maand opnieuw gemaakt hoeven te worden.

| Opbouw bestedingsruimte | | Huidig | Nieuw |
|-------------------------|--|----------|----------|
| Saldo reserveringen | | 0,00 | 0,00 |
| Inzetbaarheidsbudget | | 1.865,02 | 1.490,02 |
| FA Budget | | 784,54 | 777,04 |
| Totaal te besteden | | 2.649,59 | 2.267,06 |

| Benefits | | Huidig | Nieuw |
|---|--|--------|--------|
| Budget sparen | | 0,00 | - |
| Budget opnemen | | 0,00 | - |
| Levensloop | | 0,00 | - |
| Spaarloon | | 0,00 | - |
| Aanvullend pensioen | | 0,00 | - |
| Aankopen extra verlofdagen | | 0,00 | - |
| Tijdelijk minder werken | | 0,00 | - |
| Benutten fiscale ruimte woon-werk verkeer | | 0,00 | - |
| Declareren vakbondscontributie | | 0,00 | - |
| Declareren fietsplan | | 0,00 | - |
| Declareren internetkosten thuis | | 0,00 | - |
| Declareren kosten thuiswerkplek | | 0,00 | - |
| Declareren fitnessabonnement | | 0,00 | 382,50 |
| Declareren onvergoede scholingskosten | | 0,00 | - |
| Declareren kosten WIA verzekering | | 0,00 | - |

| Consequenties keuze | | Huidig | Nieuw |
|---|--|----------|----------|
| Bruto salaris (inclusief restant FA Budget) | | 5.175,47 | 5.167,97 |
| Netto salaris | | 3.244,35 | 3.240,85 |

Deze bedragen betreffen slechts een indicatie, er kunnen afwijkingen optreden met de werkelijke loonstrook.

[Definitief maken](#)

Hoe koopt u producten in de digitale arbeidsvoorwaardenwinkel?

Bovenstaand plaatje toont het computerscherm van Kor Gerritsma, een denkbeeldig medewerker van de WWb. Het eerste blok toont de reserve die Gerritsma heeft opgebouwd, en hoeveel dat wordt nadat hij iets 'gekocht' heeft in de digitale arbeidsvoorwaardenwinkel. De producten (benefits) die daar te koop zijn vindt u in het tweede blok. In het derde blok zijn de consequenties voor het salaris af te lezen.

Gerritsma doet aan fitness en wil zijn abonnement in 2011 betalen uit zijn IB en FAB. Hij heeft zijn totale abonnementskosten van 450 euro gedeclareerd. Gerritsma betaalt het abonnement voor

375 euro ineens uit zijn IB (1.865,02 euro wordt 1.490,02 euro) en voor 75 euro uit zijn FAB, maar dit bedrag verspreid over tien maanden, dus 7,50 euro per maand (784,54 euro wordt 777,04 euro). Totaal besteedt Gerritsma op dit moment 382,50 euro in de benefit shop, een bedrag dat afgaat van zijn totale bestedingsruimte. De bruto inhouding van 7,50 euro per maand zorgt in het geval van Gerritsma voor een netto vermindering van zijn salaris van 3,50 euro. Fiscaal vriendelijk fitnessen dus!

Dit voorbeeldje laat zien, hoe u in 2011 kunt gaan 'winkelen' en producten (arbeidsvoorwaarden) kopen met uw IB en FAB. Meer concrete informatie ontvangt u later dit jaar van uw eigen bedrijf.