

Q&A Eindbod BPW salarissen en loongebouw

Salarisstijging 1 januari 2024

Wat betekent een bodembedrag?

Een bodembedrag betekent dat iedereen die fulltime werkt er minimaal X op vooruit gaat. Dit betekent feitelijk voor de lagere functiegroepen dat zij in procenten meer krijgen dan de hogere functiegroepen..

Waarom starten de salarissen van de eerste functiegroepen allemaal op hetzelfde?

Op dit moment geldt er een Wettelijk Minimum Loon (WML) op maandbasis ongeacht de arbeidsduur. Dit gaat per 1 januari veranderen. Het WML wordt dan op uurbasis vastgesteld, waarbij wordt uitgegaan van een 36-urige werkweek. Omdat wij in de cao een 40-urige werkweek hebben moet per week 40 keer dit uurloon worden uitbetaald. Verder wordt het WML per 1 januari ook geïndexeerd. De indexatie en de overgang naar de uurloonsystematiek betekent dat het WML per 1 januari 2024 met 16,2% stijgt. De eerste functiegroepen zullen per 1 januari 2024 een aanvangssalaris hebben dat ligt op het WML. Omdat we gedurende de looptijd van de cao gaan toegroeien naar het mediane niveau in de markt zullen deze aanvangssalarissen per 1 juli 2024 gaan afwijken van het WML-niveau en zullen de aanvangssalarissen toenemen naarmate het functieniveau toeneemt. Het is dus slechts tijdelijk, als gevolg van de overgang naar een loongebouw op mediaanniveau, dat de aanvangssalarissen op hetzelfde niveau liggen.

Loongebouw naar mediaanniveau

Wat is de mediaan BV Nederland?

Bij AWWN is veel data bekend over de salarissen en loongebouwen in Nederland. Zij maken onderscheid in Q1, mediaan en Q3. Q1 zijn de werkgevers die behoren tot de 25% minst betalende. Hier horen wij als BPW op dit moment bij. Mediaan zijn de werkgevers die het gemiddelde betalen. Daar willen we graag bij horen. Q3 zijn de werkgevers die behoren tot de 25% best betalende.

Waarom wil BPW naar de mediaan?

We willen de cao aantrekkelijk houden. Werkgevers moeten trots zijn dat ze de cao toepassen en werknemers moeten profijt hebben van het werken bij een praktijk onder de cao. Daarom streeft de BPW naar de totstandkoming van een beter en concurrerend beloningsbeleid voor de sector.

De mediaan per 1 januari 2024 is nu nog niet bekend. Hoe is daar in de analyse mee omgegaan?

De mediaan per 1 januari 2024 zal half januari beschikbaar zijn. Op dit moment is daarom gerekend met de mediaan per 1 juli 2023. Op basis van deze mediaan is per schaal berekend hoeveel op dit moment het aanvangssalaris moet stijgen en hoeveel het eindsalaris moet stijgen. Dit noemen we de overbruggingspercentages. We hebben in het eindbod voorgesteld dat het loongebouw in drie stappen, steeds per 1 juli, gaat toegroeien naar dit mediane niveau. De eerste keer is dan dus per 1 juli 2024. De mediaan per 1 januari 2024 is dan bekend en de overbruggingspercentages die nu voorlopig zijn vastgesteld worden in januari definitief vastgesteld.

Waarom wil BPW pas op 1 juli 2026 naar de mediaan?

De voorbeelden in de presentatie laten zien hoeveel procent we moeten overbruggen om op het mediaanniveau te komen. Dit betekent een forse kostenstijging die de sector moet kunnen dragen. We willen de dierenzorg in Nederland betaalbaar houden. Om die reden is ervoor gekozen om, naast een hoge cao verhoging per 1 januari 2024, per juli 2024 een relatief kleine stap richting mediaan te zetten (10% van de benodigde overbrugging) en in 2025 en 2026 een stap van 45%.

Waarom stijgt alleen het loongebouw en niet alle salarissen?

Ook dit heeft te maken met de betaalbaarheid van het voorstel.

Huidige werknemers die op dit moment een salaris verdienen dat onder het nieuwe aanvangssalaris van hun schaal ligt zullen dit nieuwe aanvangssalaris gaan verdienen.

Werknemers die nu een salaris verdienen dat op het eindsalaris van hun schaal zitten, zien dat het nieuwe eindsalaris gaat stijgen. Dit betekent dat zij ook weer kunnen doorgroeien in de schaal.

Werknemers die nu in het midden van de schaal zitten, moeten iets langer wachten op de impact van het verhogen van het eindsalaris naar mediaanniveau. Wel kan het voorkomen dat zij de individuele verhoging tijdelijk weer van 2,5% naar 3% zien stijgen, in het geval dat, als gevolg van het verhogen van het loongebouw, het midden van de schaal ook is gestegen.

Met het stijgen van het loongebouw naar het mediaanniveau zien we dat ook nieuwe werknemers met een hoger salaris instromen. We willen de sector voor nieuwe werknemers aantrekkelijker maken.

Ik ben al een paar jaar werkzaam en nu verdien ik straks bijna hetzelfde als een nieuwe collega?

Dit klopt vanuit de techniek van het voorstel. Je moet het voorstel echt zien als een systeemwijziging. Dit heeft consequenties voor zittende werknemers met een beperkt aantal dienstjaren.

Omdat het echter een minimum-cao is, laten wij het aan elke werkgever om zelf te kijken of werknemers die hiermee worden geconfronteerd iets extra's structureel erbij krijgen. Via de beoordelingsafhankelijke methode, kan een werknemer die al in dienst is bijvoorbeeld ook twee keer de individuele verhoging krijgen.

Salarisstijging op 1 januari 2025 en 1 januari 2026 via AAVN-index

Wat is een AAVN-index?

AAVN heeft veel data beschikbaar over de cao-stijgingen in Nederland. Elke maand levert dit een gemiddeld cijfer van cao-stijging voor die maand op. Het gemiddelde over de periode van oktober-oktober willen we als BPW gebruiken voor de cao-stijging op 1 januari 2025 en 1 januari 2026 echter wel met een maximum. De index is nodig om het geambieerde mediaanniveau te behouden.

Waarom wil BPW een maximum van AAVN-index?

Het AAVN-index cijfer is nu niet bekend. We willen het totaalpakket betaalbaar houden ook om de dierenzorg in Nederland enigszins betaalbaar te houden. In het verleden hebben we als BPW ook met het AAVN-indexcijfer gewerkt. Dit kwam vaak niet hoger uit dan 3%. Met de hoge inflatie van 2022 zien we een hoger looncijfer. Wij verwachten dat het maximum voor 1 januari 2025 op 4% en op 1 januari 2026 op 3,5% voldoende moet zijn om het mediaanniveau te behouden. Mocht het onverhoopt hoger uitpakken dan zullen we het deel dat nog niet is uitgekeerd op de lat zetten. De percentages op de lat nemen we dan mee ter overweging voor het cao-overleg over de cao vanaf 1 januari 2027. Ook moeten we op dat moment bekijken of de AAVN-index voor de toekomst als methode gebruikt wordt voor de loonontwikkeling.

De AAVN index voor 2025 en 2026 is nu nog niet bekend; Wat betekent dit voor de loongebouwen na 1 januari 2025?

Per 1 januari 2024 wordt het loongebouw van de sector verhoogd met de afgesproken cao-verhoging per januari 2024. Daarna wordt half januari 2024 (zodra de AAVN mediaan BV Nederland bekend is) per schaal voor het aanvangssalaris en het eindsalaris de totale overbrugging berekend. Uitgaande van 3 stappen (2024: 10%; 2025 en 2026: 45%) wordt de overbrugging per jaar in de cao vastgelegd. Op basis van het geïndexeerde loongebouw per 1 januari 2024 en de vastgestelde overbruggingspercentages worden de loongebouwen per 1 juli 2024; per 1 januari 2025, per 1 juli 2025, per 1 januari 2026 en per 1 juli 2026 in de cao vastgelegd. Omdat de AAVN indexen dan nog niet bekend zijn moet het loongebouw per 1 januari 2025 nog worden geïndexeerd met de AAVN-index per 1 januari 2025. Deze indexatie werkt structureel door naar juli 2025 en naar januari/juli 2026. Per 1 januari 2026 moeten de loongebouwen van januari en juli 2026 nog een keer worden geïndexeerd met het AAVN-indexcijfer van 2026.

Wat betekent het verhoogde eindsalaris voor de individuele verhoging in 2025 en 2026?

De huidige systematiek voor de individuele verhoging blijft ongewijzigd. Per 1 juli wordt het loongebouw aangepast met de overbrugging. Bij de eerstvolgende individuele verhoging ondervind je hiervan effect, tenzij je salaris onder het nieuwe (ingroei) aanvangssalaris van je schaal ligt. In dat geval word je per 1 juli meteen opgetrokken naar dit nieuwe aanvangssalaris. Vervolgens ontvang je bij de eerstvolgende salarisronde 3% individuele verhoging.

Omdat de overbruggingspercentages voor het eindsalaris voor bijna alle schalen hoger liggen dan die voor het aanvangssalaris gaat het midden van de schaal ook naar boven. Als je nog onder het midden van de schaal zit krijg je dan nog langer de 3% in plaats van 2,5%. Per jaar wordt dus gekeken wat het nieuwe (ingroei)midden is en of je 3% of 2,5% individuele verhoging krijgt. Heb je op dit moment een salaris onder het nieuwe (ingroei) aanvangssalaris van je schaal dan word je eerst opgetrokken naar dit nieuwe aanvangssalaris en daarna krijg je je individuele verhoging. Het je nu een salaris op of net onder het (ingroei) eindsalaris dan ontstaat er in de komende jaren extra perspectief en kan je nog met (maximaal) 2,5% per jaar groeien in je schaal. Net zoals nu het geval is word je gemaximeerd op het nieuwe (ingroei) eindsalaris van je schaal.

Waarom stijgingen per 1 januari en per 1 juli van het jaar? Elke keer weer aanpassingen in de salarissen.

Ook dit heeft te maken met het betaalbaar houden van het voorstel. De kosten worden aldus wat verspreid over het jaar. Daarbij komt dat de mediaan BVNL pas in januari 2024 beschikbaar is en de overbruggingspercentages dan pas definitief kunnen worden vastgesteld.

We zullen als BPW de loongebouwen per half jaar tijdig communiceren, zodat iedere werkgever en werknemer weet waar hij/zij aan toe is.

Wat betekent dit voorstel voor mij?

Het effect van dit voorstel is afhankelijk van de schaal waarin je zit en waar je in de schaal zit. Ook weten we nog niet wat de AWWN-indexen per 1 januari 2025 en 1 januari 2026 zullen zijn. Om een en ander toch wat duidelijker te maken hebben we een aantal maatmannen uitgewerkt. Daarbij zijn we uitgegaan van een medewerker op het aanvangssalaris, het midden en op het eindsalaris van groep 6, 8 en 11. Verder hebben we voor de AWWN index een percentage van 4% in 2025 en 3,5% in 2026 verondersteld. Op basis daarvan kan je in onderstaande tabellen zien wat het voorstel betekent. Daarbij geldt dus steeds:

- Per 1 januari 2024 wordt het huidige loongebouw geïndexeerd met de afgesproken cao verhoging en op 1 januari 2025 en 2026 respectievelijk met 4% en 3,5%
- Per juli van elk jaar worden de aanvangs -en eindsalarissen per schaal opgehoogd met de afgesproken overbrugging in het betreffende jaar; komt jouw salaris onder het nieuwe aanvangssalaris van je schaal te liggen dan word je per 1 juli meteen opgetrokken naar dit nieuwe aanvangssalaris; is jouw salaris al hoger dan het nieuwe aanvangssalaris dan krijg je per 1 juli geen extra salarisverhoging
- Per januari volgend op de overbrugging gelden de nieuwe aanvangs -en eindsalarissen van dat jaar en ontstaat er nieuw perspectief.

Disclaimer: er kunnen geen rechten aan de getallen worden ontleend in de volgende drie voorbeelden; immers BVNL moet nog worden geactualiseerd en de AWWN indices zijn geraamd.

Groep 6	Min	Midden	Max
1/7/2023	€ 2052,43	€ 2305,10	€ 2557,77
1/1/2024	€ 2423,00	€ 2683,25	€ 2857,77
1/7/2024	-	-	-
1/1/2025	€ 2595,52	€ 2860,35	€ 3046,38
1/7/2025	€ 2672,15	-	-
1/1/2026	€ 2848,64	€ 3049,27	€ 3231,83
1/7/2026	€ 2969,44	€ 3049,27	€ 3231,83
Stijging 2023/2026	45%	32%	26%
Stijging 2024/2026	23%	14%	13%

Groep 8	Min	Midden	Max
1/7/2023	€ 2587,56	€ 3055,63	€ 3523,70
1/1/2024	€ 2974,19	€ 3456,30	€ 3823,70
1/7/2024	-	-	-
1/1/2025	€ 3185,95	€ 3684,41	€ 4047,70
1/7/2025	€ 3207,18	-	-
1/1/2026	€ 3419,02	€ 3927,77	€ 4294,10
1/7/2026	€ 3500,83	€ 3927,77	€ 4294,10
Stijging 2023/2026	35%	29%	22%
Stijging 2024/2026	18%	14%	12%

Groep 11	Min	Midden	Max
1/7/2023	€ 4136,58	€ 4804,70	€ 5472,82
1/1/2024	€ 4601,53	€ 5344,75	€ 5910,65
1/7/2024	-	-	-
1/1/2025	€ 4929,16	€ 5697,50	€ 6258,39
1/7/2025	-	-	-
1/1/2026	€ 5254,73	€ 6073,82	€ 6639,37
1/7/2026	€ 5254,73	€ 6073,82	€ 6639,37
Stijging 2023/2026	27%	26%	21%
Stijging 2024/2026	14%	14%	12%