

EINDBOD CAO voor de NEDERLANDSE BAKSTEENINDUSTRIE

Looptijd

De cao loopt van 1 mei 2023 tot en met 30 april 2024.

Loonontwikkeling

Met ingang van 1 mei 2023 worden de maandsalarisschalen danwel het "feitelijk" maandsalaris als deze afwijkt van het schaalsalaris verhoogd met:

- 3,25%
- En daarna met €150 (parttimers en periodesalarissen na rato)

De salarisschalen komen op minimaal 14 euro per uur uit.

Salarisschaal

Loongroep 1 vervalt.

Vierdaagse werkweek

Met ingang van 1 januari 2024 kunnen medewerkers die voldoen aan de voorwaarden gebruik maken van de vierdaagse werkweek (80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw) zoals beschreven in de bijlage.

Geboorteverlof

Wanneer werknemer gebruik maak van de wettelijke regeling aanvullend geboorteverlof zal werkgever gedurende maximaal 5 weken een aanvulling verstrekken van 30% van het loon, tot het maximum van het SV loon.

Nieuwe functiegebouw

De referentiefuncties is het functiegebouw zijn met ORBA-functiewaardering geactualiseerd en zal in de cao opgenomen worden in plaats van de huidige bijlage I.

Werkgroep samen vormgeven

Partijen spreken af dat de paritaire werkgroep wordt voortgezet.

CAO tekst

- Cao artikel 4 lid 6 wordt aangepast aan wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.
- In Artikel 11 zal daar waar sprake is van een huwelijk het ook gelden voor een geregistreerd partnerschap zoals bedoeld in de wet.
- Artikel 11 lid e en g komt te vervallen en artikel 11 lid k wordt uitgebreid naar 7 dagen, daarvan kunnen 2 dagen op een later moment opgenomen worden.

Diverse afspraken

- De werkgeversbijdrage aan vakverenigingen wordt tijdens de looptijd van de cao gecontinueerd.
- Onder voorbehoud van toestemming van de belastingdienst zal de werkgever de werknemers in de gelegenheid stellen de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te voldoen.

Bijlage: vierdaagse werkweek

Uitgangspunt doelgroep

De regeling is bedoeld voor de volgende doelgroep:

- Werknemer die 5 dagen werkt met een 100% dienstverband en dit wil verkorten naar vier dagen werken, en
- Minimaal 10 jaar bij werkgever werkzaam is, en
- De regeling geldt niet voor de disciplines Commercieel, Administratief, ICT, Secretarieel en Overig zoals beschreven in bijlage I van de cao.

Werknemer die aan hierboven genoemde voorwaarden voldoet kan vanaf 6 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de regeling.

Deelnemen

Werknemer die wil deelnemen aan de regeling vraagt dit uiterlijk voor 1 november van het lopende kalenderjaar bij de werkgever aan. Daarmee kan de werkgever tijdig met de werknemer bekijken hoe invulling gegeven wordt aan de regeling. Alvorens deze keuze te maken kan de werknemer een gesprek bij de werkgever aanvragen.

Financiering van de dagen

Er vanuit gaand dat een jaar bestaat uit 52 weken. Dit betekent dat de werknemer 52 dagen nodig heeft om vier dagen te werken. Naast het inleveren van loon kunnen daarvoor ook vakantiedagen, de gemiddeld 6 feestdagen zijn waarop de werknemer vrij is en de bovenwettelijk vakantie dagen ingezet worden.

Weergegeven als tabel:

Bron	Aantal dagen in te zetten	Resterende dagen (52)
Salaris	10% = 26	26
Gemiddeld aantal feestdagen	6	20
Bovenwettelijk verlof	4	16
Resterend werknemer (1/3)	5,33	10,67
Bijdrage werkgever (2/3)	10, 67	0

Werknemer die aan deze regeling deelneemt heeft geen aanspraak op de vrije tijd voor oudere medewerkers in artikel 17.

Als de werknemer gebruik maakt van deze regeling dan is het bedoeld voor het ontzien in aanloop naar de AOW-leeftijd. Hier dienen werkgever en werknemer ook rekening mee te houden, waar het bijvoorbeeld gaat over inzet bij overwerk. Tevens geldt dat werknemers die gebruik maken van de regeling niet elders betaald werkzaam kunnen zijn.

Andere financieringsbronnen

Als de werknemer een aanvraag doet, kijkt de werkgever samen met de werknemer naar de individuele situatie. Het is mogelijk om in plaats van 10% salaris in te leveren, gebruik te maken van de volgende bronnen:

- ADV-uren
- Saldo Tijd voor tijd
- Verloftegoed

Een combinatie van de bronnen of salaris en bronnen is ook mogelijk.

Cao-partijen zullen de uitwerking van de gemaakte afspraak monitoren én eventueel aanpassen indien de praktijktoepassing hierom vraagt.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:

Werknemer wil volgend kalenderjaar op enig moment deelnemen



Werknemer meldt zich voor 1 november van het lopende kalenderjaar bij werkgever



Werkgever brengt alle bronnen voor betreffende werknemer in kaart



Op basis van beschikbare bronnen wordt bepaald of werknemer % salaris moet inleveren



Inrichten van vierdaagse werkweek in het rooster