

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO voor de NEDERLANDSE BAKSTEENINDUSTRIE

Looptijd

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

Loonontwikkeling

Structurele loonsverhoging

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

- 3,50%
- En daarna met €150 (parttimers en periodesalarissen naar rato)

De salarisschalen komen op minimaal 14 euro per uur uit.

Eenmalige uitkering

Bij de loonbetaling van september 2023 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 1.550 bruto. Parttimers ontvangen de uitkering naar rato.

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 medewerker 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 leden e en g komen 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 medewerkers in de gelegenheid stellen de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te voldoen.
- De WGA premie (artikel 15 lid 7) komt tijdens de looptijd van deze cao voor rekening van werkgever.

Bijlage: vierdaagse werkweek

Uitgangspunt doelgroep

De regeling is bedoeld voor de volgende doelgroep:

- Medewerker die 5 dagen werkt met een 100% dienstverband en dit wil verkorten naar vier dagen werken, en
- Een functie heeft die valt onder de cao (maximaal 192 ORBA punten), en
- Direct voorafgaand aan deelname minimaal 10 jaar binnen de branche¹ werkzaam is.

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

Deelnemen

Medewerker 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 medewerker bekijken hoe invulling gegeven wordt aan de regeling. Alvorens deze keuze te maken kan de medewerker een gesprek bij de werkgever aanvragen.

Financiering van de dagen

Ervan uit gaande dat een jaar bestaat uit 52 weken, betekent dit dat de medewerker 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 medewerker 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 medewerker (1/3)	5,33	10,67
Bijdrage werkgever (2/3)	10,67	0

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

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

Andere financieringsbronnen

Als de medewerker een aanvraag doet, kijkt de werkgever samen met de medewerker 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.

¹ Het is aan de medewerker om de 10 jaar aan te tonen o.b.v. informatie van het pensioenfonds

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:

