

Werkgevers eindbod.

Looptijd CAO

1 januari 2020 t/m 31 december 2022.

Loonsverhoging:

Per 1 januari 2022 ontvangen de medewerkers een bruto-loonsverhoging van 1,5% over het voor hen van toepassing zijnde schaalsalaris zoals gepubliceerd in de loontabellen.

Per 1 juli 2022 ontvangen de medewerkers een bruto-loonsverhoging van 1 % over het voor hen van toepassing zijnde schaalsalaris zoals gepubliceerd in de loontabellen.

Per 1 oktober 2022 ontvangen de medewerkers een bruto-loonsverhoging van 0,5% over het voor hen van toepassing zijnde schaalsalaris zoals gepubliceerd in de loontabellen.

De schaalsalarissen zullen steeds met deze verhogingen worden aangepast.

Reparatie loongebouw:

In verband met de herziening van het Wettelijk Minimum Loon (WML) voor een aantal leeftijden en de verlaging van de leeftijd van het WML voor vak volwassen medewerkers van 23 naar 21 jaar, zullen de (jeugd)schalen van de cao worden doorgelopen en waar nodig aangepast. Alle loontabellen worden in overeenstemming gebracht met de geldende minimum lonen per 1 januari 2022.

Aanpassing loongebouw per 1 januari 2022

Loonschaal 1 22 jaar wordt € 1.739,76 (en gaat periodiek 1 heten)

Loonschaal 1 23 jaar wordt € 1.765,86 (en gaat periodiek 2 heten)

Loonschaal 1 23 jaar periodiek1 wordt € 1.791,67 (en gaat periodiek 3 heten)

Loonschaal 1 23 jaar periodiek2 wordt € 1.818,55 (en gaat periodiek 4 heten)

Loonschaal 2 21 jaar wordt € 1.739,76

Loonschaal 2 22 jaar wordt € 1.830,09 (en gaat periodiek 1 heten)

Loonschaal 2 23 jaar vervalt.

Loonschaal 2 23 jaar periodiek 1 wordt € 1.865,64 (en gaat periodiek 2 heten)

Loonschaal 2 23 jaar periodiek 2 wordt € 1.903,50 (en gaat periodiek 3 heten)

Loonschaal 2 23 jaar periodiek 3 wordt € 1.933,32 (en gaat periodiek 4 heten)

In de loonschalen 3 t/m 7 worden de bedragen volgens de loonsverhoging worden aangepast maar zij zullen ook worden omgenummerd. De huidige maximale periodieken 5 zullen daardoor 7 zijn.

Eenmalige uitkering:

In de maand januari 2022 zal er een eenmalige uitkering worden uitgekeerd aan werknemers die per 1/1/2022 in dienst zijn. Deze eenmalige uitkering bedraagt 0,75% van 24 maal het bruto maandsalaris van januari exclusief vakantietoeslag.

Bedrijven die aantoonbaar 25% omzetzakking of meer hebben geleden in 2020 t.o.v. 2019 (uiteraard moet rekening gehouden worden met de Continuïteitsbijdrage en NOW-regeling), kunnen worden uitgezonderd van dit artikel. Zij kunnen hiervoor een ontheffing aanvragen via het Cao secretariaat. Details rondom deze procedure zullen nader worden aangegeven.

Tekstuele aanpassingen cao

De cao zal tekstueel worden aangepast in het kader van wettelijke wijzingen.

Dit gaat in ieder geval om artikel 14 lid 1 c (geboorte verlof) aangepast aan de nieuwe wettelijke regeling.

En Artikel 7 arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd gaat terug naar de wettelijke aangepaste 36 maanden. Dit is de uitruil van de verzekering voor de werkgevers voor de transitievergoeding bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd.

Terugbetalingsregeling bij Scholing voor BBL-leerlingen.

Voor leerlingen die de BBL-opleiding volgen gaat de afbouwtermijn van de terugbetaling van scholingskosten lopen op het moment dat het diploma is behaald. Dit ter voorkoming van het feit dat bedrijven die investeren in het opleiden van medewerkers geconfronteerd worden met vertrekken van medewerkers zodra het diploma is behaald.

Aanpassing arbeidsduur in het kader van duurzame inzetbaarheid:

Medewerkers die 5 jaar verwijderd zijn van hun AOW-gerechtigde leeftijd en een dienstverband van 80% of meer hebben, kunnen ervoor kiezen om 80% van hun contracturen te gaan werken. Zij krijgen dan 85% van hun geldende salaris betaald en alle andere bepalingen van de cao gelden naar rato. De pensioenopbouw blijft gebaseerd op de oorspronkelijke omvang van het dienstverband, met de gebruikelijke afdracht van premie aan het pensioenfonds.

De seniorendagen vanwege leeftijd en lengte dienstverband, komen door deze bredere afspraak te vervallen; bestaande reeds toegekende dagen worden bevroren, tenzij medewerkers gebruik maken van de afspraak over de aanpassing arbeidsduur. In dat geval komen ze te vervallen.

Sparen van vrije tijd voor pensioen

Werknemers mogen het fiscale maximum aan vrijedagen opbouwen mits dit voorafgaande aan het pensioen wordt opgenomen conform het pensioenakkoord en in afwachting van de definitieve pensioenregeling.

Individueel keuzebudget:

Medewerkers krijgen de mogelijkheid 4 extra vakantiedagen in een kalenderjaar te kopen. Deze gekochte dagen moeten in het kalenderjaar dat ze zijn gekocht worden opgenomen.

Ook het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen (6) is mogelijk. Bij dit laatste gaat het om de bovenwettelijke vakantiedagen die in het voorgaande kalenderjaar zijn opgebouwd en niet zijn opgenomen.

In de looptijd van de cao zal worden onderzocht of het individueel keuzebudget kan worden uitgebreid met andere uitruilbare elementen.

Onderzoek naar inpassing bij andere cao

Werkgevers zullen in de lopende cao periode onderzoeken of er een aansluiting of inpassing in een andere cao mogelijk is.

De achterban van zowel NVOS-Orthobanda als de Nederlandse Schoenmakers Vereniging zijn over dit voorstel geconsulteerd en het is gelukt om in te laten stemmen. Dit is echter wat werkgevers maximaal kunnen bieden.

Vrijdag 14 januari 2022 hebben FNV en CNV Vakmensen definitief ingestemd met dit eindbod. Hiermee hebben we weer een CAO Schoentechniek. De loontabellen worden eerst beschikbaar gesteld en na afstemming van de tekst volgt er een volledige CAO tekst.