

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Cao's voor de Timmerindustrie

Partijen :

De Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie, gevestigd te Almere-Buiten

en

FNV, gevestigd te Amsterdam

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

zijn op 17 november 2021 het hierna opgenomen onderhandelingsresultaat overeengekomen, welke nog voorgelegd wordt aan de resp. achterbannen van de werkgeversorganisatie en van de werknemersorganisaties.

1. Looptijd cao's

De looptijd van de cao **voor de Timmerindustrie** zal zijn van 1 december 2021 tot 1 maart 2024 (27 maanden).

Daarnaast wordt de looptijd van de cao **SWT (Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie, waarin de bedrijfstakeigen regelingen)** verlengd van 1 december 2021 tot en met 30 november 2026.

De cao **PAWW**¹, welke per 1 oktober 2022 van rechtswege afloopt, zal opnieuw worden aangegaan voor de maximale looptijd van vijf jaar. In 2022 zal de aanvraagprocedure worden gedaan.

2. Wijziging lonen (art. 29 en bijlage I de loontabellen)

Voor de volwassen werknemers vanaf 21 jaar Bijlage I de loonschalen A t/m I

Per december 2021 een éénmalige uitkering van € 325,00 bruto (op fulltime basis);

De brutolonen (cao en daadwerkelijke lonen) worden als volgt verhoogd:

-Per 1 januari 2022 een verhoging van € 70,00 bruto per maand (op fulltime basis);

-Per 1 december 2022 een loonsverhoging van 1%;

-Per 1 januari 2023 een verhoging van € 85,00 bruto per maand (op fulltime basis)

Voor de jeugdige werknemer tot 21 jaar zonder vakopleiding en voor de jeugdige werknemer tot 21 jaar tijdens of met de vakopleiding Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) (artikel 26 en Bijlage I de jeugdtreden loontabellen)

Per december 2021 een éénmalige uitkering van € 325,00 bruto (op fulltime basis);

De brutolonen (cao en daadwerkelijke lonen) worden als volgt verhoogd:

-Per 1 januari 2022 een loonsverhoging van 3%

-Per 1 december 2022 een loonsverhoging van 1%;

-Per 1 januari 2023 een loonsverhoging van 3%.

¹ De cao Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) Sector Bouw, sector 3 – No. 05

3. Beloningsstructuur: Loontabellen Garantielonen 16 en 17 jarige BBL-ers: (bijlage I Loontabellen garantielonen)

Per 1 januari 2022 komen er nieuwe loontabellen voor nieuwe werknemers van 16 en 17 jaar tijdens BBL en met opleiding BBL.

Hiervoor gebruiken wij de onderstaande loontabellen zoals die per 1 juli 2021 zouden gelden:

TIJDENS VAKOPLEIDING BBL per maand

	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
17 jaar	1.192,82	1.217,67	1.603,09
16 jaar	1.027,05	1.058,12	

TIJDENS VAKOPLEIDING BBL per 4-weken

	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
17 jaar	1.101,07	1.124,00	1.479,77
16 jaar	948,05	976,73	

Bestaande rechten van de huidige BBL-ers zoals die golden voor 1 januari 2022 blijven onverkort gehandhaafd.

4. Aantal verlofdagen

5 mei wordt een lustrum feestdag (art. 45 lid 5)

Als 5 mei in een lustrumjaar valt dan heeft de werknemer deze dag recht op betaald verlof zijnde een Feestdag.

5. Toeslagen en vergoedingen

Vakbondscontributie (art. 22 lid 9)

Deze contributie wordt verhoogd naar een jaarlijkse vergoeding van € 90,- per jaar met ingang van 2022.

Ploegendienst toeslag per 1 december 2021 (art. 31 lid 2 en Bijlage II)

De ploegendienst toeslag tussen 06.00 uur en 22.00 uur wordt verhoogd van 12% naar 15%
En de ploegendienst toeslag tussen 22.00 en 06.00 uur wordt verhoogd van 22% naar 25%.

Kilometervergoeding woon – werkverkeer (art. 36 lid b)

De bestaande tabel reiskostenvergoeding ten behoeve van het woon-werkverkeer wordt met een schaal uitgebreid:

De schaal 25 km wordt nu:

- 25 - 30 km tegen een vergoeding van € 9,50 per gewerkte dag, en
- Vanaf 30 km € 11,40 per gewerkte dag.

Toegevoegd wordt dat de ANWB-routeplanner wordt aangehouden ter berekening van de kortste route.

Thuiswerkvergoeding

De werknemer ontvangt een thuiswerkvergoeding van € 2,00 per thuis gewerkte dag. Werkgever en werknemer maken onderling uitvoeringsafspraken over de toepassing voor de betreffende functie.

6. Duurzame inzetbaarheid.

Preventief Medisch Onderzoek (Bijlage III lid g)

Partijen hebben afgesproken dat het uitvoeren van de preventieve medische onderzoeken in een uitgebreidere vorm zal worden gefaciliteerd door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (SSWT).

Naast de werk gerelateerde risico's gaat ook worden gekeken naar de algehele lichamelijke én geestelijke gezondheid van de medewerkers. De deelnemende werknemer krijgt altijd een persoonlijk adviesgesprek aangeboden. Als van deze collectief aangeboden voorziening gebruik wordt gemaakt zal het niet verplichte gedeelte worden gefinancierd vanuit SSWT.

De SSWT zal in werkgroep verband de praktische uitvoering verder ontwerpen. Met deze aanpak wordt mede beoogd branche breed geanonimiseerde sturingsinformatie te verzamelen waarmee het beleid met betrekking tot Arbo en Duurzame Inzetbaarheid verder ontwikkeld kan worden.

Arbocatalogus 2.0 voor de Timmerindustrie

In het verlengde van de nieuwe versie 2.0 Arbocatalogus, zullen partijen hun actieve medewerking verlenen aan de verdere uitwerking van de modules houtstof, fysieke belasting en machine veiligheid.

7. Scholing en opleiding (cao SWT)

Scholings- en opleidingsrechten voor de uitzendkrachten

De bestaande scholings- en opleidingsrechten voor uitzendkrachten worden verduidelijkt in de cao SWT-teksten en ook vindt hierna voorlichting hierover plaats. De uitzendkracht heeft dezelfde scholings- en opleidingsrechten als de werknemer met een arbeidsovereenkomst onder de cao voor de Timmerindustrie.

Ook zal de branche actiever worden voorgelicht over de individuele scholings- en opleidingsrechten van de werknemer vanuit de diverse SSWT-regelingen.

8. Premieverdeling werkgever/werknemer pensioenpremie bpfBOUW

Als de premie voor het ouderdomspensioen per 1 januari 2023 meer dan 26% wordt, dan komt elke verhoging van de premie meer dan 26% vanaf 1 januari 2023 voor rekening van de werknemer.

Naast bovengenoemde cao-afspraken werden ook de volgende protocol afspraak overeengekomen:

Flex-arbeid

De Vakraad zal een meetinstrument ontwerpen waardoor het aandeel flex-krachten in beeld wordt gebracht. Zij zal de ontwikkelingen monitoren en benchmarken met belendende branches. Hierbij geldt een streefcijfer van 15%.

Het persoonlijke scholingsbudget, de 'leerrekening' (art. 48 lid 8)

Onderzocht wordt het gebruik van het recht op een persoonlijk scholingsbudget, de 'leerrekening': bestemd voor een persoonlijk scholingsdoel.

Collectieve Ongevallen Verzekering en het eigen risico ziektekostenvergoeding bij bedrijfsongeval

De Vakraad zal de huidige collectieve ongevallenpolis evalueren; daarbij onderzoekend of het eigen risico ziektekostenverzekering van de werknemer ingeval van een bedrijfsongeval collectief kan worden gedekt. Als dit niet mogelijk is, dan zal op een andere wijze een collectieve afspraak worden gemaakt waardoor de werknemer van de werkgever een deel van c.q. het eigen risico bedrag vergoed krijgt welke hij heeft moeten betalen voor medische kosten ontstaan door een bedrijfsongeval.

Handboek Functie systeem CATS® en de loonschalen

De Vakraad doet vooronderzoek ter actualisering van het handboek Functie systeem waarbij ook de loonschalen worden betrokken.

Leesbare cao

De Vakraad zal tijdens deze looptijd de cao voor de Timmerindustrie (de arbeidsvoorwaarden cao) beter leesbaar maken.

Aldus per mail overeengekomen op 22 november 2021,

NBvT, M.H. Nijenhuis

FNV, H. Plat-van Hooijdonk

CNV Vakmensen, A.E.M. Peper

