

Protocoltekst cao's in de Metalektro van 11 februari 2016

Onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden

Ontwikkelingsproeftuin persoonlijk opleidingsbudget (POB)

Vanuit A + O zal een ontwikkelingsproeftuin worden ingericht, waarin experimenten worden gedaan met een persoonlijk opleidingsbudget voor werknemers.

Vanuit de Stichting A + O is gedurende de looptijd van de cao een bedrag van € 2 miljoen beschikbaar voor het POB.

De maximale bijdrage vanuit A + O aan het POB is € 1.000 per werknemer. Werkgever en/of werknemer kunnen op ondernemingsniveau afspraken maken om dit bedrag aan te vullen.

In de experimenten kan de uiteindelijke zeggenschap over het scholingsdoel liggen bij de werknemer, bij de werkgever of de werknemer en werkgever gezamenlijk, bijvoorbeeld afhankelijk van de gekozen bijdrage. In de experimenten moet het gaan om zowel verdere ontwikkeling binnen het bedrijf als om een baan buiten het bedrijf.

Het zwaartepunt ligt op niet-functiegerichte opleidingen

Naast de experimenten met het POB zal de Stichting A + O 500 vouchers van maximaal € 1.500 beschikbaar stellen aan werknemers die een aanvraag indienen in het kader van 'duurzame loopbaanontwikkeling' via uitvoering door het A + O-fonds.

De verschillende experimenten en de vouchers zullen worden gemonitord en geëvalueerd om op basis daarvan het gesprek in de ROM over het POB voort te zetten.

Opleidingsdagen

In de cao zal het recht van de werknemer op twee opleidingsdagen structureel worden opgenomen.

De werknemer hoeft die opleidingsdagen niet direct in het betreffende kalenderjaar op te nemen. Het aantal opleidingsdagen in het lopende kalenderjaar en de niet genoten opleidingsdagen in voorafgaande kalenderjaren kan echter niet meer zijn dan 5.

Meerdere niet genoten opleidingsdagen vervallen.

Opleidingsmodulen voor e-learning

De Stichting A + O zal kortdurende opleidingsmodulen voor e-learning (laten) ontwikkelen, waaronder introductie-modulen, zodat werknemers zich een beeld van een bepaalde opleiding kunnen vormen. De Stichting A + O zal deze modulen (verder) onder de aandacht van werkgevers en werknemers brengen om het gebruik ervan te stimuleren.

Mentor

A + O zal een project opzetten waarin ondernemingen ervoor kunnen kiezen om in het kader van hun beleid inzake duurzame inzetbaarheid ervaren werknemers in te zetten als mentor bij het opleiden van instromers, de begeleiding van Wajongers en de overdracht van kennis. De Stichting A + O zal daarvoor een opleiding ontwikkelen. De opleiding voor praktijkopleider kan als voorbeeld worden gebruikt. Verder zal de Stichting A + O voorlichting geven over het inzetten van ervaren werknemers als mentor.

Projecten Wajong

De projecten om mensen met een beperking (Wajong) te laten participeren op de arbeidsmarkt zullen worden voortgezet en zo mogelijk uitgebreid.

Participatiewet

Naar aanleiding van de afspraken die zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord moet voor medewerkers die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet een aparte loonschaal in de cao worden opgenomen. Daarom wordt in de cao een aparte tabel opgenomen met als beginbedrag het wettelijk minimumloon (WML) en een eindbedrag van 120% van dat WML voor de specifieke genoemde doelgroepen in de Participatiewet. Binnen de onderneming wordt in de range van 100%-120% bepaald of de werknemer (op enig moment) meer kan verdienen dan 100% WML.

De werknemer die een in de onderneming ingedeelde functie volledig vervult, stroomt door naar de reguliere salaristabellen. Voor niet binnen de onderneming ingedeelde functies die wel volledig worden vervuld, wordt binnen de onderneming een passend salaris vastgesteld.

5x beter

Het project 5x beter zal voor de periode tot en met 2018 worden voortgezet. A + O zal daarvoor jaarlijks € 1 miljoen beschikbaar blijven stellen.

Duurzame inzetbaarheid

Lopende studies/projecten

Met de lopende studies en projecten gaan partijen verder. Op basis van de resultaten van die studies en projecten gaan partijen met elkaar in gesprek over een vervolg daarop.

Effecten van de technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen

Om beter zicht te krijgen op de impact van de technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen en om daarop beter te kunnen anticiperen, zullen partijen een gezamenlijk onderzoek laten uitvoeren naar de gevolgen van deze ontwikkelingen voor de medewerkers.

Verder zal de Stichting A + O gevraagd worden een e-learning module te (laten) ontwikkelen die werknemers in staat stelt zich een goed beeld te vormen van het effect van de ontwikkelingen op hun werkzaamheden en voorlichting te geven over daarbij passende opleidingsmogelijkheden.

Een module zal gericht zijn op werknemers op MBO-niveau (2 tot en met 4) en een module op HBO-niveau.

Mantelzorg

De ROM zal informatie over het kunnen combineren van werk en mantelzorgtaken en de ervaringen daarmee verzamelen om deze op een praktische en hanteerbare wijze beschikbaar te stellen.

Sociale innovatie

Een project sociale innovatie zal worden opgezet om werkgevers, werknemers en werknemersvertegenwoordigingen (OR/vakbonden) met elkaar in gesprek te laten

gaan over de (technologische) ontwikkelingen in de sector en wat dit betekent voor zowel de werkgever als de werknemer. Door de gezamenlijke dialoog daarover op basis van vertrouwen en betrokkenheid kan de cultuur in de sector en binnen ondernemingen worden veranderd.

In dat kader organiseren cao-partijen tussen oktober 2016 en juli 2017 12 informatie- en discussiesessies over de toekomst van de sector onder de titel "Technologische innovatie en sociale vernieuwing in de Metalektro". De bijeenkomsten worden gehouden onder de vlag van de werkgevers- en werknemersorganisaties, FME en FNV, CNV Vakmensen, De Unie en VHP2, en ondersteund door de ROM. De deskundigen van cao-partijen (onder andere de Adviseurs duurzame inzetbaarheid) krijgen een rol in deze sessies. De sessies worden geleid door onafhankelijke voorzitters en geleid door externe deskundigen.

Adviseurs duurzame inzetbaarheid

Om te ondersteunen bij het implementeren van duurzame inzetbaarheid zullen adviseurs worden ingezet om duurzaam meedoen onder de aandacht te brengen van werkgevers en werknemers, voorlichting te geven en te adviseren. De Stichting A + O zal dat ondersteunen door haar informatie- en communicatiekanalen. De adviseurs kunnen onder meer worden ingezet bij het benutten van de vouchers (begeleiding en bewustwording), bij e-learning en bij het mentorschap.

De adviseurs zullen vanuit partijen worden aangestuurd. Voor het inzetten van adviseurs zullen duidelijke kaders worden afgesproken, zoals heldere doelstellingen, activiteiten, (financiële) middelen, resultaten, tussentijdse evaluatie e.d.

Voorlichting over vierdaagse werkweek en deeltijdpensioen

In het kader van het langer werken is van belang dat in het bijzonder oudere medewerkers weten welke mogelijkheden er zijn naast de traditionele vijfdaagse werkweek. Partijen zullen daarom voorlichting geven over de in de cao bestaande mogelijkheid om tijdelijk vier dagen te werken, in deeltijd te werken en de mogelijkheden die de pensioenregeling biedt om gedeeltelijk met pensioen te gaan.

Bepalingen voor 55-plus

- Met ingang van 1 januari 2017 wordt voor de onderwerpen overwerk en karweiwerk de leeftijd van 55 jaar gewijzigd in 56 jaar.
- Met ingang van 1 januari 2017 kan de medewerker die vanaf die datum de leeftijd van 56 jaar bereikt, verplicht worden maximaal vijf uur overwerk per vier weken te verrichten. Deze verplichting geldt niet voor overwerk in nachtploegendienst.
- De medewerker die vóór 1 januari 2017 al onder de bescherming van de ontzietmaatregel overwerk en/of karweiwerk viel, behoudt die bescherming (voor hem gelden bovenstaande wijzigingen niet).

Werktijden

Vierdaagse werkweek

De mogelijkheid om tijdelijk vier dagen per week te werken wordt verruimd. De werknemer zal behalve daarvoor beschikbare vrije vakantie- en roostervrije uren ook vrije meeruren en/of vrije overuren kunnen gebruiken. Voorbeeld van niet beschikbare vrije meeruren en/of vrije overuren zijn urenbanken die met de ondernemingsraad of de vakbonden tot stand zijn gekomen.

De werkgever zal bij afwijzing van een verzoek om tijdelijk vier dagen per week te werken zijn beslissing binnen vier weken aan de werknemer inhoudelijk gemotiveerd bekend maken.

Kopen verlof/kopen roostervrije uren

Om in te spelen op de wens van de werknemer om privé en werk te combineren en de wens van de werkgever om wendbaar te zijn wordt het aantal dagen verlof dat de werknemer kan kopen en het aantal roostervrije uren die de werkgever kan kopen (en de werknemer kan verkopen) verhoogd.

Het aantal dagen verlof dat kan worden gekocht wordt verhoogd met 4 naar 10. Deze 10 dagen kunnen worden ingezet voor de tijdelijke vierdaagse werkweek .

De werkgever kan volgens de bestaande systematiek het aantal roostervrije uren voor een kalenderjaar vaststellen op een lager aantal dan 104 uren (13 dagen), dus ook op 0 uren.

Vaststellingsprocedure vakantiedagen

De vaststellingsprocedure van de individuele aaneengesloten vakantie en de individuele vakantiedagen zal worden aangepast. In de tekst (artikel 5.7 lid 2 sub a) zal tot uitdrukking worden gebracht dat de werkgever instemt met het verzoek van de werknemer tot opname van vakantiedagen, tenzij de werkgever binnen twee weken na het verzoek schriftelijk gewichtige redenen aanvoert voor een afwijzing.

Onderzoek naar oplossingen voor werktijden

Vakbonden streven onder meer naar de voorspelbaarheid van roosters om werk en privé goed te kunnen combineren. Werkgevers streven naar een wendbare organisatie, die goed kan reageren op de volatiele ontwikkelingen op de internationale markt. Daarbij is er oog voor de belangen van individuele medewerkers.

Cao-partijen zullen onderzoek doen om te bezien op welke wijze aan de belangen van werkgevers en werknemers kan worden voldaan. Daarin wordt de nachtdienst, ploegendienst, en in het bijzonder de drieploegendienst alsmede overwerk meegenomen. De commissie kan zich laten bijstaan door externe deskundigen. Op basis van dat onderzoek zullen partijen in de ROM bespreken of het mogelijk is om invoering van andere werkpatronen en flexibele werktijdenregelingen op een wijze te ondersteunen waarin evenwichtige belangenafweging centraal staat en waarmee de wendbaarheid van de onderneming en de zeggenschap van werknemers beide zijn gediend.

Zelf roosteren

Geïnteresseerde bedrijven zullen externe begeleiding kunnen krijgen om samen met werknemers een eigen systeem van zelfsturing en zelfroostering te ontwikkelen. A + O ondersteunt de uitvoering en stelt hiervoor middelen beschikbaar uit de begroting. De resultaten zijn beschikbaar voor de sector en de ROM monitort de resultaten.

Plan verminderen belasting in nachtploegendienst

De werkgever zal met de ondernemingsraad een plan opstellen om naar mate men ouder wordt de belasting van werken in een nachtploegendienst te verminderen. De werkgever kan de belasting verminderen door bijvoorbeeld het aantal nachtploegendiensten te verlagen. De werkgever is niet verplicht de belasting te

verminderen, indien dat in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd. In dat kader vinden partijen het van belang om overwerk in nachtploegendiensten beperkt te houden. Daarbij wordt onderkend dat overwerk nodig kan zijn voor bijvoorbeeld het overdragen van werkzaamheden in verband met calamiteiten.

Collectieve vakantiedagen en collectieve vrije roosterdagen

In de cao wordt vastgelegd dat de ondernemingsraad de medewerkers moet raadplegen voordat:

- de ondernemingsraad overeenstemming bereikt met de werkgever over het vaststellen van meer dan drie collectieve vakantiedagen;
- de ondernemingsraad instemming verleent voor meer dan 24 vrije roosteruren voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk.

Het bovenstaande geldt niet voor de collectief aaneengesloten vakantie.

Bekendmaken collectieve vakantiedagen

In artikel 5.7 lid 2 sub f zal de tekst "vóór 1 februari" worden gewijzigd in "vóór 1 december voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de collectieve aaneengesloten vakantie en collectieve vakantiedagen vallen".

WW

Partijen komen overeen, in overweging nemende de afspraken in het sociaal akkoord en rekening houdend met de relevante correspondentie, afspraken te zullen maken over de reparatie van de publieke WW via de private aanvulling van de WW en de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering in samenhang met afspraken over preventie van werkloosheid, indien er op centraal niveau overeenstemming is over een uniforme regeling en uitvoerder op landelijk niveau. De premies voor het private deel komen voor rekening van de werknemer. Indien er op centraal niveau geen overeenstemming komt over een uniforme regeling en landelijke uitvoering zullen partijen opnieuw in overleg treden over de dan ontstane situatie.

Partijen zullen onderzoek doen naar de mogelijkheden, voorwaarden en kosten van deeltijd-ww als mogelijk antwoord op conjuncturele schommelingen.

WAGA

Cao-partijen zijn van mening dat een van de essenties van de cao's voor de Metalektro is het voorkomen van oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Cao-partijen achten het onwenselijk dat het level-playing field op het gebied van arbeidsvoorwaarden wordt doorbroken en achten het daarom van belang dat de cao's voor de Metalektro (ook) op het gebied van WAGA worden nageleefd.

Hiertoe is een paritaire werkgroep geïnstalleerd, waarin cao-partijen hun punten hebben ingebracht. De concrete uitwerking en invulling betrof het benoemen van cao-bepalingen voor WAGA werknemers.

Daarbij werden alle cao-artikelen die oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden kunnen veroorzaken betrokken.

Cao-partijen ontvingen de rapportage van die werkgroep WAGA Metaal en Techniek/Metalektro. Cao-partijen constateren dat er geen overeenstemming is bereikt over de uitwerking van de cao-afspraken die in 2013 is gemaakt over de WAGA.

Cao-partijen zullen de rapportage in de ROM aan de orde stellen om zo spoedig mogelijk alsnog tot overeenstemming te komen over de nadere invulling van de kernbepalingen van de WAGA in de cao.

Toegankelijker cao

Partijen zijn ver gevorderd met het eenvoudiger en toegankelijker maken van de cao door de teksten en de opbouw van de cao te vernieuwen. Partijen zullen voor 1 januari 2017 de nieuwe teksten vaststellen en vervolgens tijdens de looptijd van deze cao bij een aantal bedrijven de nieuwe opzet en teksten van de cao in de praktijk gaan uitproberen. Bedrijven kunnen zich daarvoor aanmelden. Het doel is om op basis van de praktijkervaringen bij de eerstvolgende cao de vernieuwde cao voor de gehele sector in te voeren en digitaal beschikbaar te stellen (met goede zoekfunctie).

Diversen

- De Wet werk en zekerheid verkort per 1 juli 2015 de duur van de ketenbepaling (artikel 7:668a BW) van drie naar twee jaar. De termijn genoemd in artikel 2.2 (drie jaar) wordt aangepast en gewijzigd in twee jaar. De afspraak uit het protocol van 2013: "bij tussentijdse wijziging van de regelgeving betreffende vorstverlet (zullen partijen) de consequenties daarvan voor de betreffende cao-teksten en het tussentijds wijzigen van de cao met elkaar bespreken" geldt nog steeds.
- Artikel 10.1 van de cao zal worden geschrapt.
- Vakbondsleden van de v.v. kunnen in 2016, 2017 en 2018 gebruik maken van een door de werkgever aan te geven faciliteit. De werkgever heeft daarbij de keuze tussen het onderbrengen van de gehele vakbondscontributie binnen de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) of een studiedag door te betalen waar het vakbondslid aan deelneemt en welke dag aantoonbaar wordt georganiseerd door een van de v.v. De werkgever kan er ook voor kiezen een deel van de vakbondscontributie onder te brengen in de WKR en voor het resterende gedeelte een evenredig deel van een studiedag door te betalen. Het vakbondslid dient tijdig een verzoek in te dienen zodanig dat rekening kan worden gehouden met de keuze voor de studiedag of de WKR. Mocht de fiscale regelgeving met betrekking tot het bovenstaande wijzigen, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden.
- Partijen zullen een studie doen naar een andere en overzichtelijker regeling in plaats van de bestaande gewenningsregeling ploegentoeslag voor het gaan werken in dagdienst dan wel in een regelmatige ploegendienst met een lagere ploegentoeslag.
- Partijen zijn bezig met een studie naar de mogelijkheden van een brancheverzekering bedrijfsongevallen en beroepsziekten en zullen deze studie voortzetten.
- Om de kwantitatieve en kwalitatieve instroom te stimuleren, worden binnen de Metalektro leerlingen met een leerarbeidsovereenkomst (beroepsbegeleidende leerweg (BBL)) opgeleid. Onderdeel van de opleiding is een praktijkdeel. Dat deel moet goed aansluiten op de eisen die aan de leerling in de praktijk zullen worden gesteld. Het spreekt voor zich dat het praktijkdeel niet bedoeld is om

fluctuaties in het werkaanbod op te vangen. Partijen zullen hierover een tekst in de preambule van de cao opnemen.

- Partijen onderschrijven dat vrouwen en mannen met hetzelfde voor de functie relevante niveau van opleiding en ervaring bij het vervullen van dezelfde functie gelijk moeten worden beloond. Partijen zullen hierover een tekst in de preambule van de cao opnemen.
- Op basis van een projectbegroting kunnen partijen een voorstel bij de ROM indienen voor voorlichting schuldhulp. In dat kader kan als voorbeeld worden genoemd het project "CNV Geldzorg".

Looptijd en Loon

Looptijd

De nieuwe cao's krijgen de volgende looptijd:

- de cao, de cao-HP en de aanvullende cao ISF/SAO van 1 mei 2015 tot 1 juni 2018 (37 maanden);
- de A+O-cao van 1 januari 2016 tot 1 januari 2019.

Aanpassing schalen/loonsverhogingen

De afgelopen principeakkoorden zijn de salarisschalen van jeugdigen aangepast om hen meer perspectief te bieden in hun salarisontwikkeling.

De bedragen voor 22-jarigen zullen met ingang van 1 januari 2017 verder worden verbeterd. Het salaris van de jeugdige die is ingedeeld in salarisgroep III, D of E zal worden verhoogd van € 1.773,28 naar € 1.825 en van de jeugdige ingedeeld in de salarisgroep IV, F, G of H van € 1.869,92 naar € 1.903.

Verder zullen werknemers die op 1 augustus 2016 jonger zijn dan 23 jaar (jeugdige werknemers), op 1 augustus 2016 in dienst zijn en zijn ingedeeld in een salarisgroep voor jeugdige werknemers (artikelen 4.4 en 4.5 lid 4) een eenmalige uitkering van 1% van het jaarsalaris ontvangen in augustus 2016, uitgaande van het maandsalaris in augustus 2016.

In de cao's zullen verder de volgende loonsverhogingen worden toegepast:

- de feitelijke salarissen per 1 april 2016 worden verhoogd met 2,1%.
- een eenmalige uitkering, uit te betalen in juli 2016, van 0,5% op basis van het salaris over de maand juli 2016 inclusief de in het jaar 2016 genoten ploegentoeslag in regelmatige ploegendienst. De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 juli 2016 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 januari 2016 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen zal de uitkering ineens worden vastgesteld naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 januari 2016 tot en met 1 juli 2016;
- de feitelijke salarissen per 1 januari 2017 worden verhoogd met 1,25%.
- een eenmalige uitkering, uit te betalen in maart 2017, van 0,6% op basis van het salaris over de maand maart 2017 inclusief de in het jaar 2017 genoten ploegentoeslag in regelmatige ploegendienst. De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 augustus 2016 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 augustus 2016 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 augustus 2016 in dienst zijn gekomen zal de

uitkering ineens worden vastgesteld naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 augustus 2016 tot en met 1 maart 2017.

- de feitelijke salarissen per 1 augustus 2017 worden verhoogd met 1%.
- de feitelijke salarissen per 1 januari 2018 worden verhoogd met 1,55%.

De bedragen van de minimum verhoging bij voltijd arbeid en van de minimum vakantietoeslag zullen op de gebruikelijke manier worden berekend.

Bij de eenmalige uitkeringen wordt rekening gehouden met de persoonlijke toeslagen conform de gebruikelijke methodiek.

De afspraken over inkomen zijn niet van toepassing op werknemers met een jaarsalaris inclusief vakantietoeslag van € 91.000 bruto of hoger in 2016 resp. 2017 resp. 2018 bij voltijd. Voor de berekening van het bedrag van € 91.000 wordt uitgegaan van het bruto maandsalaris over de maand waarin de cao-loonsverhoging plaatsvindt. Het bedrag van € 91.000 wordt steeds verhoogd met de afgesproken cao-loonstijging.

Loondifferentiatie

Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen onderzoeken welke oplossingen er mogelijk zijn voor een onderneming die het moeilijk heeft en die in het belang van de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid wil afwijken van de bij cao afgesproken loonsverhogingen.

Heffingen

De door de werkgever te betalen bijdragen in 2016 en 2017 bedragen:

- 0,03% voor secretariaatskosten op bedrijfstakniveau. De ROM kan voor 2016 en/of 2017 de heffing op een lager percentage vaststellen;
- 0,0825% voor het Sociaal Fonds.

In 2016 en 2017 zal voor arbeidsmarkt en opleidingen 0,3% worden geheven. En in 2018 zal 0,4% worden geheven.

Voormelde heffingen worden berekend over de voor de werkgever in zijn onderneming voor het betreffende jaar geldende Loonsom Wfsv.

Aldus overeengekomen d.d. 11 februari 2016 te Zoetermeer:



Vereniging FME-CWM:

A blue ink signature consisting of a large, sweeping loop followed by a smaller loop and a horizontal line.

Peter Bongaerts

FNV/Metaal:

A blue ink signature with a prominent vertical stroke and a horizontal base.

Jos Brocken

CNV Vakmensen:

A blue ink signature with a large, stylized 'P' and 'J' followed by a horizontal line.

Peter de Jong

De Unie:

A blue ink signature with a large, stylized 'A' and 'M' followed by a horizontal line.

Albert Meeuwissen

VHP2:

A blue ink signature with a large, stylized 'S' followed by a horizontal line.

Jörg Sauer

Jörg Sauer

