

VHP2
De heer mr. J. Sauer
Ruusbroeclaan 21
5611 LT Eindhoven

DATUM 11 januari 2016
DOORKIESNR. (+31) 79 353 1274
ONZE REF. 2016/cao/PB/WRJ
ONDERWERP Hervatting Cao onderhandelingen

Geachte heer Sauer,

Op 10 november stuurden wij jullie een uitnodiging om gezamenlijk te verkennen wat de mogelijkheden zijn om tot een evenwichtig cao akkoord te komen. Om daartoe de ruimte te geven lieten wij ons eindbod los. Op 3 december hebben wij onze eerste bespreking gehad. Na deze bespreking hebben wij de verkenning voortgezet. Afgelopen zaterdag hebben wij gezamenlijk moeten concluderen dat de verkenning uiteindelijk geen zicht biedt op een evenwichtig cao akkoord. Wij betreuren dit zeer.

Het is voor zowel werknemers als werkgevers belangrijk dat er een evenwichtige cao tot stand komt die duidelijkheid geeft over de arbeidsvoorwaarden en aansluit bij de toekomst van onze industrie. Een toekomst waarin (internationale) concurrentiedruk, snelle technologische ontwikkelingen en een stevig schommelende markt vraagt het speelveld sterk veranderen.

Onze voorstellen

Wij voelen het dan ook als onze verantwoordelijkheid om een uiterste poging te doen om snel tot hervatting van de onderhandelingen te komen en een akkoord te bereiken. Daarom treffen jullie onze voorstellen bijgaand aan.

Hierin doen wij ten opzichte van ons eindbod onder andere een verbeterd loonvoorstel, voorstellen voor een samenhangend pakket gericht op verbetering van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers (bijvoorbeeld een voorstel voor het ontwikkelen van een persoonlijk opleidingsbudget), voorstellen rond werktijden waaronder een vierdaagse werkweek en aangepaste voorstellen voor de WW en de WAGA.

Het verbeterd loonbod houdt een structurele loonsverhoging in van in totaal 5,25% en een eenmalige uitkering van 0,5% bij een looptijd van de cao van 36 maanden, namelijk:

- 1,75% op 1 maart 2016,
- 1,75% op 1 januari 2017,
- 1,75% op 1 januari 2018 en
- in 2016 een eenmalige uitkering van 0,5%.

Dit is een loonstijging die marktconform is en past bij de economische situatie in de industrie met veel economische en politieke onzekerheden en blijvend lastige omstandigheden in een aantal deelmarkten.

Verder stellen wij een langere looptijd voor. Omdat er inmiddels al ruim 8 maanden zijn verstreken sinds het einde van de vorige cao, geeft deze looptijd ons de ruimte om gezamenlijke projecten en onderzoeken goed uit te voeren en om te werken aan het herstel van verhoudingen.

Wij doen een dringend beroep op jullie om de onderhandelingen te hervatten en zien jullie reactie op onze uitnodiging met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,



Peter Bongaerts

Bijlage: hernieuwde voorstellen FME voor de cao's Metalektro 2015

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 € 1 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. Naast de experimenten met het POB zal de Stichting A+O 500 vouchers van maximaal € 1.000 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 competentieontwikkeling 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 wordt 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 technologische en andere ontwikkelingen

Om beter zicht te krijgen op de impact van de technologische en andere ontwikkelingen en 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.

Deze module zal vooral gericht zijn op werknemers op MBO-niveau (2 tot en met 4).

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.

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 ingeleid door externe deskundigen.

Adviseurs duurzame inzetbaarheid

Om te ondersteunen bij het implementeren van duurzame competentieontwikkeling 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 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

De in de cao opgenomen leeftijdsgrens van 55 jaar (artikelen 3.9, 3.10, 4.2, 4.7 en 8.1) zal worden verschoven naar 10 jaren voor de AOW-leeftijd. Dat betekent dat deze leeftijdsgrens van 55 samen met de AOW-leeftijd geleidelijk wordt verhoogd naar 57 jaar in 2021. Samenhangend daarmee wordt de in artikel 3.10 vermelde leeftijd van 50 veranderd in 15 jaren voor de AOW-leeftijd.

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 kunnen gebruiken. Vrije meeruren zijn de meeruren die niet al binnen de onderneming voor een ander doel zijn bestemd. Voorbeeld van een ander doel zijn urenbanken die met de ondernemingsraad of v.v. 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 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 (art. 5.7 lid 2 sub a) zal tot uitdrukking worden gebracht dat de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de individuele aaneengesloten vakantie en de individuele vakantiedagen overeenkomstig de wensen van de werknemer vast stelt tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

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 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.

Plan verminderen belasting in nachtploegendienst

De werkgever zal een plan opstellen om voor zover redelijkerwijs mogelijk de belasting van werken in een nachtploegendienst te verminderen, bijvoorbeeld door het aantal nachtploegendiensten te verlagen.

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 en in geval van calamiteiten.

Voorlichting ploegendiensten en urenbanken

Ook zullen partijen voorlichtingsmateriaal maken over verschillende modellen ploegendiensten en over urenbanken.

Bekendmaken collectieve vakantiedagen

In artikel 5.7 lid 1 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 en worden ingehouden op het nettoloon. 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 het onderwerp deeltijd-ww.

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.

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.
- Op grond van het gewijzigde artikel 7:628 BW kan alleen nog voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden afgeweken van de wettelijke risicoverdeling. Artikel 6.2 lid 1 wordt daaraan aangepast (en als gevolg daarvan ook de leden 2 en 3). Verder heeft het kabinet kort geleden een standpunt ingenomen over de calamiteitenregeling. Dat kan betekenen dat art. 6.2 naar aanleiding daarvan verder moet worden aangepast. Daarom geldt nog steeds 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".
- Artikel 10.1 van de cao zal worden geschrapt.
- Partijen zullen in de cao de aanbeveling opnemen dat de werkgever betaalde contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging zal aanmerken als werkkosten.
- 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 een regelmatige ploegendienst met een lagere ploegentoeslag.

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 mei 2018;
- 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 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 februari 2016 jonger zijn dan 23 jaar (jeugdige werknemers) en zijn ingedeeld in een salarisgroep voor jeugdige werknemers (artikelen 4.4 en 4.5 lid 4) een eenmalige uitkering van 1% ontvangen in februari 2016.

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

- de feitelijke salarissen per 1 maart 2016 worden verhoogd met 1,75%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 34,32 bruto per maand bedragen.
- een eenmalige uitkering, uit te betalen in 2016, van 0,5% op basis van het salaris over de maand juni 2016 inclusief de in het jaar 2016 genoten ploegentoeslag in regelmatige ploegendienst. De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 juni 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 mei 2016;
- de feitelijke salarissen per 1 januari 2017 worden verhoogd met 1,75%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 34,92 bruto per maand bedragen.
- de feitelijke salarissen per 1 februari 2018 worden verhoogd met 1,75%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 35,53 bruto per maand bedragen.

De minimum vakantietoeslag wordt voor de werknemer van 23 jaar en ouder bij voltijdarbeid per 1 maart 2016 verhoogd tot € 173,11 bruto per maand, per 1 januari 2017 tot € 176,14 bruto per maand en per 1 januari 2018 tot € 179,22 bruto per maand.

De afspraken over inkomen zijn niet van toepassing op werknemers met een jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en dertiende maand 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;
- 0,055% voor het Sociaal Fonds.

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

De ROM zal bepalen op welke momenten er wordt geheven.

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