

PROTOCOL van de principeovereenkomst CAO's in de Metalektro van 22 oktober 2013

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro bereikten op 22 oktober 2013 een principeovereenkomst voor vernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro.

De afspraken in deze principeovereenkomst die aanleiding geven tot wijzigingen in de CAO in de Metalektro gelden automatisch voor de CAO Hoger Personeel in de Metalektro indien de onderhavige tekst in beide CAO's gelijk is of dezelfde strekking heeft.

Looptijd

De nieuwe CAO's krijgen de volgende looptijd:

- de CAO, de CAO-HP en de aanvullende CAO ISF/SAO van 1 juli 2013 tot 1 mei 2015;
- de A+O-CAO van 1 januari 2014 tot 1 januari 2016.

Sectorplan/arbeidsmarkt en opleiden

De Metalektro omvat een breed scala aan bedrijvigheid: van basismetalaal tot hightech activiteiten. Er is werkgelegenheid op alle niveaus. De beschikbaarheid van vakkrachten is van groot belang voor het goed functioneren van de maakindustrie in Nederland. CAO-partijen hechten eraan dat werken in de sector aantrekkelijk is en mogelijkheden biedt voor ontplooiing. Werkgevers en werknemers hebben hierin een gemeenschappelijk belang.

De sector is conjunctuurgevoelig en de bedrijfseconomische situatie van de ondernemingen in de sector is erg verschillend. De economische onzekerheid speelt de sector parten. Ondanks de moeilijke economische situatie zijn er op dit moment vacatures, met name voor gespecialiseerde vakmensen. Er is sprake van een 'mismatch' op de arbeidsmarkt. Voor de middellange termijn worden oplopende tekorten verwacht voor de meeste technische beroepen, van hoog tot laag. Het verschil tussen uitstroom en instroom dreigt zonder nadere maatregelen uit te groeien tot ernstige gevolgen voor de bedrijvigheid, hetgeen wordt versterkt doordat jaarlijks veel vakbekwame medewerkers met pensioen zullen gaan.

De sector en daarbinnen individuele ondernemingen hebben een ambitie in het investeren in de instroom, doorstroom en het behoud van (technische) medewerkers. Gelet op de 'mismatch' en de verwachte tekorten op de arbeidsmarkt willen CAO-partijen zich extra inspannen om tekorten op de arbeidsmarkt zoveel mogelijk te voorkomen, technici voor de sector te behouden en de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren, waar het van werk naar werk helpen van werknemers deel van uitmaakt. Daarom zullen partijen in het verlengde van het Sociaal akkoord en Techniepact zo snel mogelijk een sectorplan opstellen.

Onderdeel van het sectorplan zullen de Servicepunten Techniek zijn. Servicepunten Techniek kunnen een belangrijke rol vervullen om technici die hun werk (dreigen te) verliezen te helpen bij het vinden van ander werk. Voor in het bijzonder dit onderdeel van het sectorplan is van belang dat daarover techniek breed afspraken worden gemaakt. Partijen zullen zich inspannen om deze intersectorale samenwerking te optimaliseren, omdat het de kans op succesvolle realisering van gezamenlijke doelen vergroot.

In het sectorplan zal ook uitwerking worden gegeven aan onder meer:

- het behoud en vergroten van voldoende leerwerkplekken;
- stageplaatsen en –begeleiding van jongeren;
- intersectorale scholing en samenwerking;
- de kennis- en ervaringsoverdracht van “oud naar jong”;
- modulair onderwijs;
- de vermindering van uitstroom van jonge vaklieden;
- versnelling van de herinstroom van recent uitgestroomde technici;
- ondersteuning van bedrijven die andere werkpatronen willen invoeren;
- activiteiten ter verbetering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Partijen zullen zich inspannen om regionale initiatieven van sociale partners te verbinden met het sectorplan. Regionale initiatieven zullen worden ondersteund om samenwerking tussen partijen op regionaal niveau tot stand te brengen. Partijen achten dit noodzakelijk om de doelen van het sectorplan te kunnen realiseren.

Verder zullen CAO-partijen een project opzetten om per jaar 50 mensen met een beperking werk te bieden in de sector. De Stichting A+O (A+O) zal daarvoor een projectplan opstellen en financiële middelen beschikbaar stellen.

CAO-partijen zijn zich er van bewust dat de invulling van de ambities van het sectorplan keuzen vragen in de aanwending van de middelen van A+O.

CAO-partijen hebben daarom besloten de vergoedingen vanuit A+O voor het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en EVC in 2014 en 2015 anders aan te wenden. Vanaf 1 januari 2014 zullen geen nieuwe aanvragen voor vergoedingen voor POP en EVC in behandeling worden genomen. Dit staat los van het belang dat partijen hechten aan POP en EVC als belangrijke instrumenten in de ontwikkeling van werknemers. De CAO bevat een bepaling over een vergoeding van de werkgever aan de werknemer voor EVC. Nadere afspraken over de verbetering van de voorlichting over EVC en POP en de advisering aan werknemers en werkgevers moeten het gebruik van deze instrumenten vergroten.

BBL-opleidingen

Partijen onderkennen het grote belang van voldoende goed opgeleide jongeren. De bepaling dat de werkgever de leerling-werknemer die voor de opleiding is geslaagd aansluitend aan de leerarbeidsovereenkomst een arbeidscontract voor onbepaalde tijd

zal aanbieden is niet in alle gevallen passend om de doelstellingen van CAO-partijen te realiseren om meer leerlingen te begeleiden naar een baan in de sector.

Mede in het kader van het sectorplan zullen verdere activiteiten worden uitgewerkt om (regionaal) het opleiden en instromen van jongeren te versterken.

De Stichting A+O zal ondersteuning geven om (regionale) netwerken van bedrijven rond opleidende bedrijven te bouwen, die de verplichting op zich nemen om BBL-leerlingen op te leiden en na afronding van de opleiding in dienst te nemen, zoals de stichting Metalent. De Stichting A+O zal daarvoor budget beschikbaar stellen.

Verder zal de Stichting A+O zich inspannen om tot oplossingen te komen voor BBL-leerlingen of BOL stagiaires die door bedrijfseconomische omstandigheden, zoals faillissement of reorganisatie, hun opleiding niet kunnen afmaken of geen vast contract kunnen krijgen bij hun werkgever.

Duurzaam meedoen

Sociale partners hebben het belang van duurzaam meedoen in de sector onderkend. Sinds 2008 besteden sociale partners meer en concretere aandacht aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen de sector. In het protocol CAO's Metalektro 2011/2013 zijn op basis van onderzoek en uitgevoerde pilots concrete afspraken gemaakt. Partijen hebben een gezamenlijk agenda afgesproken die er op is gericht dat werknemers met de juiste competenties gezond, gemotiveerd en wendbaar aan het werk zijn en blijven. De in de afgelopen CAO-periode in gang gezette activiteiten zijn voor partijen in de ROM een vruchtbare bodem om in de komende CAO-periode nieuwe stappen voorwaarts te zetten. In het bijzonder zal gebruik gemaakt worden van de resultaten van lopende en afgeronde studies en projecten, zoals een flexibel en modulair opleidingsaanbod, de persoonlijke inzetbaarheidsscan en andere werkpatronen.

In het lopende project "Duurzaam meedoen" worden ruim twintig ondernemingen ondersteund bij het ontwikkelen en implementeren van concrete duurzame inzetbaarheidsmaatregelen en –instrumenten. De ondernemingen hebben een actieplan ontwikkeld en voorwaarden gecreëerd voor de implementatie van duurzame inzetbaarheidsmaatregelen in hun beleid. De resultaten van dit project worden verspreid binnen de sector.

Partijen zullen dit project "Duurzaam meedoen" uitrollen en de activiteiten van loopbaancoaches verbreden door coaches vanuit partijen naast bevordering van onder andere scholing en POP's en ondersteuning van arbeidsmarktprojecten (ook) in te zetten om voorlichting te geven over duurzaam meedoen. In dit kader worden de middelen voor loopbaancoaches ongewijzigd beschikbaar gesteld.

Opleidingsdagen

In de CAO zal worden opgenomen dat de twee opleidingsdagen ook voor de jaren 2014 en 2015 gelden. Naar de bekendheid en het gebruik van opleidingsdagen in de sector is onlangs door de ROM onderzoek gedaan. In het verlengde daarvan zullen partijen meer bekendheid aan opleidingsdagen geven.

5x Beter

Partijen zullen het project *5x Beter* voortzetten voor de periode tot en met 2015 en daarvoor uit de begroting van de Stichting A+O jaarlijks € 1 miljoen beschikbaar stellen. Verder zullen partijen de projectgroep *5x Beter* vragen om output gerelateerde doelstellingen voor hun activiteiten te formuleren en aandacht te geven aan communicatie.

Roostervrije uren

Het aantal roostervrije uren dat de werkgever kan terug kopen wordt verhoogd van de bestaande 48 roostervrije uren naar 72 roostervrije uren.

Het terug kopen van roostervrije uren biedt ondernemingen de mogelijkheid om het aantal beschikbare te werken uren te verhogen als dat nodig is. De individuele werknemer kan zelf blijven kiezen of hij liever geld heeft of toch zijn roostervrije uren wil houden.

Vrije dagen

Partijen hebben afgesproken dat de werkgever aan de werknemer op diens verzoek de mogelijkheid biedt om door het inzetten van daarvoor beschikbare vrije vakantie- en roostervrije uren tijdelijk vier dagen per week te werken bij een voltijds dienstverband. Daartoe behoren ook de senioredagen en gespaarde vakantiedagen uit afgelopen jaren. De werkgever hoeft dat niet te doen, indien het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

Voorbeelden van in dit kader niet beschikbare vrije uren zijn: al vastgestelde uren, de in een rooster (bijv. ploegendienst) opgenomen uren, collectieve vakantie- en roostervrije uren en de jaarlijkse individuele aaneengesloten vakantie.

De werkgever en werknemer maken in goed overleg nadere afspraken over het verzoek van de werknemer om vier dagen te werken, al dan niet op basis van een ondernemingsregeling.

CAO-partijen bevelen aan om in het kader van de pilots met andere werkpatronen te bezien of ook andere bronnen dan vakantie- en roostervrije uren, zoals toeslagen in tijd, compensatie voor overwerk, ingezet kunnen worden.

Ploegendienst

CAO-partijen hebben verschillende wensen over aanpassingen van de CAO-bepalingen over ploegendienst. Vakverenigingen willen het werk in ploegendienst koppelen aan concrete maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid, de belasting van oudere werknemers verminderen en geen verplichting tot ploegendienst vanaf de leeftijd van 55 jaar. De werkgevers willen de leeftijdsgrenzen voor werken in ploegendiensten afschaffen, soepeler kunnen wisselen van ploegendienstroosters en de afbouwregeling van de ploegentoeslag aanpassen.

De pensioenopbouw over de ploegendienst is onderwerp van discussie in het kader van de nieuwe pensioenregeling.

CAO-partijen stellen een paritaire werkgroep in, die zo nodig extern advies kan inwinnen. De werkgroep maakt een verkenning naar oplossingen waarin de diverse wensen worden betrokken. Indien de werkgroep nader onderzoek wil doen, dan stellen partijen daarvoor middelen vanuit de ROM ter beschikking.

Consignatie

Het werken in consignatie is een belangrijk onderdeel van de activiteiten van een deel van de ondernemingen in de Metalektro. Partijen willen kennis delen over de wijze waarop consignatie in de praktijk is vorm gegeven en ook inzicht hebben in het werken in en de werking van consignatiediensten. Daarom zullen partijen de komende CAO-periode onderzoek doen naar consignatiediensten. In samenhang met dat onderzoek zullen partijen een pilot opzetten met als doel praktische handreikingen te geven hoe met het werken in consignatie goed kan worden omgegaan.

CAO-partijen zullen ook extra aandacht geven aan werknemers die in consignatiediensten arbeid verrichten. Die aandacht betreft het geven van voorlichting met het oog op het naleven van de CAO en de Arbeidstijdenwet.

Verder zullen partijen de volgende aanbevelingen bij CAO-artikel 3.10 opnemen:

- CAO-partijen bevelen de werkgever aan om in een regeling voor een consignatiedienst een afspraak te maken over vergoeding in geld en/of tijd van reizen.
- CAO-partijen bevelen de werkgever aan om de rusttijd na een oproep tussen 00.00 en 06.00 uur direct na de oproep te laten plaatsvinden of binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet afspraken te hebben die rekening houden met de belasting die consignatie voor werknemers betekent.
- CAO-partijen bevelen de werkgever aan om een bestaande regeling voor consignatie regelmatig te evalueren en aan te passen aan veranderde omstandigheden.

WAGA/schijnconstructies

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.

CAO-partijen zullen om bovenstaande doelen te bereiken de zogeheten kernbepalingen van de WAGA voor 1 januari 2015 nader invullen.

Hiertoe zal een paritaire werkgroep worden geïnstalleerd, waarin CAO-partijen hun punten kunnen inbrengen. De concrete uitwerking en invulling betreft het benoemen van CAO-bepalingen voor WAGA werknemers.

Daarbij worden alle CAO-artikelen die oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden kunnen veroorzaken betrokken.

Met CAO-partijen in de Metaal & Techniek zal worden afgestemd of het invullen van de kernbepalingen (deels) gezamenlijk kan worden gedaan.

Gedetacheerden

In de BasisCAO en de CAO HP zal worden vastgelegd dat per 1 januari 2014 artikel 9.2 lid 4 van de CAO niet van toepassing is op bij de werkgever gedetacheerde

werknemers met een jaarsalaris (inclusief vakantietoeslag) van € 60.000,-- bruto of meer.

WW

Partijen zullen overeenkomstig de afspraken in het Sociaal Akkoord over de toekomst van de WW zich grondig oriënteren op de mogelijkheden van CAO-arrangementen tegen werkloosheid voor de Metalektro. Dat geldt voor het derde jaar WW, maar mogelijk ook andere afspraken over aanvulling op de WW-uitkering, preventie en herplaatsing bij werkloosheid.

Daartoe zullen partijen een werkgroep inrichten die onderzoek doet naar de mogelijkheden en de kosten.

Het onderzoek zal worden gefinancierd uit de bestaande middelen van de ROM.

Diversen

Partijen zullen:

- teksten in de CAO in technische zin aanpassen aan gewijzigde regelgeving, zoals de datum van de nationale feestdag,
- in de CAO de volgende tekst opnemen:
"Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkintreding van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze CAO. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande CAO(en).",
- een dispensatieprocedure in de CAO opnemen voor de bevoegdheid van de ROM om dispensatie op basis van artikel 18 van bijlage A (werkings sfeer) van de CAO's te verlenen,
- bij tussentijdse wijziging van de regelgeving betreffende vorstverlet de consequenties daarvan voor de betreffende CAO-teksten en het tussentijds wijzigen van de CAO met elkaar bespreken;
- een studie doen naar de mogelijkheden van een brancheverzekering bedrijfsongevallen en beroepsziektes;
- in de CAO's opnemen dat de vredesplichtclausule niet zal gelden voor de onderhandelingen over de nieuwe pensioenregeling, die per 1 januari 2015 zal moeten worden ingevoerd.

Partijen hebben in het kader van de overeengekomen loonsverhogingen besproken dat in situaties waarin ondernemingen het moeilijk hebben de CAO de mogelijkheid biedt dat de werkgever met vakverenigingen een afwijkende afspraak maakt (artikel 1.3 lid 4).

Heffingen

De door de werkgever te betalen heffingen in 2013 en 2014 bedragen:

- 0,03% voor secretariaatskosten op bedrijfstakniveau;
- 0,055% voor het Sociaal Fonds.

In 2014 en 2015 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.

Beloning jeugdigen

In artikel 4.5 lid 4 van de CAO zal per 1 januari 2014 de persoonlijke maandverdienste bij 18 jaar vervallen.

Voor jeugdigen die zijn ingedeeld in een salarisgroep als bedoeld in artikel 4.5 lid 4 zullen de feitelijke salarissen per 1 januari 2015 met 3% worden verhoogd.

Inkomen

Partijen zijn overeengekomen in de CAO's de volgende loonsverhogingen toe te passen:

- de feitelijke salarissen per 1 december 2013 te verhogen met 2,35%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 44,47 per maand bedragen.
- de feitelijke salarissen per 1 augustus 2014 te verhogen met 1,5%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 28,81 per maand bedragen;
- de feitelijke salarissen per 1 januari 2015 te verhogen met 0,35%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 6,75 per maand bedragen.

De minimum vakantietoeslag wordt voor de werknemer van 23 jaar en ouder bij voltijdarbeid per 1 december 2013 verhoogd tot € 167,03 per maand, per 1 augustus 2014 verhoogd tot € 169,54 bruto per maand en per 1 januari 2015 verhoogd tot € 170,13 bruto per maand.

CAO-loonstijging HP

De afspraken over CAO-loonsverhogingen zijn niet (meer) van toepassing op werknemers met een jaarsalaris (inclusief vakantietoeslag) van € 90.000 bruto of hoger in 2014 en van € 91.000 bruto of hoger in 2015.

Aldus overeengekomen d.d. 22 oktober 2013 te Zoetermeer:

Vereniging FME-CWM:



I. Dezentjé Hamming-Bluemink

FNV Bondgenoten:



J.P.M. Brocken

CNV Vakmensen:



P.K. de Jong

De Unie:



G.W.E. ter Welle

VHP2:



J. Sauer